

Gestión del Conocimiento

Perspectiva Multidisciplinaria

Volumen 10 • Colección unión global

Compiladores:

Víctor Hugo Meriño Córdoba
Edgar Alexander Martínez Meza
Ángel Antúnez
Carmen Ysabel Martínez de Meriño
Isabel Cristina Rincón Rodríguez
Jorge Enrique Chaparro Medina



Libro resultado de investigación



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, CENCIA Y TECNOLOGÍA
SANTANA DE CORO - ESTADO FALCÓN

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
TERRITORIAL DE FALCÓN
ALONSO GAMERO**



Universidad Nacional Experimental Sur del Lago
"Jesús María Semprum"
La Casa de los Saberes del Pueblo



Gestión del Conocimiento

Perspectiva Multidisciplinaria

Volumen 10
Colección unión global

Compiladores:

Víctor Hugo Meriño Córdoba

Edgar Alexander Martínez Meza

Ángel Antúnez

Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Isabel Cristina Rincón Rodríguez

Jorge Enrique Chaparro Medina

Libro resultado de investigaciones

El libro "Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria", Volumen 10, de la Colección Unión Global, es resultado de investigaciones. Los capítulos del libro, son resultados de investigaciones desarrolladas por sus autores, fueron arbitrados bajo el sistema doble ciego por expertos externos en el área, bajo la supervisión de los grupos de investigación de: Universidad Sur del Lago "Jesús María Semprúm" (UNESUR), Zulia – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Mérida Kleber Ramírez (UPTM), Mérida – Venezuela; Universidad Guanajuato (UG) - Campus Celaya - Salvatierra - Cuerpo Académico de Biotecnología y Bioeconomía en las Organizaciones y Políticas Públicas (C.A.B.B.O.P.P), Guanajuato – México; Centro de Altos Estudios de Venezuela (CEALEVE), Zulia – Venezuela, Centro Integral de Formación Educativa Especializada del Sur (CIFE - SUR), Zulia – Venezuela y el Centro de Investigaciones Internacionales SAS (CIN), Antioquia - Colombia.

© Víctor Hugo Meriño Córdoba: Coordinador - Editor
© 2018 Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria.

Décimo Volumen
COLECCIÓN UNIÓN GLOBAL

Compiladores:

Víctor Hugo Meriño Córdoba
Edgar Alexander Martínez Meza
Ángel Antúnez
Carmen Ysabel Martínez de Meriño
Isabel Cristina Rincón Rodríguez
Jorge Enrique Chaparro Medina

Autores:

@ Víctor Hugo Meriño Córdoba @ Edgar Alexander Martínez Meza @ Ángel Antúnez
@ Carmen Ysabel Martínez de Meriño @ Isabel Cristina Rincón Rodríguez @ Jorge Enrique Chaparro Medina
@ Valeria Bizet Leyton @ Elisabeth Ramos Rodríguez @ María Del Rosario López Torres
@ César Ángel López Torres @ Miriam Hayme Romero González @ Edgardo Alejandro Tenorio Pastrana
@ Germán Francisco Errano Reyes @ Julieta Ocadiz García @ Luis Ortega Vergara @ Fabiola Aguilar Montiel
@ Alonso Pírela Añez @ Nelia González @ Roosevelt Barros Morales @ Eddy Johanna Fajardo Ortiz
@ Héctor Luis Romero Valbuena @ María Camila Álvarez @ Einar Eduardo Martínez @ Witt Jay Vanegas
@ José Reinaldo Vesga Ospina @ Alfonso julio Arrieta Solano @ Ingrid Faneth Cárdenas Cantillo
@ Yazmin Rocío Cárdenas Cantillo @ Cielo Thorne Moreno @ Doile Enrique Ríos Parra
@ Luis Alberto Romero Benjumea @ Carmen Cecilia Galvis Núñez @ Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta
@ Yimy Gordon @ Patricia Ríos Coba @ Liliana Esther Ramírez Ramos @ Esneyder Tejeda Calero
@ Edinson Enrique Marengo Alarcón @ Mailyn Esther Olivares Ramírez @ Gabriel Agenor Torres Díaz
@ SirLey Lizeth Mariño Quintero @ Yamileth Patricia Prieto Ballestas @ Bessy Karina Florez Acosta
@ René David Villarreal Mercado @ Danilo Correa Gil @ Aminta De La Hoz Suárez @ Edgar Altamiranda Percy
@ Héctor Urzola Berrió @ Hernando Alberto García Figueroa @ Edinson José Martínez Pérez
@ Julio Anderson Álvarez Month @ Alberto Jesús Iriarte Pupo @ Sonia Carolina Peralta Díaz
@ Darly Farith Velásquez Martínez @ Enrique Alexander Andrade Payares @ Amira C. Padilla-Jiménez
@ W. Carrion-Roca @ Enadis Vargas-Hernández @ Luis E. Oviedo-Zumaqué @ Carlos Ríos-Velasquez
@ Samuel P. Hernández-Rivera @ Aura María Arévalo Mielles @ Ruth Idarraga Álzate
@ Juan Robert Meza Carvajalino @ Aura María Salcedo Narváez @ Yadira Luz Estrada Rivera
@ Nelson Rueda Gómez @ Ubaldo Ruiz Roa @ Rossy Jaraba Vergara @ Jorge Navarro Obeid
@ Isneila Martínez Gómez @ Daris Dayana Rivera Alarcón @ Osleida Ávila Martínez @ Sergio Gómez Herrera
@ Roberto Carlo Arrieta Méndez @ Lugey Isabel Hernández Estrada @ José Miguel Monterrosa Baleta
@ Gregorio Casas Rojas @ Katy Fuentes Orozco @ David de Jesús Acosta Meza @ Rafael Vilchez Pirela
@ José Sanabria Navarro @ Yahlina Silveira Pérez @ Olga Soto Montaña @ Carlos Castro Hernández
@ María Morales Pinillos @ Romel Ramón González Díaz @ Leonardo Antonio Díaz Pertúz
@ Manuel Antonio Pérez Vásquez @ Isabel Cristina Rincón Rodríguez @ Jorge Enrique Chaparro Medina
@ Hennary Del Valle Hernández Vargas @ Francia Helena Prieto Baldovino
@ María Eugenia Miranda Contreras / María Liliana Cuello Urzola

Versión impresa. Depósito legal: FA2018000088 ISBN: 978-980-7494-76-2

Versión digital. Depósito legal: FA2018000089 ISBN: 978-980-7494-77-9

Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprúm"

Coordinador: Dr. Miguel Rosario / Santa Bárbara del Zulia, Estado Zulia, Venezuela

Portada y diagramación: Editorial Artes y Letras S.A.S.

Cuadro de la portada: Santuario de Jesús Nazareno de Atotonilco, México, 2018.

Catalogación de la fuente

Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria. Colección Unión Global / Víctor Hugo Meriño Córdoba, Edgar Alexander Martínez Meza, Ángel Antúnez, Carmen Ysabel Martínez de Meriño, Isabel Cristina Rincón Rodríguez y Jorge Enrique Chaparro Medina, compiladores – Décimo Volumen – Santa Ana de Coro, Falcón – Venezuela: Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Grupos de investigación de: Universidad Sur del Lago "Jesús María Semprúm" (UNESUR), Zulia – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Mérida Kleber Ramírez (UPTM), Mérida – Venezuela; Universidad Guanajuato (UG) - Campus Celaya - Salvatierra - Cuerpo Académico de Biondesarrollo y Bioeconomía en las Organizaciones y Políticas Públicas (C.A.B.B.O.P.P), Guanajuato – México; Centro de Altos Estudios de Venezuela (CEALEVE), Zulia – Venezuela, Centro de Integral de Formación Educativa Especializada del Sur (CIFE - SUR), Zulia – Venezuela y el Centro de Investigaciones Internacionales SAS (CIN), Antioquia - Colombia. 2018, 404 páginas. 22 cm. Versión digital con Depósito legal: FA2018000089 e ISBN: 978-980-7494-77-9; Versión impresa con Depósito legal: FA2018000088 e ISBN: 978-980-7494-76-2

Índice

Presentación	27
Una propuesta para la enseñanza de la variable aleatoria en Educación Secundaria en Chile <i>Valeria Bizet Leyton / Elisabeth Ramos Rodríguez</i>	29
Gestión organizacional para mejorar el comportamiento de clientes internos en la Universidad Politécnica de Tulancingo <i>María Del Rosario López Torres / César Ángel López Torres / Miriam Hayme Romero González / Edgardo Alejandro Tenorio Pastrana / Germán Francisco Serrano Reyes / Julieta Ocadiz García / Luis Ortega Vergara / Fabiola Aguilar Montiel</i>	47
Desarrollo de competencias investigativas en la gestión del conocimiento en Educación Superior <i>Alonso Pírela Añez / Nelia González / Roosevelt Barros Morales</i>	63
Política de tolerancia cero al alcohol y accidentes automovilísticos en el Área Metropolitana de Bucaramanga - Colombia <i>Eddy Johanna Fajardo Ortiz / Héctor Luis Romero Valbuena / María Camila Álvarez</i>	79
Administración del riesgo como estrategia gerencial en la legitimación de capitales. Caso: Cooperativa del Ahorro y Crédito Coomonómeros <i>Einar Eduardo Martínez / Witt Jay Vanegas / José Reinaldo Vesga Ospina / Alfonso Julio Arrieta Solano / Ingrid Faneth Cárdenas Cantillo / Yazmín Rocío Cárdenas Cantillo / Cielo Thorne Moreno</i>	99
Cultura ética e integridad científica en la generación y gestión del conocimiento <i>Doile Enrique Ríos Parra / Luis Alberto Romero Benjumea / Carmen Cecilia Galvis Núñez</i>	121
Actividades de gestión del conocimiento para la formación de investigadores en ambientes universitarios <i>Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta / Doile Enrique Ríos Parra / Yimy Gordon</i>	137

Expresiones de educación artística en estudiantes de Instituciones Educativas en Barranquilla - Colombia <i>Patricia Ríos Coba / Witt Jay Vanegas / Liliana Esther Ramírez Ramos / Esneyder Tejeda Calero / Edinson Enrique Marengo Alarcón / Maily Esther Olivares Ramírez / Gabriel Agenor Torres Díaz</i>	157
Efectos de la enseñanza musical en el desarrollo comunicativo, motor y cognitivo durante la niñez temprana en un corregimiento del Municipio de Ciénaga – Magdalena - Colombia <i>SirLey Lizeth Mariño Quintero / Yamileth Patricia Prieto Ballestas / Bessy Karina Florez Acosta / René David Villarreal Mercado</i>	173
Desempeño docente en el uso de Entornos Virtuales de Aprendizaje <i>Danilo Correa Gil / Aminta De La Hoz Suárez / Edgar Altamiranda Percy / Héctor Urzola Berrío</i>	197
Análisis cuantitativo de la implementación de la estrategia didáctica de la Hipotemetacompreensión Textual <i>Hernando Alberto García Figueroa / Edinson José Martínez Pérez / Julio Anderson Álvarez Month / Alberto Jesús Iriarte Pupo / Sonia Carolina Peralta Díaz / Darly Farith Velásquez Martínez / Enrique Alexander Andrade Payares</i>	221
Spectroscopic detection of Bacteria in Pharmaceutical Industries <i>Amira C. Padilla-Jiménez / Enadis Vargas-Hernández / Luis E. Oviedo-Zumaqué / Carlos Rios-Velasquez / Samuel P. Hernández-Rivera</i>	237
Ludomatica aplicada al desarrollo de competencias lectoras, con la ayuda de las TICs, en los estudiantes del grado quinto de la Institución Educativa María Alfaro - Municipio Plato - Magdalena - Colombia <i>Aura María Arévalo Mieles / Witt Jay Vanegas / Ruth Idarraga Álzate / Juan Robert Meza Carvajalino / Aura María Salcedo Narváez / Yadir Luz Estrada Rivera / Nelson Rueda Gómez</i>	255
Grupos terapéuticos en el ambiente universitario: estrategia de control de la ansiedad en estudiantes de psicología <i>Ubaldo Ruiz Roa / Rossy Jaraba Vergara / Jorge Navarro Obeid / Isneila Martínez Gómez / Daris Dayana Rivera Alarcón / Osleida Ávila Martínez</i>	273
La responsabilidad de los administradores en el derecho internacional frente al contrato de compraventa <i>Sergio Gómez Herrera / Roberto Carlo Arrieta Méndez</i>	293

La educación sexual y construcción de ciudadanía en el desarrollo social de los estudiantes de la Institución Educativa Indígena El Martillo - San Antonio de Palmito – Sucre – Colombia <i>Lugéy Isabel Hernández Estrada / José Miguel Monterroza Baleta / Gregorio Casas Rojas / Katy Fuentes Orozco / David de Jesús Acosta Meza</i>	303
La espiritualidad como factor de auto-trascendencia y superación de adversidades en adultos mayores de la Subregión Sabana de Sucre - Colombia <i>Rafael Vílchez Pírela / José Sanabria Navarro / Yahilina Silveira Pérez / Olga Soto Montaña / Carlos Castro Hernández / María Morales Pinillos</i>	327
Satisfacción y clima laboral como generadores de la gestión del conocimiento en los trabajadores de los puntos de ventas de la cadena de restaurante de emparedados de Montería – Córdoba - Colombia <i>Romel Ramón González Díaz / Leonardo Antonio Díaz Pertúz / Manuel Antonio Pérez Vásquez / Isabel Cristina Rincón Rodríguez / Jorge Enrique Chaparro Medina / Henny Del Valle Hernández Vargas / Francia Helena Prieto Baldovino</i>	349
Fenómeno de Bullying en Estudiantes de Educación Básica Primaria de una Escuela Pública de Sincelejo – Colombia <i>María Eugenia Miranda Contreras / María Liliana Cuello Urzola / Héctor Urzola Berrio</i>	377



Actividades de gestión del conocimiento para la formación de investigadores en ambientes universitarios

Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta

Doctor en Ciencias de la Educación, Acreditación Postdoctoral en Gerencia de la Educación Superior. Maestría en Gerencia, mención Sistemas Educativos, Especialista en Metodología de la Investigación. Licenciado en Educación. Docente Investigador Adscrito al Grupo de Investigación Apolo Infinito Categoría (B) Colciencias de la Universidad Popular del Cesar (UPC). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9536-5277>
Correo: geovanniurdaneta@unicesar.edu.co

Doile Enrique Ríos Parra

Doctor en Ciencias de la Educación, Acreditación Postdoctoral en Gerencia de la Educación Superior. Maestría en Ciencias de la Educación. Filósofo y Educador. Docente Investigador Adscrito al Grupo de Investigación Apolo Infinito Categoría (B) Colciencias de la Universidad Popular del Cesar (UPC). Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1974-6924>.
Correo: doilerios@unicesar.edu.co

Yimy Gordon

Doctor en Ciencias Gerenciales. Magister en Gerencia de Empresas. Especialista en Gerencia de Negocios internacionales. Ingeniero Mecánico. Adscrito al Grupo de Investigación FACE UPC Categoría (C) Colciencias de la Universidad Popular del Cesar (UPC). Enlace ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6156-0971> Correo: yimygordon@unicesar.edu.co

Resumen

El propósito de este estudio estuvo dirigido a analizar las actividades de gestión del conocimiento para la formación de investigadores en los

Centros de Investigación de las Universidades Privadas del Municipio Maracaibo, Estado Zulia. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de autores como: North y Rivas (2016), Del Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez-Patón y Suárez (2007); Soto, Sauquet, Gore, Soler, Vogel y Cárdenas (2007); Valhondo (2007); Probst, Raub y Romhardt (2004); Alles (2005); Martínez (2015); 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: Dr. Rafael Belloso Chacín, 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 objeto de estudio, la gestión del conocimiento para la formación de investigadores se muestra debilitada en cuanto a la aplicación de mecanismos de transferencia y la promoción de actividades de adquisición de conocimiento. Así mismo, se develó la necesidad de fortalecer las habilidades humanas requeridas en la formación de investigadores.

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

Activities of knowledge management for the training of researchers in university environments

Abstract

The purpose of this study was to analyze the knowledge management activities for the training of researchers in the Research Centers of the Private Universities of Maracaibo Municipality, Zulia State. It was based on the theoretical postulates of authors such as: North and Rivas (2016), Del Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez-Patón and Suárez (2007); Soto, Sauquet,

Gore, Soler, Vogel and Cárdenas (2007); Valhondo (2007); Probst, Raub and Romhardt (2004); Alles (2005); Martínez (2015); Collison and Parcel (2003); Koulopoulos and Frappaolo (2001), among others. The research was oriented under the positivist paradigm, typified as inferential with a non-experimental, transectional field design. A population census was selected consisting of seventy-seven teacher-researchers assigned to the research centers of private universities: Dr. Rafael Belloso Chacín, Cecilio Acosta, Rafael Urdaneta and Dr. José Gregorio Hernández. The data was collected through surveys, using a questionnaire called GERCONFORINV. The content validity was obtained by consulting the opinion of ten experts, while the reliability was calculated by means of the Cronbach's Alpha coefficient, giving $r = 0.98$. The analysis of the results was guided by inferential statistics. It was concluded that in the universities under study, knowledge management for the training of researchers is weakened in terms of the application of transfer mechanisms and the promotion of knowledge acquisition activities. Likewise, the need to strengthen the human skills required in the training of researchers was revealed.

Keywords: knowledge management, training of researchers, mechanisms, university environments.

Introducción

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. Es así, como 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 requiera; así como, generar una actualización continua de conocimientos conexos con el quehacer científico como uno de los ejes misionales desarrollado en los espacios universitarios a nivel mundial.

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 administrativo, académico y proyección social.

Al respecto, la 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..." Planteamiento que, requiere de una actitud deliberada del docente investigador, lo cual se traduce en una acción voluntaria del individuo en beneficio 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 colectivos; aunados al desarrollo de las competencias de la organización para actuar y solucionar problemas, que repercuta en un aprendizaje organizacional eficiente y eficaz. Conexo a una enorme capacidad de abstracción, imaginación, sensibilidad humana y, por supuesto, creatividad. Evidentemente, para que esto pueda cumplirse, afirman Probst, Raub y Romhardt (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 competencias 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. Con base a 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.

No obstante, no se puede obviar un aspecto básico y necesario que siempre a de estar presente en cualquier enfoque cognitivo dentro del sistema de educación 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 gestiona conocimiento. Martínez (2005, p.45), expresa que las organizaciones educativas que 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 ese contexto, el conocimiento se transforma en un aprendizaje continuo, vital para el funcionamiento sostenible de las organizaciones educativas, asumiendo 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 competentes, capaces de pensar críticamente, 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 solventar los problemas que les afecten. Para ello se requiere, 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 agregado. Para ello, las universidades necesitan contar con gerentes creativos competentes, capaces de aportar rigor a la gestión de ideas, contribuyendo a la conversión de las capacidades creativas de la organización en extraordinarias ventajas competitivas. Desde esa perspectiva, el éxito y la excelencia se constituyen en metas de toda gestión, y la respuesta estratégica para crear valor en las instituciones universitarias. En el mismo orden de ideas, urge 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 éstas, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos institucionales. Este accionar, está vinculado 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 (2014), se explicita el resultado de diagnósticos realizados en varios países latinoamericanos donde 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 (2015, p. 115), al abordar la realidad de las universidades latinoamericanas, también develó falencias 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 di-

dáctica 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 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 (2015, 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 ésta pareciera haberse reducido a los cursos tradicionales de metodología y de técnicas de investigación científica, a 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 sólo 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, afianzamiento o comprobación de supuestas teorías que otros habrían producido, "si no a la formación de los sujetos que participan activamente en dicho proceso" (Bedoya, 2013 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 sólo 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 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, 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 organizada, lo cual 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 de los investigadores, en Venezuela y específicamente en el Municipio Maracaibo, son pocas las universidades que se han involucrado en esta

forma innovadora de gestionar el conocimiento, sólo las más avanzadas le han dado realce a los centros de excelencia, a las comunidades de conocimientos y al desarrollo de competencias investigativas, entre otras; poniendo de manifiesto el valor que le ha signado al conocimiento como un mecanismo para mantener la competitividad en el entorno donde se desenvuelvan. En el mismo orden de ideas, se han detectado falencias 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 de ese modo, 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, que supone tener capacidad para producir conocimientos innovadores y dotarse de un cuerpo de profesores-investigadores competitivos adscritos a los grupos de investigación y a los Departamentos o centros de investigación, donde la generación del conocimiento individual incrementa el capital intelectual del colectivo universitario, y por ende de la comunidad científica en general. Esto a su vez, optimizaría la capacidad individual de gestión académica. Sin embargo, se evidencia en las instituciones 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 gestión del conocimiento, por lo que es imprescindible emprender procesos de moder-

nización 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 educativo universitario.

Bases teóricas

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. Asimismo, 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.

Gestión del conocimiento para la formación de investigadores

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, Pazos, Rodríguez, Rodríguez-Patón y Suárez (2007), 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" (p.42)

Ciertamente, para que la gestión del conocimiento sea efectiva tiene que satisfacer ciertas metas. Si se ven los conocimientos como activos de una institución, generarlos 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 éstas; 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, Sauquet, Gore, Soler, Vogel y Cárdena (2007, p133), 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.

North y Rivas (2016), exponen 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, donde se procura concentrarse en ampliar la experiencia para conducir trabajo y tareas explícitamente vinculadas con el conocimiento. Visto desde cualquier 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 colaboradores, (2007), Del Moral y colaboradores (2007), Ramírez (2016), 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.

Probst, Raub y Romhardt (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. Con base a los postulados teóricos anteriores, se concebir a la gestión del conocimiento para la formación de investigadores como un medio para lograr

un fin, hacer altamente competitivas a las instituciones de educación universitaria, a partir del conocimiento de los entes involucrados en la labor investigativa, traducido en aprendizaje e innovación permanente y en el logro de los más altos niveles de calidad y satisfacción de sus usuarios.

En contraposición, Ramírez (2016, p.57), señala que es paradójico observar en las universidades: "se trabaja con el conocimiento, pero no son organizaciones del conocimiento". En esas instituciones según el autor antes mencionado, se desarrollan investigaciones y procesos de innovación pocos 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, 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. No se trata, por supuesto 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, asuman a la investigación e innovación como prácticas vivenciales orientadas hacia el uso y desarrollo de habilidades y saberes relevantes para alcanzar sus objetivos institucionales.

Del Moral y colaboradores (2007) y Alles (2005), afirman al respecto 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 el fin 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.

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; así como, 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 colaboradores (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 afirman, que la conciencia humana implica la capacidad de una organización para evaluar con rapidez el inventario de destrezas y competencias medulares.

Se debe por tanto, establecer vínculos entre pregrados y posgrados, 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 (2016), 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.

Métodos y técnicas

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 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. Se seleccionó para efectos del presente estudio, setenta y siete (77) docentes investigadores adscritos a los centros de investigación y extensión pertenecientes a cuatro universidades privadas ubicadas en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia Venezuela, a quienes se les aplicó un cuestionario Tipo Likert contentivo de ítems 63 reactivos. 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 del estudio

Para develar los hallazgos del estudio, se aplicó la técnica Anova, encontrando que no existen diferencias significativas entre los indicadores comparados, tal como se muestra a continuación:

Tabla 1. Actividades de adquisición de conocimiento

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

Fuente: *elaboración propia*

En el cuadro anterior, 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. Seguidamente, se ubicó el indicador participación en comunidades de práctica con una \bar{x} = 3.2035, el cual concentró el puntaje intermedio del resultado general, que de igual modo 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. A partir de esos hallazgos, se afirma que de las actividades de adquisición de conocimiento promovidas en las universidades privadas, predominan las asesorías, evidenciándose 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, Boenisch y Harden (2003), quienes plantean que por medio de la asesoría se vinculan las actividades prevista en un programa de tutorías con el perfil de conocimiento y el cúmulo de experiencia que posee el participante y el asesor. Asimismo, estos hallazgos revelan que mediante la asesoría se capta el conocimiento operativo a medida que lo necesitan, con base a 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, que 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, desfavoreciendo el desempeño de los investigadores noveles y obstaculizando aprovechar el conocimiento organizacional de manera sistemática.

Sobre la base de estos resultados, se deduce que las universidades investigadas, presentan limitaciones para impulsar el proceso de socialización como actividad adecuada para la orientación a los nuevos investigadores, el 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 Dixón (2003), cuando 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, que determinan 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 colaboradores 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 evidenció poco fortalecida la participación en comunidades de práctica, vista como una perspectiva emergente para la formación de investigadores, 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 las universidades. En ese sentido, se concede relevancia al contexto de los conocimientos, con énfasis en la situación donde tienen lugar los actos cognitivos.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia ASOVAC. (2014). Acta Científica. [Documento en línea]. Disponible: https://books.google.co.ve/books?id=8rF_cwjWTYgC&pg=PA62&dq=Documento+ASOVAc+actas+científicas. [Consulta: 2018, octubre 05]
- BeazLey, H., Boenisch, J. y Harden, D. (2003). *La Continuidad del Conocimiento en la Empresas. Cómo Conservar el Conocimiento y la Productividad cuando los Empleados se Van*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.

- Bedoya, J. (2013) Epistemología y Pedagogía. Colombia: ECOE Ediciones.
- Bueno, E. (2002). Gestión del Conocimiento: desarrollo teórico y aplicaciones. España: Cáceres la Coria.
- Collison, C. y Parcell, G. (2003). La Gestión del Conocimiento. Lecciones Prácticas de una Empresa Líder. Barcelona – España: Paidós.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). Conocimiento en Acción. Buenos Aires: Prentice Hill.
- Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez-Patón, A. y Suárez, S. (2007) Gestión del Conocimiento. España: Thomson.
- Dixon, N. (2001). El Conocimiento Común. Cómo Prosperan las Compañías que Comparten lo que Saben. México: Oxford University Press.
- Koolopoulos, T. y Frappaolo, C. (2001). Lo Fundamental y lo más Efectivo acerca de la Gerencia del Conocimiento. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill
- Martínez, F. (2015). Gestión Estratégica del Conocimiento. Barcelona España: Ediciones Gestión.
- North, K. y Rivas, R. (2016). Gestión del Conocimiento. Una Guía Práctica hacia la Empresa Inteligente. Editorial Libros en Red.
- Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2004). Gestión del Conocimiento. México: Pearson
- Ramírez, L. (2016). Los Nuevos Desafíos de la Gerencia Educativa. Revista Educación y Educadores. N° 7. Bogotá. Marzo 2016. pp. 113 – 136.
- Sánchez, R. (2015). 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: Thomson.
- 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.
- Valhondo, D. (2007). Gestión del conocimiento del mito a la realidad. España: Díaz de Santos



Gestión del Conocimiento

Perspectiva Multidisciplinaria

El libro "Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria", de la colección Unión global, libro resultado de investigación, es una publicación internacional, seriada, continua, arbitrada, de acceso abierto a todas las áreas del conocimiento, orientada a contribuir con procesos de gestión del conocimiento científico, tecnológico y humanístico. Con esta colección, se aspira contribuir con el cultivo, la comprensión, la recopilación y la apropiación social del conocimiento en cuanto a patrimonio intangible de la humanidad, con el propósito de hacer aportes con la transformación de las relaciones socioculturales que sustentan la construcción social de los saberes y su reconocimiento como bien público.

El libro "Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria", Volumen 10, de la Colección Unión Global, es resultado de investigaciones. Los capítulos del libro, son resultados de investigaciones desarrolladas por sus autores. El libro cuenta con el apoyo de los grupos de investigación: Universidad Sur del Lago "Jesús María Semprúm" (UNESUR), Zulia – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón – Venezuela; Universidad Politécnica Territorial de Mérida Kleber Ramírez (UPTM), Mérida – Venezuela; Universidad Guanajuato (UG) - Campus Celaya - Salvatierra - Cuerpo Académico de BIODesarrollo y Bioeconomía en las Organizaciones y Políticas Públicas (C.A.B.B.O.P.P), Guanajuato – México; Centro de Altos Estudios de Venezuela (CEALEVE), Zulia – Venezuela, Centro Integral de Formación Educativa Especializada del Sur (CIFE - SUR) - Zulia - Venezuela, Centro de Investigaciones Internacionales SAS (CIN), Antioquia - Colombia y diferentes grupos de investigación del ámbito nacional e internacional que hoy se unen para estrechar vínculos investigativos, para que sus aportes científicos formen parte de los libros que se publiquen en formatos digital e impreso.

ISBN:978-980-7857-07-9



Fondo Editorial Universitario
de la Universidad Nacional Experimental
Sur del Lago "Jesús María Semprúm"



Dr. Víctor Hugo Meriño Córdoba

Dr. en Ciencias de la Educación. Director del Centro de Investigaciones Internacionales. Rector de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Zulia, Venezuela, periodo 2003-2008. Profesor Titular de pregrado, maestría y doctorado en varios países. Investigador Senior categorizado por COLCIENCIAS en Colombia. Profesor titular e integrante del grupo GORAS de la Universidad Católica Luis Amigó en Colombia. Conferencista central, ponente, tallerista en eventos nacionales e internacionales. Director de tesis de pregrado, maestría y doctorado. Editor de libros.



Dr. Víctor Hugo Meriño Córdoba

Doctor en Educación. Magíster en Filosofía de la Educación. Licenciado en Letras. Licenciado en Educación. Rector de la Universidad Politécnica Territorial de Mérida Kleber Ramírez - UPTM - Venezuela, Profesor de pregrado y Postgrado. Investigador del Grupo de Investigación en Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales: GITDCS, Universidad de los Andes - Mérida - Venezuela. Ponente en eventos nacionales e internacionales, conferencista central en eventos internacionales, Director de tesis de pregrado y postgrado. Editor de libros de investigación.



Dr. Edgar Alexander Martínez Meza

Dr. en Creación intelectual. M.Sc. en Ciencias Contables. Licenciado en Administración de Empresas Agropecuarias. Rector de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprún - Zulia - Venezuela, desde el 2013. Profesor titular de contabilidad y finanzas. Conferencista, ponente, tallerista en eventos nacionales e internacionales. Director de tesis de pregrado y maestría. Editor de libros de investigación, autor de libros, capítulos de libros y artículos publicados en revistas científicas indexadas, responsable de proyectos de investigación.



Dra. Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Doctora Educación. Asociada por Colciencias - Colombia. Magister en Educación. Licenciada en Comercio. Especialista en PNL. Docente de la Universidad Católica Luis Amigó, Medellín, 2018. Trabaja en áreas investigativas relacionados a: innovaciones educativas, desarrollo del talento humano, valores, curriculum educativo. Conferencista central, ponente, tallerista en eventos nacionales e internacionales. Autora de artículos publicados en revistas científicas. Responsable de proyectos de investigación nacional e internacional.



Dra. Isabel Cristina Rincón Rodríguez

Doctora en Ciencias Empresariales y Económicas. Magíster en Administración con énfasis en Finanzas. Administradora de Empresas. Profesora Investigadora Senior de Colciencias. Se ha desempeñado en Universidades de Colombia como Vicerrectora Académica y Financiera, Directora de Postgrados, Decana y Profesora. Docente Investigadora en la Universidad del Sinú - Colombia.



CDBA. Jorge Enrique Chaparro Medina

Master en Administración y Gerencia Pública. Master en Dirección y Gestión. Magister en Planificación y Administración del Desarrollo Regional. Sociólogo con Estudios en Historia y Filosofía. Docente Investigador Asociado de Colciencias en la Universidad del Sinú. Trayectoria profesional en cargos de alta dirección en el sector público colombiano.