

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORES EN AMBIENTES UNIVERSITARIOS

Recepción: 31/03/2016 Revisión: 31/03/2016 Aceptación: 01/04/2016



Carlos Oñate

Universidad Popular Del Cesar, Colombia
carlosonate@unicesar.edu.co



Geovanni Urdaneta

Universidad Popular Del Cesar, Colombia
geovaur@hotmail.com

RESUMEN

El propósito de este estudio estuvo dirigido a analizar la gestión del conocimiento para la formación de investigadores desarrollada en los Centros de Investigación de las Universidades Privadas del Municipio Maracaibo, estado Zulia. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de North y Rivas (2008), Del Moral y col. (2007); Soto y col. (2007); Valhondo (2007); Probst y col. (2004); Alles (2005); Martínez y col. (2005); Collison y Parcell (2003); Koulopoulos y Frappaolo (2001), entre otros. La investigación se orientó bajo el paradigma positivista, tipificada como inferencial con un diseño no experimental, transeccional de campo. Se seleccionó un censo poblacional conformado por setenta y siete docentes-investigadores adscritos a los centros de investigación de las universidades privadas: Cecilio Acosta, Rafael Urdaneta y Dr. José Gregorio Hernández. Los datos fueron recolectados por medio de encuestas, utilizándose un cuestionario denominado GERCONFORINV. La validez de contenido se obtuvo consultando la opinión de diez expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, dando una $r=0,98$. El análisis de los resultados se orientó por medio de estadísticas inferenciales. Se concluyó que en las universidades privadas objeto de estudio la gestión del conocimiento para la formación de investigadores se muestra



debilitada especialmente en la aplicación de mecanismos de transferencia, así como en la promoción de actividades de adquisición de conocimiento. Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades humanas requeridas en la formación de investigadores.

Palabras clave: gestión de conocimiento, formación de investigadores, formas de generación, ambientes universitarios.

ABSTRACT

The purpose of this study was aimed at analyzing knowledge management for the training of researchers developed in the research centers of Private Universities from Maracaibo municipality, Zulia state. It was based on the theoretical postulates of North and Rivas (2008), Del Moral et al. (2007); Soto et al. (2007); Valhondo (2007); Probst et al. (2004); Alles (2005); Martínez et al. (2005); Collison and Parcell (2003); Koulopoulos and Frappaolo (2001), among others. The investigation was oriented under the positivist paradigm, inferential classified as a non-experimental design, transeccional field. Population censuses comprised of seventy-seven teacher-researchers assigned to research centers of the following private universities were selected: Cecilio Acosta, Rafael Urdaneta and Dr. José Gregorio Hernández. Data were collected through surveys, using a questionnaire called GERCONFORINV. Content validity was obtained by consulting the opinion of ten experts, while reliability was calculated by Cronbach's Alpha coefficient, giving an $r = 0.98$. The analysis of the results was oriented by means of inferential statistics. It was concluded that in private universities under study knowledge management for training of researchers shows weakened especially in the application of transfer mechanisms and in promoting knowledge acquisition activities. Also, the need to strengthen human skills required in research training is evident.

Keywords: knowledge management, training of researchers, forms generation, university environments.



RIASSUNTO

Lo scopo di questo studio è stato finalizzato ad analizzare la gestione delle conoscenze per la formazione di ricercatori sviluppate nei centri di ricerca delle Università Private da comune Maracaibo, stato di Zulia. Esso si basa su postulati teorici del North e Rivas (2008), Del Moral et al. (2007); Soto et al. (2007); Valhondo (2007); Probst et al. (2004); Alles (2005); Martínez et al. (2005); Collison e Parcell (2003); Koulopoulos e Frappaolo (2001), tra gli altri. L'indagine è stata orientata sotto il paradigma positivista, inferenziale classificato come un disegno non sperimentale, campo transeccional. sono stati selezionati censimenti della popolazione composto da settantasette insegnanti-ricercatori assegnati ai centri di ricerca delle seguenti università private: Cecilio Acosta, Rafael Urdaneta e il Dr. José Gregorio Hernández. I dati sono stati raccolti attraverso indagini, utilizzando un questionario chiamato GERCONFOR INV. validità dei contenuti è stata ottenuta consultando il parere di dieci esperti, mentre l'affidabilità è stato calcolato il coefficiente Alpha di Cronbach, dando una $r = 0,98$. L'analisi dei risultati è stata orientata mediante statistica inferenziale. Si è concluso che nelle università private in fase di studio la gestione delle conoscenze per la formazione di ricercatori mostra indebolito soprattutto nell'applicazione dei meccanismi di trasferimento e nella promozione di attività di acquisizione della conoscenza. Inoltre, la necessità di rafforzare le competenze umane necessarie alla formazione della ricerca è evidente.

Parole chiave: gestione della conoscenza, la formazione dei ricercatori, la generazione di energia, gli ambienti universitari.

HECHOS DE INTERÉS

Las sociedades modernas orientan sus actividades apegadas al desarrollo científico y tecnológico con una tendencia a propiciar e incentivar el esfuerzo sostenido de sus conocimientos colectivos, a través de mecanismos que impulsen las transformaciones demandadas en los diferentes contextos donde les corresponda actuar. La gestión del conocimiento representa una alternativa para el mejoramiento de las condiciones laborales, profesionales y personales dentro de las organizaciones; propiciando una cultura institucional donde se compartan las experiencias positivas y negativas para ser



transferidas cuando se requieran, además de generar una actualización continua de conocimientos conexos con el quehacer científico, establecido como uno de los componentes fundamentales desarrollado en los espacios universitarios en todo el mundo.

Consolidar la gestión del conocimiento de acuerdo a las demandas sociales implica precisar criterios orientadores de la acción gerencial en función de conformar respuestas favorables a los cambios gestados tanto en el contexto externo como interno de las instituciones universitarias. En efecto, la base de conocimiento de una organización social debe constar con los activos intelectuales individuales y colectivos utilizados en las mismas para la realización de sus actividades; así como la inclusión de datos e información sobre los cuales se ha construido el conocimiento individual y el de la organización. Esto implica la búsqueda de procedimientos pertinentes para generar alternativas innovadoras que conduzcan al logro efectivo de los objetivos planteados en los planos administrativos y pedagógicos.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2000, p. 37) declara como lineamiento fundamental para responder a las exigencias sociales actuales en los países de América Latina y el Caribe, la necesidad de “(...) producir una transformación profunda en la gestión educativa tradicional, que permita articular efectivamente la administración del conocimiento con las demandas económicas, sociales, políticas y culturales, rompiendo el aislamiento de las acciones educativas (...)”. Este planteamiento requiere de una actitud deliberada del docente investigador, lo cual se traduce en una acción voluntaria del individuo en pos de su crecimiento y desarrollo. Aunque la persona puede ser incentivada por un tutor, asesor o coach, lo cierto es que esta metódica no puede llevarse a cabo sin una acción, como ya se dijo, deliberada de su parte.

Actualmente, en las organizaciones de educación superior debe prevalecer la apertura hacia un paradigma que oriente la gerencia educativa a estructuras flexibles y humanas también denominadas livianas. Se requerirá, entonces, propiciar cambios en la base de los conocimientos explícitos y tácitos, vinculados con la creación de marcos de

referencias colectivas y el desarrollo de las aptitudes de la organización para actuar y solucionar problemas, lo cual podría repercutir en un aprendizaje organizacional eficiente y eficaz. Aunado a una enorme capacidad de abstracción, imaginación, sensibilidad humana y, por supuesto, creatividad.

Evidentemente, para que esto pueda cumplirse, afirman Probst y col. (2004, p. 24) que las organizaciones universitarias deben desarrollar sus conocimientos con una orientación específica y no dejarlos al azar. Consideran un ocio que los gerentes, docentes y/o investigadores generen conocimiento sin que éste tenga metas viables; “deben dirigirlos hacia el uso y desarrollo de habilidades investigativas y conocimientos que sean relevantes para alcanzar los objetivos institucionales (...)”, lo cual implica mostrar su utilidad en aplicaciones prácticas.

Así, la nueva organización universitaria debe ser una comunidad que persiga el desarrollo integral de las personas y que favorezca la innovación por medio de la formación de investigadores; es decir, una institución donde no baste que sus integrantes tengan conocimientos teóricos sino que, para su desarrollo y verificación, estos deberán modificar comportamientos en su vida cotidiana, llevando los conocimientos a la práctica.

En esa línea de pensamiento, la gestión del conocimiento debe abarcar dos tipos, que incluyen de acuerdo con Alles (2005, p. 286) “el saber individual y el organizacional”. El primero involucra tanto el conocimiento como las habilidades y actitudes, compuesto por el conocimiento en sí mismo y las competencias.

Según lo planteado, el saber individual puede alojarse en el interior de las personas, y la institución tiene acceso a él cuando es puesto en práctica; mientras que el organizacional, es aquel que ha sido expresamente convertido en normas, procedimientos, estrategias, fórmulas, planes, programas y proyectos de investigación, los cuales pueden ser compartidos por los integrantes de la organización. Estos son fundamentales para impulsar, desde una gestión integral, los objetivos educacionales sobre la base de una visión gerencial compartida y de contingencia desplegada en los centros de educación superior, vinculando la complejidad de las funciones investigativas,



académicas y de extensión en una acción global que garantice el funcionamiento interno en equilibrio con los cambios del entorno.

Sin embargo, no se puede obviar un aspecto básico y necesario que siempre debe estar presente en cualquier enfoque cognitivo dentro del sistema de educativo superior: el docente-investigador debe documentar lo que sabe y usa, compartiendo de ese modo una serie de saberes, que según criterios de la autora precitada, se transforma en conocimiento explícito (aquel que puede ser compartido), materializados por medio de los programas y proyectos de investigación, que al ser socializado por otros estudiosos, da origen a la red de investigadores y por ende se aplica gestión del conocimiento.

Martínez y col. (2005, p. 1) expresan que las organizaciones educativas que se renuevan y adoptan cambios necesarios para su crecimiento, productividad y estabilidad son aquellas que adoptan como misión estratégica “la necesidad de actuar antes y mejor que los demás”. En este contexto, el conocimiento se transforma en un aprendizaje continuo y vital para el funcionamiento sostenible de las organizaciones, con el cual se asume el principio de reingeniería por medio de la gestión del conocimiento, cumpliendo así con el propósito de generar o crear valor para los sujetos que integran las instituciones, lo que implicaría contar con docentes investigadores capaces de pensar críticamente y capaces de aplicar sus saberes a través de la interrelación, el discurso y la argumentación, ajustándose a los cambios generados en su entorno.

Por consiguiente, los espacios universitarios deben renovarse, crecer y generar ideas diferentes y originales para la solución de problemas; así como también para indagar sobre nuevos enfoques de gestión que permitan buscar, construir o aprovechar oportunidades para sobrevivir y progresar. La clave se encuentra en convertir las ideas en conocimientos útiles y éstos en valor añadido. Para ello, las instituciones necesitan contar con gerentes creativos para aportar rigor a la gestión de ideas y pueda convertir las capacidades creativas de la organización en extraordinarias ventajas competitivas.

Desde esa perspectiva, el éxito y la excelencia son metas de toda gestión y la respuesta estratégica para crear valor, como fue citado anteriormente, en las instituciones universitarias. En el mismo orden de ideas, el llevar o poner en marcha sistemas,

herramientas y entornos de trabajo que permitan realizar una gestión eficiente de la información y del conocimiento, producto de los procesos investigativos que se desarrollan en estas, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos institucionales. Esto se refiere a una gestión integrada y sistematizada de las funciones determinantes del éxito o fracaso de las organizaciones, como lo son los procesos de investigación realizados por las personas, cuyos resultados deben ser divulgados mediante el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Desafortunadamente, según un informe de la Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia ASOVAC (Blanco, 2007) se explicita el resultado de diagnósticos realizados en varios países latinoamericanos donde se expresa que la mayor parte de los profesores de educación superior manifestaron bajo nivel de conocimiento, habilidades y destrezas vinculadas con saberes prácticos básicos, como observar, leer, analizar, describir, asombrarse, sorprenderse y admirarse, entre otros, que conforman la trama y la urdimbre del oficio de investigador.

Por su parte, Sánchez (2005), al abordar la realidad de las universidades latinoamericanas, también revela deficiencias en la acción investigativa y por ende en la gestión del conocimiento, las cuales describe destacando los aspectos referidos a la figura clásica de la universidad como espacio académico-institucional donde deben cultivarse todas o casi todas las ciencias.

En el plano conceptual es frecuente caracterizar y describir, clasificar y definir la didáctica del quehacer científico al margen de sus referentes estructurales, organizativos y de funcionamiento, dejando a un lado el diagnóstico y el análisis de la formación del investigador en cuanto al quehacer efectivo. La estructura académica universitaria, al no ser diferenciada, asume un rol discordante con su función mediadora, obviando su alto poder heurístico y motivador para quien se forma en la producción científica.

Desde esa perspectiva, la gestión del conocimiento para la formación de investigadores en los ambientes universitarios requiere del compromiso de todos los sujetos involucrados en el proceso de generación de conocimiento, asumiendo “la investigación para y de la docencia” como una modalidad institucional que ha tomado

varias direcciones: (a) las teorías y técnicas de aprendizaje; (b) los contenidos y métodos de la disciplina que se enseña; (c) el desempeño en el aula o problemas didácticos entre profesor-alumno-contenidos de aprendizaje-objetivos-estrategias de aprendizaje, entre otros, y (d) resultados del proceso de aprendizaje

Al respecto, Sánchez (2005, p. 116) plantea

(...) Este ámbito del quehacer científico es prometedor para la formación del profesor-investigador desde el momento en que la vinculación de la investigación con la docencia es considerada como una vía estratégica para elevar la calidad de la enseñanza superior. Este contexto investigativo, aunque en estrecha relación con la investigación propiamente educativa, conserva sus propios rasgos característicos que poco a poco, y gracias a experiencias concretas, se van delimitando.

De acuerdo con lo antes señalado, es propio de la universidad investigar y, sobre todo, orientar el proceso investigativo. Por tanto, la crítica reflexiva y la evaluación de resultados, por un lado, así como el rescate de las experiencias anteriores y la aceptación crítica de innovaciones, por el otro, han ido definiendo en los ambientes universitarios un espacio particular teórico-práctico para la formación de investigadores, aunque estos parecieran haberse reducido a los cursos tradicionales de metodología y de técnicas de investigación científica, así como a los seminarios de elaboración de tesis, como es el caso de numerosas carreras, licenciaturas y maestrías en ciencias sociales y humanas, olvidando que la didáctica de la investigación es una actividad académica mucho más densa y compleja. Se trata, en efecto, de la mediación sistemática e intencionada de un saber práctico cuyos desafíos provienen de varias direcciones: (a) de la investigación científica como saber hacer, y (b) de la transmisión de saberes prácticos.

Esto significa que por encima de la acumulación de la información debe prevalecer la posibilidad de sistematizarla y socializarla enfocándola hacia demandas específicas, propias del contexto de organizaciones sometidas al permanente cambio de sus expectativas como es el caso de los ambientes universitarios, estando en la presencia de un nuevo paradigma que permita integrar la formación del profesorado con la generación

o gestión del conocimiento. No obstante, de la aptitud y disposición que tomen ambas partes podría derivarse un problema latente, no solo del individuo sino también de las organizaciones de educación superior, en cuanto al fomento y desarrollo de procesos tendientes a la generación de conocimientos pertinentes y contextualizados.

De hecho, las universidades privadas deben plantearse el logro de la excelencia tanto en el plano docente como de investigación en lo concerniente a la construcción de conocimiento. Asimismo, se debe concebir la investigación más orientada en educación a lo que debe ser: no propiamente dirigida a la producción o afianzamiento o comprobación de supuestas teorías que otros habrían producido, “sino a la formación de los sujetos que participan activamente en dicho proceso” (Bedoya, 2003, p. 123)

Se infiere de lo esbozado en la cita anterior que la acción investigativa en los escenarios universitarios debe tener como orientación o sentido fundamental, investigar no solo para generar conocimiento nuevo con el que se pretendería llegar a la explicación definitiva del problema (o de los datos de los que se habría partido) sino para que a través de este proceso llamado investigación (o proceso de conocimiento) se dé o se afiance mejor el proceso de formación, concebido como un proceso integral en el que no solamente el adelanto científico está presente, sino la construcción de la subjetividad como entidad en capacidad que está de serlo.

Dentro de ese marco, las instituciones de educación superior, específicamente de dependencia privada, han experimentado cambios y muchas de ellas no han utilizado directamente todo su potencial para enfrentar día a día las innovaciones de su entorno, debido a que los procesos de generación y exploración del conocimiento, así como la cultura instaurada, no se encuentran organizadas. Lo anterior no facilitaría el uso del mismo, sin embargo, es posible que existan ventajas viables que no han sido consideradas a explorar o las estrategias no las apoyan directamente.

A pesar de lo antes expuesto y desde la observación no sistemática del investigador, en Venezuela y específicamente en el municipio Maracaibo, son pocas las universidades privadas que se ha involucrado en esta forma innovadora de gestionar el conocimiento, solo las más avanzadas le han dado realce a los Centros de Excelencia, a las



comunidades de conocimientos y al desarrollo de competencias técnicas, entre otras; lo cual pone de manifiesto el valor que le ha signado al conocimiento como un mecanismo para mantener la competitividad en el entorno donde se desenvuelvan.

Además, se han detectado debilidades inherentes al desconocimiento de estas tendencias vigentes, requiriendo utilizar la información para transformarla en conocimiento explícito y, al mismo tiempo, en beneficios competitivos para las organizaciones educativas, convirtiéndose en una alternativa viable para enfrentar la crisis educacional y sociocultural que atraviesan los países latinoamericanos, especialmente Venezuela.

Asimismo, se ha evidenciado que debería asumirse una actitud más agresiva puntualizada hacia el aprendizaje institucional a través del desarrollo del conocimiento y del mejoramiento continuo de la formación del docente-investigador, donde sea prioritario el trabajo de la infraestructura mental, formando el capital intelectual, considerado como una inversión y no como un gasto superfluo; a la vez que se desarrolle una actitud mucho más abierta hacia la formación personal y profesional, confrontando así la obsolescencia profesional y la necesidad de cambiar.

A lo antes planteado se suma el desarrollo de las funciones esenciales de toda casa de estudios superiores: (a) producir y transmitir conocimiento (investigar, enseñar, aprender haciendo), (b) docencia: fuerza motriz de la actividad universitaria y, (c) los mecanismos de generación y sistematización del conocimiento, lo cual supone tener capacidad para producir conocimientos innovadores y dotarse de un cuerpo de profesores-investigadores competitivos adscritos al Programa de Estímulo al Investigador (PEI) y a los departamentos o centros de investigación, donde la generación del conocimiento individual incrementa el capital intelectual del colectivo universitario y de la comunidad científica en general. Esto a su vez optimizaría la capacidad individual de gestión académica. Sin embargo, se evidencia en las instituciones privadas del sistema de educación superior que en este proceso se limita el conocimiento colectivo-explícito, puesto que no se percibe acumulación de conocimiento, quizás por la ausencia de interés colectivo y una cultura de aprendizaje negativa hacia el área de formación de investigadores.



Los factores antes mencionados podrían incidir en la gerencia del conocimiento, por lo que se hace imprescindible emprender procesos de modernización apoyados en el mejoramiento para la excelencia del recurso humano académico, con los medios suficientes para crear, producir y difundir el conocimiento científico, humanístico y tecnológico, favorecidos con tecnología de vanguardia que van a permitir concienciar a la gerencia en la creación de valor y búsqueda de metas que propendan a la generación y transferencia de conocimiento en el área de formación de investigadores, con la finalidad de ofrecer ventajas competitivas al sector universitario del país.

De esta manera, el presente artículo se propone analizar la gestión del conocimiento para la formación de investigadores desarrollada en los Centros de Investigación de las Universidades Privadas del Municipio Maracaibo, Estado Zulia.

CONCEPTOS DEFINIDORES

En este aparte se incluyen los constructos teóricos que permiten conceptualizar la gestión del conocimiento para la formación de investigadores, a partir de los criterios establecidos por los autores consultados y desde la experiencia de los autores enmarcada en el subsistema de educación universitaria venezolana. Además, se describen los componentes que estructuran el fenómeno en estudio, destacando sus referentes empíricos e implicancias teóricas de acuerdo al contexto seleccionado: Centros de Investigación de las universidades privadas.

Se cree pertinente iniciar definiendo a la gestión del conocimiento como una herramienta que permite a una organización compartir el conocimiento, generalmente a través de bases de datos que lo contienen. Su propósito fundamental se centra en compartir experiencias positivas y negativas para ser utilizadas cuando se requiera, así como generar una actuación continua de conocimientos relacionados con la actividad principal de la organización. Este accionar establece la dirección que debe tomar dicho proceso orientado a la obtención de resultados eficaces traducidos en mejoras colectivas y/o personales.

En este caso, el conjunto de actividades van directamente dirigidas a tratar con un “objeto” que es el sujeto de esa gestión. Esto define inmediatamente, de acuerdo a Del Moral y col. (2007, p. 42), dos aspectos importantes de la gestión del conocimiento: el del objeto de la gestión; es decir, los Conocimientos, y la propia gestión de los mismos. De acuerdo a estos autores, “así como los conocimientos y los procesos de los conocimientos recaen en el Objeto, los métodos, técnicas y herramientas, para analizar, optimizar y usar mejor los conocimientos, caen en el aspecto gestión”.

El objeto de la gestión del conocimiento se centra en informar, puntual y profundamente, a un conjunto de personas normales y, mediante una organización apropiada, hacer que sus conocimientos se combinen con otros especialistas, de modo que el resultado sea eficiente y previsible. Desde ese punto de vista conceptual, la gestión del conocimiento consiste en rellenar dos simas: una praxeológica, que concierne a lo que se debe hacer y lo que se hace; otra, epistemo y gnoseológica que trata de lo que se sabe y lo que se debe saber. En efecto, según los autores en estudio, cuando ambas realidades coinciden tanto en el hacer como en el saber, se puede afirmar que se tiene una gestión del conocimiento perfecta.

Ciertamente, para que la gestión del conocimiento sea efectiva tiene que satisfacer ciertas metas. Si se ven los conocimientos como activos de una institución, al generarlos se tendrá básicamente que estar de acuerdo con las metas comunes a todos los recursos gestionados. Esto implicar tener cuidado en que el recurso sea, entregado a tiempo oportuno y previsto, utilizado en un lugar adecuado previamente establecido, presentado en forma conveniente y predeterminada, para así satisfacer los requerimientos de calidad exigidos.

Bueno (2002), en su obra acerca del capital intelectual, introduce a la gestión del conocimiento y plantea que para afrontar la evolución vertiginosa de la realidad de las instituciones sociales es necesario tomar en cuenta la interrelación de tres niveles que propone esta nueva disciplina: (a) Cultura organizacional, por medio de la cual se debe crear un proceso y condiciones constantes para el conocimiento. Ello requiere definir nuevas políticas para promocionar la innovación e investigación; (b) Crear un equipo



responsable del proceso y cambio proyectado, valorizando el resultado de la puesta en práctica del capital intelectual; y (c) Uso de la tecnología como un activo estratégico de comunicación.

La fusión de esos niveles revelan que este proceso implica la puesta en acción de dos componentes, por una parte el relativo a la gestión, el cual en el ámbito organizacional se traduce en la adopción de funciones, tales como: planificación, organización, dirección y control para la consecución de los objetivos establecidos según la misión y visión de estas; por otra parte, la capacidad y talento de los individuos de transformar información en conocimiento conlleva a generar creatividad y poder de innovación, lo que redundará en seguridad y, por ende, incentiva a los miembros de la organización a la toma de decisiones para la solución los problemas detectados dentro y fuera de la institución.

Rollet (2003; citado por Soto y col., 2007, p. 133) manifiesta que “la gestión del conocimiento se aborda desde dos enfoques: el de procesos y el interactivo”. El primero considera que este proceso se compone de la planificación, creación, integración, organización, transferencia, mantenimiento y evaluación del conocimiento; el segundo enfoque parte del enfoque de procesos para lograr una comprensión más clara de la gestión del conocimiento. En el enfoque interactivo se establecen las siguientes relaciones: personas con personas, la persona consigo misma, persona con tecnología, y tecnología con tecnología.

En efecto, para el desarrollo de este capítulo se cree pertinente, debido a la amplitud del estudio, asumir el enfoque interactivo por su relevancia, sin considerar fútiles los otros enfoques. Desde esa perspectiva, se concibe a la gestión del conocimiento como un proceso interactivo que se produce entre personas, procesos y organizaciones, con la ayuda de la tecnología, aristas conceptuales y procedimentales inherentes a la acción formativa de investigadores en los centros de investigación de las instituciones de educación universitaria.

El valor de la gestión del conocimiento para la formación de investigadores reside en la generación y difusión del conocimiento entre los docentes investigadores, así como su aplicación para la resolución de la problemática detectada en el ámbito educativo con

miras a ofrecer servicios eficientes. De allí la importancia de crear una cultura organizacional de dar apertura a la creación y a la colaboración en materia de conocimiento, ofreciéndole al personal estímulos tangibles como intangibles, con el fin de motivar la participación y el compromiso de los miembros adscritos a los centros investigación de educación universitaria.

North y Rivas (2008) apuntan que la gestión del conocimiento debe ser analizada desde tres perspectivas diferentes: perspectiva comercial, referida al estudio del por qué, dónde, y hasta qué punto la organización debe invertir en generar el conocimiento; perspectiva gerencial, orientada a determinar, organizar dirigir y vigilar las actividades relacionadas con el conocimiento, las cuales son necesarias y, finalmente la perspectiva operativa, en la cual se procura concentrarse en ampliar la experiencia para conducir trabajo y tareas explícitamente relacionadas con el conocimiento.

Visto desde cualquiera de los ámbitos señalados, la gestión del conocimiento es un concepto complejo que centra su accionar en englobar temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización, relacionándose además con los activos intangibles y la capacidad de aprender para generar nuevo conocimiento.

Estudiosos como Soto y col. (2007), Del Moral y col. (2007), Ramírez (2004), Collison y Parcell (2003), Davenport y Prusak (2001), coinciden al definir la gestión del conocimiento como una disciplina híbrida que busca fundamentalmente comprender ámbitos del desarrollo del aprendizaje y las organizaciones, los recursos humanos y la tecnología de la información.

Esa superposición y equilibrio de elementos (personas, procesos y tecnología) garantizará el éxito este proceso, por lo que se requiere según los autores precitados: (a) una infraestructura tecnológica común y fiable que ayude a compartir el conocimiento; (b) la conexión de gente que sabe y una actitud que invite a preguntar, escuchar y compartir; (c) algunos procesos que simplifiquen la puesta en común, la validación y la depuración.

Figura 1. Superposición y equilibrio de elementos



Fuente: elaboración propia.

De las implicaciones antes mencionadas se infiere que la gestión del conocimiento versa sobre la captación, creación, depuración, uso compartido y puesta en práctica del conocimiento (“know-how”). Este proceso consiste en saber el cómo, qué, quién, por qué y cuándo de las cosas, evitando el reduccionismo para dar paso al aprendizaje organizacional, donde se requiere compartir lo que se sabe, contribuyendo a partir de ello a adaptarlo a las necesidades de las personas que laboran en una determinada institución. Por tanto, se demanda un conjunto de know-how que evoluciona y que se pone al día gracias a gente que lo utiliza regularmente.

Esos supuestos gnoseológicos permiten inferir que la gestión del conocimiento es un concepto complejo e integrador que engloba temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización, que además vincula con los activos intelectuales y la capacidad de aprender para generar nuevos saberes. También incluye los datos y la información sobre los cuales se han construido el conocimiento individual y el de la organización.

Probst y col. (2004, p. 24) plantean que se debe tomar en cuenta el aprendizaje organizacional que “consiste en los cambios que se llevan a cabo en la base de conocimiento de la empresa, la creación de marcos de referencia colectivos y desarrollo de las aptitudes de la organización para actuar y solucionar problemas”. Este accionar requiere de la voluntad directa del interesado; aunque la persona puede ser motivada de la mano de un tutor, mentor o coach, lo cierto es que este método no podrá llevarse a cabo sin una acción deliberada por su parte.

De los supuestos anteriores, se puede concebir la gestión del conocimiento para la formación de investigadores como un medio para lograr como fin el transformar las instituciones de educación universitaria hacia organizaciones altamente competitivas, a partir del conocimiento de los entes involucrados en la labor investigativa, la cual debe ser traducida en aprendizaje e innovación permanentes y en el logro de los más altos niveles de calidad y satisfacción de sus clientes internos o externos.

No obstante, Ramírez (2004, p. 57) señala que es paradójico observar que en planteles de educación media general y universidades se “trabaja con el conocimiento, pero no son organizaciones del conocimiento”. En estos centros, según el autor antes mencionado, se desarrollan investigaciones y procesos de innovación poco pertinentes y en su mayoría descontextualizados. De hecho, las universidades venezolanas son instituciones de muy alto nivel académico, medidos incluso por exigentes estándares internacionales, pero ello, por sí solo, no las hace organizaciones del conocimiento.

Esta realidad devela que aplicar gestión de conocimiento para la formación de investigadores implica antes que nada una cultura rica en valores asociados con el respeto por el otro; con una alta valoración de la investigación, creatividad e innovación y, en consecuencia, con la decisión de invertir en ellas; con actitud y capacidad de rigor; con apertura y confianza en los demás; con la creación de condiciones y espacios institucionales propios de una organización del conocimiento.

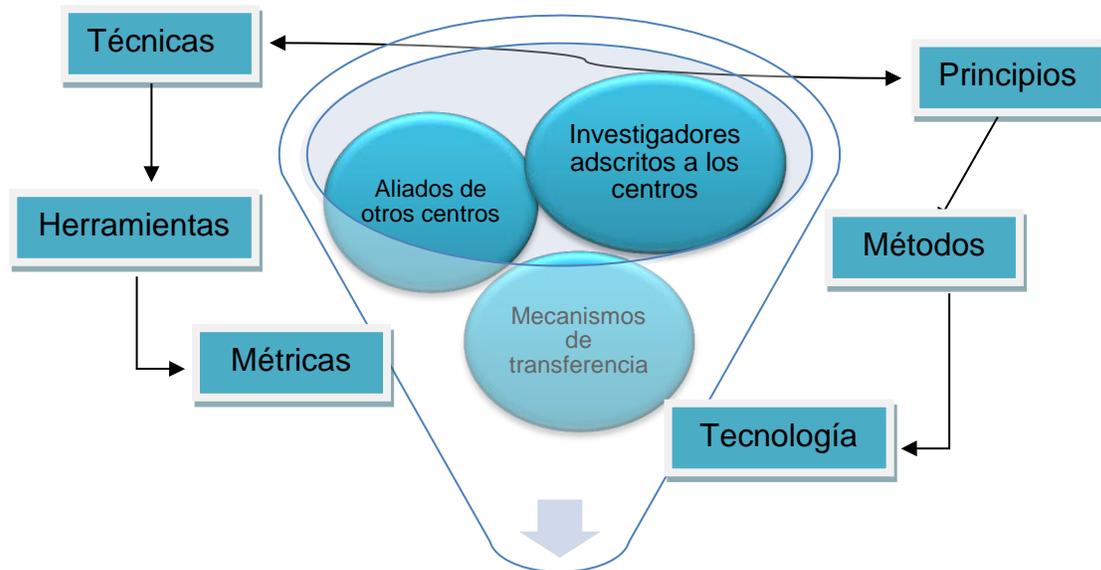
Por supuesto, no se trata de que los centros de investigación universitaria abandonen su papel de formar a los profesionales y especialistas en las diferentes áreas del conocimiento, sino que se debe asumir la investigación e innovación como prácticas

vivenciales orientadas hacia el uso y desarrollo de habilidades y saberes relevantes para alcanzar los objetivos institucionales.

Al respecto, Del Moral y col. (2007) y Alles (2005) afirman que la gestión del conocimiento implica un accionar por medio del cual se persigue el incremento, mediante un conjunto de principios, métodos, técnicas, herramientas, métricas y tecnologías que permiten obtener los conocimientos precisos para quienes los necesitan, del modo adecuado, en el tiempo oportuno de la forma más eficiente y sencilla, con la finalidad de conseguir una actuación institucional lo más inteligente posible. Este accionar interactivo requiere de la puesta en práctica de diversos procedimientos, y del conocimiento tácito con el objetivo de transformarlo en documentos que puedan ser luego compartidos con otras personas y transferirse de ese modo en conocimiento organizacional.

En el ámbito universitario las maneras de compartir el conocimiento pueden ser de diversa índole: proyectos de investigación, tesinas, ponencias, artículos arbitrados, experimentos, normativas, manuales, procedimientos, registros etnográficos, ensayos, conversatorios, entre otros. Por tanto, se estará aplicando una gestión de conocimiento para la formación de investigadores si en los ambientes universitarios se comparte el saber entre los miembros de la comunidad universitaria y con investigadores de otros centros, dando origen a la red de conocimientos.

Figura 2. Red de conocimiento: arquitectura compleja en la socialización de saberes



Fuente: elaboración propia.

Al enfatizar en la concepción procedimental de esta tendencia gerencial, se infiere que la gestión del conocimiento para la formación de investigadores de ambientes universitarios radica en el proceso de identificar y analizar el conocimiento tanto disponible como el requerido. Aparte, se tienen como actividades el planificar y controlar acciones para el desarrollo de activos intelectuales con el fin de abordar la realidad de acuerdo a los objetivos institucionales.

Asumiendo esa caracterización pragmática, Soto y col. (2007, p. 131) consideran la gestión del conocimiento como “el conjunto de procesos y actividades encaminadas a: buscar, crear, difundir y proteger la utilización del conocimiento”. Es el saber individual y colectivo – tácito y explícito – al servicio de la actividad de la organización por medio de sus componentes: estrategia, personas, procesos y tecnología, direccionados a la obtención de resultados favorables.

Las ideas y reflexiones expresadas se corresponden con los postulados teóricos de Koulopoulos y Frappaolo (2001) quienes aseveran que existen etapas en las cadenas del



conocimiento que deben ser utilizadas como herramientas importantes para responder a las exigencias internas y externas, así como para analizar el potencial y las fortalezas que posee una institución.

En primer término, los autores mencionados afirman que la conciencia humana implica la capacidad de una organización para evaluar con rapidez el inventario de destrezas y competencias medulares. En segundo término, enfatizan en la capacidad de respuesta interna ante los cambios experimentados, atendiendo así a los requerimientos de las personas. A la vez, la capacidad de respuesta externa es entendida como competencia de responder ante las fluctuaciones o turbulencias externas que se presentan como amenazas, las cuales pueden afectar a la organización.

Se cree pertinente anular estos elementos y transformarlos en información dentro de una comunicación efectiva, con la cual se conjuguen el liderazgo proactivo, las oportunidades de cambio, el uso de las nuevas tecnologías, el direccionamiento estratégico, con el propósito de producir, transferir, compartir el conocimiento y talento humano para impulsar la actividad investigativa e innovadora. Este se convierte en el objetivo principal de los estudios de cuarto nivel, al ser considerada la investigación “el instrumento para desarrollar la capacidad de pensar y crear, reservada a los más aptos” (Sánchez, 2005, p. 56).

Por tanto, se deben establecer vínculos entre los estudios de pregrado y posgrado, enseñanza e investigación, transmisión y producción del conocimiento, que propicien el aprendizaje organizacional orientado hacia la captura, producción, manejo e integración de la información. Para North y Rivas (2008), al capturar, almacenar y emplear el conocimiento en el proceso de formación, se genera valor agregado a las organizaciones, lo cual reduce el costo de aprendizaje. Visto así, los sistemas de gestión de conocimiento en la formación de investigadores deben apuntalar hacia la minimización de la energía consumida y a maximizar la producida para la adquisición y generación de nuevos conocimientos, que a su vez añaden valor a las instituciones de educación universitaria.

ABORDAJE METODOLÓGICO

La presente investigación se enmarca en el enfoque epistemológico empírico inductivo, postura ontológica que determina al paradigma positivista con tendencia cuantitativa, tipificándose como descriptiva-analítica y cuyo objetivo se centra en lograr la descripción o caracterización del problema de estudio dentro de un contexto particular. Se caracteriza, además, por la búsqueda específica de las propiedades, características importantes de personas, comunidades, grupos en una situación concreta, describiendo el desarrollo o los procesos de cambio existentes a lo largo de toda la investigación.

De igual forma, se concibe como analítica al analizar un evento y comprenderlo en término de sus aspectos menos evidentes. En efecto, el presente estudio destaca las características definitorias de la Gestión de Conocimiento para la Formación de Investigadores, para analizarla en su comportamiento particular, extrayendo uno de sus componentes estructurales: Actividades de Adquisición de Conocimiento.

Para efectos del presente estudio, se seleccionaron setenta y siete (77) docentes investigadores adscritos a los centros de investigación y extensión pertenecientes a tres universidades privadas ubicadas en el municipio Maracaibo del estado Zulia, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo Likert contentivo de ítems 63 reactivos, dirigido a la muestra en estudio.

Los datos fueron procesados con base a procedimientos de estadística inferencial: comparación de medias (ANOVA y Pruebas T), para analizar el comportamiento de la gestión del conocimiento en la formación de investigadores, cálculo de medias y puntajes por sujetos, con lo cual se dio cumplimiento al objetivo de la investigación.

RESULTADOS OBTENIDOS

Se aplicó la técnica ANOVA encontrando que no existen diferencias significativas entre los indicadores comparados, tal como se muestra a continuación:



Cuadro 1. Actividades de adquisición de conocimiento en la formación de investigadores

ANOVA DE UN FACTOR

SUBCONJUNTOS HOMOGÉNEOS

PUNTAJE

HSD de Tukey ^a

Actividades de Adquisición de Conocimiento	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
Orientación Nuevos Usuarios	77	3,1818
Participación en Comunidades de Práctica	77	3,2035
Asesorías	77	3,3896
Sig		,501

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 77,000

Fuente: elaboración propia.

En el Cuadro 1, titulado actividades de adquisición de conocimiento en la formación de investigadores, se muestra como resultados de aplicación de la prueba de múltiples rangos de Tukey, un subconjunto donde se observa que el indicador orientación a los nuevos usuarios con una $\bar{x} = 3.1818$ puntos, obtuvo el puntaje más bajo del cuadro en general, catalogado medianamente inefectiva.

Luego, se ubicó el indicador participación en comunidades de práctica con una $\bar{x} = 3.2035$ puntos, el cual concentró el puntaje intermedio del resultado general, que igualmente alcanzó la categoría medianamente inefectiva.

Finalmente, el indicador asesorías con una $\bar{x} = 3.3896$ puntos, obtuvo el puntaje más alto de acuerdo a la opinión de la muestra estudiada; sin embargo, alcanzó la misma categoría medianamente inefectiva.

A partir de los resultados mostrados, se afirma que de las actividades de adquisición de conocimiento promovidas en las universidades privadas estudiadas, predominan las asesorías, lo cual evidencia que se utiliza el asesoramiento como una fuente para adquirir conocimiento; además, estos resultados manifiestan que los docentes investigadores por medio de las asesorías desarrollan la habilidad básica de escuchar tanto los asuntos individuales como grupales a través de una relación dialógica.

Atendiendo a estos resultados, el comportamiento del indicador asesorías confirma el criterio expresado por Beazley y col. (2003), quienes plantean que por medio de la asesoría se vinculan las actividades previstas en un programa de tutorías con el perfil de conocimiento y el cúmulo de experiencias que poseen el participante y el asesor. Asimismo, estos hallazgos revelan que mediante la asesoría se capta el conocimiento operativo a medida que lo necesitan, por medio de un intercambio directo o indirecto con sus mentores.

De la misma manera, se resalta el comportamiento mostrado por el indicador orientación a los nuevos usuarios, el cual alcanzó el puntaje más bajo, evidenciando que en las universidades privadas objeto de estudio, los cursos de inducción sobre el modo de aprovechar los espacios asignados para la docencia-investigación son desarrollados con limitaciones, lo cual desfavorece el desempeño de los investigadores noveles e impide a los nuevos usuarios aprovechar el conocimiento organizacional de manera sistemática.

Sobre la base de estos hallazgos, se deduce que las universidades privadas investigadas del municipio Maracaibo presentan limitaciones para impulsar el proceso de socialización como actividad adecuada para la orientación a los nuevos investigadores, lo cual según Valhondo (2007) puede realizarse aún sin el concurso del lenguaje mediante la observación y la práctica. Sin embargo, el lenguaje, tanto hablado como escrito o gestual, constituye un valor extraordinario en el proceso de transmisión, adquisición e intercambio de conocimiento entre los miembros de un equipo de trabajo o institución.

Estos resultados se apartan del criterio expresado por Dixon (2003), quien refiere que dentro de la adquisición del conocimiento se deben utilizar actividades y técnicas orientadas al fortalecimiento del conocimiento obtenido por los sujetos receptores; incluyendo además, habilidades básicas, un lenguaje compartido, contenidos técnicos, lo cual determina la capacidad de absorción de la institución o grupo que lo recibe.

CONCLUSIONES

Se determinaron las actividades de adquisición de conocimiento desarrolladas por los docentes-investigadores adscritos a los centros de investigación de las universidades privadas del municipio Maracaibo, encontrando que la orientación a los nuevos usuarios, las asesorías y la participación en comunidades de práctica no alcanzaron comportamientos significativos al logro de una gestión del conocimiento que favorezca la formación de investigadores, por lo que se advierten limitaciones para impulsar a los nuevos usuarios, de forma rápida y eficaz hacia el aprendizaje individual y colectivo.

Se determinó la ausencia de acciones orientadoras direccionadas al personal que ingresa a una institución de educación superior, las cuales deben estar acompañadas de un curso de inducción (un día de capacitación) sobre el modo de utilizar los espacios asignados para docencia y la investigación, correos institucionales, portal electrónico de la institución, horarios y mecanismos dispuestos para las tutorías y asesorías; así como los aspectos concernientes a la identidad corporativa de la institución: visión, misión y objetivos institucionales. Este programa de orientación garantizaría que todos y cada uno de los empleados cuenten a su llegada con un ambiente de trabajo totalmente funcional.

Estos hallazgos se materializan en no concebir a la actividad de asesoramiento como una relación dialógica directa o indirecta, individual o grupal, presencial o virtual; entre el asesor y el participante, generando de esta manera situaciones conducentes a la adquisición y transmisión de conocimientos, experiencias, vivencias enmarcadas en un contexto donde la confianza, la motivación y la armonía fungen como factores claves en la gestión de conocimiento para la formación de investigadores en ambientes universitarios.



En el mismo orden, se mostró como poco fortalecida la participación en comunidades de práctica, vista como una perspectiva emergente para la formación de investigadores que centra su accionar en la interpretación de experiencias, basada en contextos idiosincrásicos que simultáneamente favorecen y limitan los procesos individuales de generación de conocimiento en los ambientes universitarios. En este sentido, se concede relevancia al contexto de los conocimientos, o más bien a la situación donde tienen lugar los actos cognitivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina. Editorial Granica.
- Blanco, C. (2007). En resumen: discurso y conocimiento en la investigación educativa. Vicerrectorado Académico de la Universidad Central de Venezuela. Venezuela.
- Beazley, H.; Boenisch, J. y Harden, D. (2003). La continuidad del conocimiento en las empresas. Cómo conservar el conocimiento y la productividad cuando los empleados se van. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Bedoya, J. (2003). Epistemología y pedagogía. Ensayo histórico crítico sobre el objeto y método pedagógicos. Colombia. ECOE Ediciones.
- Bueno, E. (2002). Gestión del conocimiento: desarrollo teórico y aplicaciones. España. Ediciones La Coria.
- Collison, C. y Parcell, G. (2003). La gestión del conocimiento. Lecciones prácticas de una empresa líder. España. Editorial Paidós.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). Conocimiento en acción. Argentina. Editorial Prentice Hill.
- Del Moral, A.; Pazos, J.; Rodríguez, E.; Rodríguez-Patón, A. y Suárez, S. (2007) Gestión del conocimiento. España. Editorial Thompson.



- Dixon, N. (2001). El conocimiento común. Cómo prosperan las compañías que comparten lo que saben. México. Oxford University Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw-Hill.
- Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. (2001) Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento. Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- Martínez, F.; Peñalver, A. y Salamanca, J. (2005). Gestión estratégica del conocimiento. Reunión técnica internacional sobre gestión del conocimiento. Distrito Federal, México.
- Nonaka, I. (2000) La empresa generadora de conocimiento. Portugal. Editorial Deusto/ Harvard Business Review.
- North, K. y Rivas, R. (2008). Gestión del conocimiento. Una guía práctica hacia la empresa inteligente. Argentina. Editorial Libros en Red.
- Probst, G.; Raub, S. y Romhardt, K. (2004) Gestión del conocimiento. México. Editorial Pearson.
- Ramírez, L. (2004). Los nuevos desafíos de la gerencia educativa. Revista Educación y Educadores. Número 7. (Pp. 113-136).
- Sánchez, R. (2005) Enseñar a investigar. Una didáctica nueva en la formación de investigadores en ciencias sociales y humanas. México. Plaza y Valdés Editores.
- Soto, E.; Sauquet, A.; Gore, E.; Soler, C.; Vogel, E. y Cárdenas, J. (2007) Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden. México. Editorial Thompson.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2000). Informe final de la Quinta Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal en la Esfera de la Educación en América Latina y el Caribe. Chile. UNESCO.



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELLOSÓ CHACÍN



Valhondo, D. (2007). Gestión del conocimiento del mito a la realidad. España. Editorial Díaz de Santos.