

# Gestión del Conocimiento

*Perspectiva Multidisciplinaria*

Volumen 13 • Colección unión global



**Coordinadores:**

Víctor Hugo Meriño Córdoba  
Edgar Alexander Martínez Meza  
Ángel Zuley Antúñez Pérez  
José Enrique Luna Correa  
Carmen Ysabel Martínez de Meriño  
Manuel Antonio Pérez Vásquez



INSTITUTO VENEZOLANO DE CIENCIAS Y  
TECNOLOGÍA DEL PETROLIO Y LA MINERIA  
INSTITUTO VENEZOLANO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA  
INSTITUTO VENEZOLANO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
— TERRITORIAL DE GALCÓN  
ALONSO GABERIO



Universidad Nacional Experimental Prof. del Lago  
"Jesús María Semprum"  
— TERRITORIAL DE FALCÓN  
La Casa de los Saberes del Pueblo

UNESUR



Libro resultado de investigación



**Dr. Ángel  
Antúnez**

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.



**Dra. Carmen Ysabel  
Martínez de Meriño**

Doctora Educación. Asociada por Colciencias - Colombia. Magíster en Educación. Licenciada en Comercio. Especialista en PNL. Docente de la Universidad Católica Luis Amigo, 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.



**Dr. Manuel Antonio  
Pérez Vásquez**

Doctor en Ciencias Sociales. Mención Gerencia. Magíster en Negocios Internacionales. Master MBA en Administración y Dirección de Empresas. Especialista en Gestión de Negocios Internacionales. Profesional en Negocios y Finanzas Internacionales. Docente Investigador Asociado de Colciencias en la Universidad del Sinú - Colombia.



**Dr. Víctor Hugo  
Meriño Córdoba**

Doctor en 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. Docente Investigador Senior Categorizado por COLCIENCIAS en Colombia 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. 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.



**Dr. José Enrique  
Correa Luna**

Doctor en Administración. Maestro en Desarrollo Organizacional. Licenciado en Administración. Profesor de Tiempo Completo en la Universidad de Guanajuato. Profesor de Pregrado, Maestría y Doctorado en varias Universidades de México. Director del Departamento de Finanzas y Administración, de la División de Ciencias Sociales y Administrativas del Campus Celaya - Salvatierra - Guanajuato - México



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA  
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
SANTAFANA DE COCOTÉ - 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 13  
Colección unión global

Coordinadores:

*Víctor Hugo Meriño Córdoba*

*Edgar Alexander Martínez Meza*

*Ángel Zuley Antúnez Pérez*

*José Enrique Luna Correa*

*Carmen Ysabel Martínez de Meriño*

*Manuel Antonio Pérez Vásquez*

Libro resultado de investigaciones

El libro "Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria", Volumen 13, 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 (UPTFAG) - 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 (CABBOPP) - 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 (CEDINTER) - Antioquia - Colombia.

© Víctor Hugo Meriño Córdoba: Coordinador - Editor  
© 2019 Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria.

Décimo Tercer Volumen  
COLECCIÓN UNIÓN GLOBAL

#### **Coordinadores:**

Víctor Hugo Meriño Córdoba  
Edgar Alexander Martínez Meza  
Ángel Zuley Antúnez Pérez  
José Enrique Luna Correa  
Carmen Ysabel Martínez de Meriño  
Manuel Antonio Pérez Vásquez

#### **Autores:**

© Víctor Hugo Meriño Córdoba © Edgar Alexander Martínez Meza © Ángel Zuley Antúnez Pérez  
© José Enrique Luna Correa © Carmen Ysabel Martínez de Meriño © Manuel Antonio Pérez Vásquez  
© Alonso Elías Pirela Añez © Nelia Josefina González González © Gonzalo Hidalgo Tamayo  
© Narda Navarro Mosquera © Robinson Pérez © Juan Jacobo Carrillo Giler  
© Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta © Yimy Gordón Hernández © Marcela Muñoz Lira  
© Claudia Toledo Robles © Aminta De La Hoz Suárez © Betty De La Hoz Suárez © Edgar Altamiranda Percy  
© Roberto Díaz Alonso © Jey Escorcia Guzmán © Fabiola Aguilar Montiel © María del Rosario López Torres  
© César Ángel López Torres © Edgardo Alejandro Tenorio Pastrana © Julieta Ocadiz García  
© Verónica Ocadiz Amador © Jazmín Alvarado Delgadillo © María Patricia Díaz Cárdenas  
© Juan Manuel Andrade Navia © German Hoyos León © Sonia Carolina Manrique Rivera  
© Juan Santiago Calle Piedrahita © Gloria María Isaza Zapata © Byron Enrique Portilla Rosero  
© Ana Isabel Isaza Zapata © Amira C. Padilla-Jiménez © Elly Rogelia Galván Cruz © Jessica López Coronado  
© Cristian Herazo Bertel © Claudia Lengua Cantero © Martha Elena González Vergara © Emily Hernández Lugo  
© Luisa Berastegui García © Ronald Ordoñez López © Catalina Chacón Mejía © María Nathalia Ramírez  
© Reinaldo Alfredo Victoria Bonilla © Iber Hernán Martínez Gaviira © Mario Ernesto Victoria González  
© Clara Inés Díaz Castillo © Marco Tulio Rodríguez Sandoval © Pedro Doncel Manrique © Martín Acuña Ruz  
© Asdrúbal Atencia Andrade © Rino Ramón Figueroa Vargas © Magyohoris Rosa Navas Amaya  
© Roger Emiro López Ruiz © Boris Sose Señas Sierra © Fabián José Mendoza Stave © Guian Carlos Assia Santos  
© Héctor Urzola Berrío © Yira Rosa Meléndez Monroy © Marcela Carolina Cuello Luque  
© Miriam Giovanna Valencia Mena © Yaneth Polo Bolaño © Ramón Casanova Ferrer © Sonia Rocha Márquez  
© José Noroño Sánchez © Rafael Vilchez Pirela © Ronald Chacín Fuenmayor © Deiry Barreto Guerra  
© Gloria García Quintero © Elías Bedoya Marrugo © Juan Carlos Ceballos Mendoza © James Mauricio Pérez Flores  
© Jairo Guevara Gómez © Bladimiro Martínez Galván © Anguie Paola Martínez Ramos © Mabel Escorcia Muñoz  
© Miguel Ángel Tovar Cardozo © José Alfonso Mendoza Gallego © Marcela González García  
© Carlos Eduardo Aguirre Rivera © Liliana Yojana Torrejano Peralta

**Versión impresa.** Depósito legal: FA2019000017 ISBN: 978-980-7494-83-0

**Versión digital.** Depósito legal: FA2019000018 ISBN: 978-980-7494-84-7

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

**Coordinador:** M.SC. Álvaro González - Santa Bárbara del Zulia - Estado Zulia - Venezuela

**Diseño, diagramación e impresión:** Editorial Artes y Letras S.A.S.

**Foto de la portada:** Tren Crucero un viaje único para conocer Ecuador, 2019.

## Catalogación de la fuente

Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria. Colección Unión Global. Víctor Hugo Meriño Córdoba / Edgar Alexander Martínez Meza / Ángel Zuley Antúnez Pérez / José Enrique Luna Correa / Carmen Ysabel Martínez de Meriño / Manuel Antonio Pérez Vásquez / Coordinadores – Décimo Tercer Volumen – Santa Bárbara de Zulia - Zulia – Venezuela. Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprúm”. 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 Kléber Ramírez (UPTM) - Mérida - Venezuela; Universidad de Guanajuato (UG) - Campus Celaya - Salvatierra - Cuerpo Académico de BIODesarrollo y Bioeconomía en las Organizaciones y Políticas Públicas (CABBOPP) - 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 (CEDINTER) - Antioquia - Colombia. 2019, 366 páginas. 22 cm. Versión digital con Depósito legal: FA2019000018 e ISBN: 978-980-7494-84-7. Versión impresa con Depósito legal: FA2019000017 e ISBN: 978-980-7494-83-0.

## Repositorios

1. Universidad Sur del Lago de Maracaibo Jesús María Semprúm (UNESUR). Santa Bárbara – Zulia - Venezuela. Libros.  
Ver: <http://www.unesur.edu.ve/>.
2. Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTFAG). Santa Ana de Coro – Falcón – Venezuela  
Ver: <https://investigacionuptag.wordpress.com/>.
3. Universidade Anhanguera – Sao Paulo - Brasil  
Ver: <https://biblioteca-virtual.com/detalhes/livro/1735>
4. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR – Sincelejo – Sucre – Colombia. Libros digitales  
Ver:<http://biblioteca.cecar.edu.co/index.php/herramientas-busqueda/recursos-electronicos>
5. Universidad de la Costa. Barranquilla – Colombia. Investigación  
Ver:<http://repositorio.cuc.edu.co/>

# Índice

Presentación .....	29
El rol del docente en una universidad inclusiva de Ecuador <i>Alonso Elías Pírela Añez / Nelia Josefina González González / Gonzalo Hidalgo Tamayo / Narda Navarro Mosquera / Robinson Pérez / Juan Jacobo Carrillo Giler</i> .....	31
Gestión del conocimiento como elemento potenciador de la innovación sustentable en el sector público <i>Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta / Yimy Gordón Hernández</i> .....	47
¿Cuáles son las estrategias y/o dificultades que emergen cuando los estudiantes resuelven un problema de función afín? Un diseño de clase con el uso de la ingeniería didáctica <i>Marcela Muñoz Lira / Claudia Toledo Robles</i> .....	67
Normas Internacionales de Información Financiera en materia de propiedad, planta y equipo: una aproximación de aplicación en una Empresa Social del Estado del sector salud del Departamento de Sucre - Colombia <i>Aminta De La Hoz Suárez / Betty De La Hoz Suárez / Edgar Altamiranda Percy / Roberto Díaz Alonso / Jey Escorcía Guzmán</i> .....	88
La importancia de las TIC'S como factor clave en la gestión empresarial y en el capital humano en las MYPES de Tulancingo Hidalgo - México <i>Fabiola Aguilar Montiel / María del Rosario López Torres / César Ángel López Torres / Edgardo Alejandro Tenorio Pastrana / Julieta Ocadiz García / Verónica Ocadiz Amador / Jazmín Alvarado Delgadillo</i> .....	104
Caracterización socioeconómica de los trabajadores informales en el Alto Magdalena - Colombia <i>María Patricia Díaz Cárdenas / Juan Manuel Andrade Navia / German Hoyos León / Sonia Carolina Manrique Rivera</i> .....	121
Percepciones de los docentes sobre la inclusión educativa <i>Juan Santiago Calle Piedrahita / Gloria María Isaza Zapata / Byron Enrique Portilla Rosero / Ana Isabel Isaza Zapata</i> .....	135

El reciclaje de residuos sólidos para embellecer el entorno y su uso en las clases de inglés en la Institución Educativa Santa Teresita en el Municipio de San Pelayo – Córdoba - Colombia <i>Amira C. Padilla-Jiménez / Ely Rogelia Galván Cruz</i> .....	149
El enfoque flipped classroom: un modelo de clases para la enseñanza del manejo de los residuos sólidos en el Centro Educativo Americano Sincelejo – Sucre – Colombia <i>Jessica López Coronado / Cristian Herazo Bertel / Claudia Lengua Cantero</i> .....	163
Mercadeo educativo en la Educación Superior y la cobertura en la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – Sincelejo - Colombia <i>Martha Elena González Vergara / Emily Hernández Lugo / Luisa Berastegui García / Ronald Ordoñez López</i> .....	179
Propuesta de un instrumento de caracterización socioeconómica para los programas de inclusión productiva dirigidos a la población rural en Colombia <i>Catalina Chacón Mejía / María Nathalia Ramírez</i> .....	197
Niveles de presión sonora en la cadena de producción de las industrias transformadoras de material minero carbonatado en el Departamento del Huila - Colombia <i>Reinaldo Alfredo Victoria Bonilla / Iber Hernán Martínez Gaviria / Mario Ernesto Victoria González / Clara Inés Díaz Castillo</i> .....	215
Factores motivacionales y pedagógicos asociados al bajo rendimiento académico en el área de ciencias naturales y educación ambiental en estudiantes de octavo grado de la Institución Educativa María Inmaculada de San Marcos – Sucre – Colombia <i>Marco Tulio Rodríguez Sandoval / Pedro Doncel Manrique / Martín Acuña Ruz / Asdrúbal Atencia Andrade</i> .....	233
Metafísica Zenú en el Caribe Colombiano: una mirada desde su cosmovisión <i>Rino Ramón Figueroa Vargas / Magyohoris Rosa Navas Amaya / Roger Emiro López Ruiz / Boris Sose Señas Sierra / Fabián José Mendoza Stave / Guian Carlos Assia Santos</i> .....	254
La lectura crítica en estudiantes de Educación Superior: fomento del pensamiento crítico <i>Héctor Urzola Berrío / Yira Rosa Meléndez Monroy / Marcela Carolina Cuello Luque / Miriam Giovanna Valencia Mena</i> .....	267



The university education: generator of knowledge through the democratic student protagonism <i>Yaneth Polo Bolaño / Ramón Casanova Ferrer / Sonia Rocha Márquez / José Noroño Sánchez / Rafael Vílchez Pírela / Ronald Chacín Fuenmayor</i> .....	282
Diseño de módulos como herramienta de apoyo en los procesos de enseñanza aprendizaje de un programa tecnológico a distancia en gestión de la seguridad en el trabajo <i>Deiry Barreto Guerra / Gloria García Quintero / Elías Bedoya Marrugo / Juan Carlos Ceballos Mendoza</i> .....	302
Categorías y conceptos de las ciencias sociales. Aproximaciones teóricas sobre cultura política y democracia participativa: caso del departamento del Cesar <i>Jairo Guevara Gómez / Bladimiro Martínez Galván</i> .....	315
El marketing analytics una alternativa estratégica para la toma de decisiones en las PYMES colombianas <i>Anguie Paola Martínez ramos / Manuel Antonio Pérez Vásquez / Mabel Escorcia Muñoz</i> .....	337
Aprendizaje y tecnologías. ¿Una barrera infranqueable? <i>Miguel Ángel Tovar Cardozo / José Alfonso Mendoza Gallego / Marcela González García. / Carlos Eduardo Aguirre Rivera. / Liliana Yojana Torrejano Peralta</i> .....	351



# Gestión del conocimiento como elemento potenciador de la innovación sustentable en el sector público

*Geovanni Antonio Urdaneta Urdaneta*

Post Doctor en Gerencia de la Educación Superior. Doctor en Ciencias de la Educación. 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>.  
[geovanniurdaneta@unicesar.edu.co](mailto:geovanniurdaneta@unicesar.edu.co)

*Yimy Gordón Hernández*

Doctor en Ciencias Gerenciales. Magíster 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). ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6156-0971>. [yimygordon@unicesar.edu.co](mailto:yimygordon@unicesar.edu.co)

## Resumen

El propósito de este estudio estuvo dirigido a analizar la gestión del conocimiento como proceso potenciador de la innovación sostenible en el sector público. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de autores como: Del Moral (2007), Davenport y Prusak (2007), Soto y Sauquet (2007), Koulopoulos y Frappaolo (2001), Gutiérrez (2001), Nonaka y Takeuchi (1999), Carballo (2008) Escorsa y Valls (2009) y Hidalgo, León y Pavón (2004) entre otros. La investigación se orientó bajo el paradig-

ma positivista, tipificada como explicativa con un diseño de campo no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por treinta y nueve sujetos. Los datos fueron recolectados por medio de encuestas, utilizándose un cuestionario versionado. 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, arrojando un proceso de gestión del conocimiento debilitado donde los gerentes – líderes comunales y empleados que laboran en el sector público de la Alcaldía de Valledupar – Colombia, de manera poco adecuada generan el conocimiento en ese contexto. Así como, se les dificulta emprender acciones estratégicas que involucren crear y dinamizar espacios laborales que propicien condiciones de innovación e inventiva. Se recomienda Focalizar ambientes para el desarrollo del trabajo sostenible con apoyo de la innovación, lo cual puede surgir sobre la base de momentos destinados a la orientación de funciones, mediante reuniones de los colectivos, procesos de capacitación personal y profesional, con la finalidad de dotarse de herramientas prácticas, instrumentales y operativas que permitan la optimización del trabajo, a bien de erradicar prácticas laborales obsoletas, apartadas de todo valor innovador.

**Palabras clave:** gestión del conocimiento, generación del conocimiento, acciones estratégicas, innovación, sostenibilidad.

## ***Knowledge management as a potentiator of sustainable innovation in the public sector***

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze knowledge management as a process that enhances sustainable innovation in the public sector. It was based on the theoretical postulates of authors such as: Del Moral (2007), Davenport and Prusak (2007), Soto and Sauquet (2007), Koulopoulos and Frappaolo (2001), Gutiérrez (2001), Nonaka and Takeuchi (1999), Carballo (2008) Escorsa. and Valls (2009) and Hidalgo, León and Pavón (2004) among others. The research was oriented under the positivist paradigm, typified as explanatory with a non-experimental, transeccional

field design. The population consisted of thirty-nine subjects. The data was collected through surveys, using a versioned questionnaire. Content validity was obtained by consulting the opinion of ten experts, while reliability was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient, giving  $r = 0.98$ . The analysis of the results was guided by inferential statistics, throwing a weakened knowledge management process where the managers - community leaders and employees who work in the public sector of the City Hall of Valledupar - Colombia, inadequately generate knowledge in that context. As well as, it is difficult for them to undertake strategic actions that involve creating and invigorating work spaces that foster innovation and inventive conditions. It is recommended to focus environments for the development of sustainable work with the support of innovation, which may arise on the basis of moments aimed at the orientation of functions, through meetings of the groups, personal and professional training processes, in order to equip themselves of practical, instrumental and operative tools that allow the optimization of work, to eradicate obsolete labor practices, away from any innovative value.

**Keywords:** knowledge management, knowledge generation, strategic actions, innovation, sustainability

## Hechos de interés

Los cambios que se aceleraron en el siglo XX y se siguen produciendo, no tienen precedente histórico; son transformaciones profundas, permanentemente apresuradas por la dinámica organizacional e interdependientes en todos los ámbitos: social, político, científico, industrial y económico, entre otros. En consecuencia, el paso del cambio tecnológico y cultural continúa acelerándose día a día, forzando los límites del conocimiento, así como su desarrollo, vinculación y visión de futuro. Desde esa óptica, la información no es concebida como lo más importante porque ella cambia en respuesta a las constantes y rápidas transformaciones del entorno; es decir, lo relevante no es acumular la información debido a que ella se desactualiza; por encima de su acopio debe prevalecer la posibilidad de sistematizarla y enfocarla; es decir, gestionar el conocimiento hacia demandas específicas, propias del contexto de las organizaciones sometidas al permanente cambio de sus intereses. Para ello, es pertinente coordinar acciones que coadyuven a

la generación de conocimiento bajo un modelo de gestión que se amolda a los requerimientos y expectativas identificadas previamente en las empresas u organizaciones con cualquier razón social; dado que "las empresas se diferenciarán cada vez más sobre la base de lo que saben" (Davenport y Prusak 2007, p.15)

Por consiguiente, la gestión del conocimiento debe fundamentarse en colectivos que promuevan procesos de gestión coadyuvantes a la generación del conocimiento innovador y creativo en el momento preciso. Al respecto, Franco y Reyes (2012, p.17) afirman que "un colectivo que aprende desde su sinergia constituye un apalancamiento muy fuerte, tanto en los resultados operativos como en el grado de efectividad organizacional alcanzado, signándole hallazgos innovadores". Sobre la base de los planteamientos anteriores, se presume que el problema de la gestión del conocimiento que presentan en la actualidad las organizaciones colombianas de gestión pública, específicamente en las Alcaldías departamentales, deriva de la aptitud y la disposición; no sólo de los empleados sino de la gerencia, para fomentar y gestionar procesos tendientes a la generación de conocimiento pertinente y contextualizado, obviando el requerimiento de aplicar estrategias o herramientas conducentes a transferirlo, visto el conocimiento como su principal activo intangible.

De lo antes planteado, se puede deducir que la base de ese modo de gestionar el conocimiento se centra en establecer formas de generación de conocimiento y utilizar herramientas de difusión para producir valor agregado mediante la adopción oportuna de métodos y procedimientos, el uso de las más avanzadas tecnologías que impactan en el negocio para asegurar la aplicación de las mejores prácticas, garantizando el conservar, adaptar y transferir el conocimiento requerido. Es así como, la gestión del conocimiento permite determinar el proceso mediante el cual cualquier organización puede lograr el mayor beneficio del acervo colectivo, aprendiendo de sus propias experiencias, identificando, fomentando y adaptan el conocimiento a las mejores prácticas de la organización, conducentes a la optimización de los procesos gerenciales. En el caso específico de la investigación, las alcaldías del gobierno local de Valledupar han evolucionado en los últimos años hacia modelos organizacionales cuya estructura está orientada a fomentar la generación de conocimiento y disminuir los niveles de la cadena de mando, para lo

cual se ha hecho imprescindible la participación de todos los empleados y el abordaje efectivo de los problemas que se presenten en las diferentes áreas de trabajo.

Dentro de ese contexto, el desarrollo de la gestión del conocimiento es pertinente en tanto que permite documentar la generación de valor que las personas aportan a las organizaciones. Se podría prever que en el futuro los reconocimientos estarán basados en la cantidad de conocimiento que genere el trabajador para dar valor agregado a su empresa u organización lo que se traduce en un incremento de los estándares de calidad que coadyuven en la satisfacción de los clientes. Asimismo, la función de la gestión del conocimiento como apoyo a la innovación sostenible genera acondicionamientos en los servidores públicos, que van más allá de los meros conocimientos técnicos, implica la transferencia de conocimiento que facilitaría el desarrollo eficaz de las tareas inherentes a cada puesto de trabajo. Sin embargo, se presume que en esas organizaciones pareciera que dichas funciones no se encuentran adecuadamente activas en lo correspondiente a la aplicación de procesos tecnológicos; obviándose las fases para la generación de conocimiento, coartando la capacidad de creatividad e innovación de los empleados.

Por tales motivos, es un auténtico reto para el sector público del gobierno local de Valledupar, tener gerentes dispuestos a socializar el conocimiento utilizando las herramientas requeridas para su generación, adopción y transferencia como competencias innovadoras que les permitan entrar en sintonía con los procesos de cambios exigidos en la actual era del conocimiento. De lo expuesto, surge la necesidad analizar la gestión del conocimiento como proceso potencializados a la innovación sostenible en el sector público local de Valledupar.

## **Abordaje teórico**

### **Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento es una herramienta que permite a una organización compartir el conocimiento, generalmente a través de bases de datos que lo contienen. Su propósito fundamental es compartir experiencias positivas y negativas para ser utilizadas cuando sea necesario, así como generar una actuación continua de conocimientos relaciona-

dos con la actividad principal de la organización. Sobre el asunto Del Moral y col. (2007), en su obra acerca del capital intelectual, introduce a la gestión del conocimiento y afirma 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 develan que ese proceso, implica la puesta en acción de dos componentes, por una parte, el relativo a la gestión, traducida en el ámbito organizacional como 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, coadyuva a generar creatividad y poder de innovación, lo que redundará en seguridad y, por ende, incentiva a los miembros de la institución a la toma de decisiones para la solución los problemas detectados dentro y fuera de la institución. De acuerdo con Rollet (2003) citado por Soto, Sauquet, Gore, Soler, Vogel y Cárdena (2007, p. 133) "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 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 abordaje del presente estudio se asumirá el enfoque interactivo por su relevancia, al considerar 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 del talento genial. Lo anteriormente expuesto, permite enfatizar que el valor de la gestión del conocimiento en una organización reside en la generación y difusión

del conocimiento entre los empleados, así como su aplicación para la resolución de la problemática detectada en el sitio de trabajo con mira a ofrecer servicios eficientes. De allí la importancia de crear una cultura organizacional de 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 de la institución.

En concordancia con lo antes referido, Del Moral y colaboradores (2007) apuntan que la gestión del conocimiento debe ser analizada desde tres perspectivas diferentes: (a) Comercial, referida al estudio del por qué, dónde, y hasta qué punto la organización debe invertir en generar el conocimiento; (b) Gerencial orientada a determinar, organizar dirigir y vigilar las actividades relacionadas con el conocimiento, las cuales son necesarias y, (c) 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 colaboradores (2007), Del Moral y colaboradores (2007), Ramírez (2006), 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. Esta 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. 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 reduc-

cionismo 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. Se demanda, por tanto, un conjunto de know-how que evoluciona y que se pone al día gracias a gente que lo utiliza regularmente.

Desde los supuestos gnoseológicos antes planteados, se presenta la gestión del conocimiento como un concepto complejo e integrador que engloba temas relativos a los problemas del conocimiento individual y colectivo de la organización, así como vinculación 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. Atendiendo a estas consideraciones, Probst, Raub y Romhardt (2001, 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.

No obstante, de acuerdo a los criterios de Ramírez (2006, p.57) es paradójico observar que las organizaciones sociales, “trabajan con el conocimiento, pero no son organizaciones del conocimiento”. En estos centros según el autor antes mencionado, se desarrollan investigaciones y procesos de innovación pocos pertinentes y en su mayoría descontextualizados. Esta realidad revela, que gerenciar el conocimiento implica, desarrollar una cultura rica en valores asociados con el respeto hacia 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.

Al respecto Del Moral y colaboradores (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 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 individual con el objetivo de transformarlo en documentos que puedan ser luego compartidos con otras personas y transferirse de ese modo en conocimiento organizacional. Al enfatizar, en la concepción procedimental de esta estrategia gerencial, se infiere que la gestión del conocimiento, radica en el proceso de identificar y analizar el conocimiento tanto disponible, como el requerido, planificar y controlar acciones para el desarrollo de activos intelectuales con el fin de abordar la realidad de acuerdo a los objetivos organizacionales. Asumiendo, esta 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.

Para efecto del presente estudio, los investigadores creen pertinente centrar la gestión de conocimiento en una comunicación efectiva; donde se conjuguen el liderazgo proactivo, las oportunidades de cambio, el uso de las nuevas tecnologías, el direccionamiento estratégico, con el propósito de producir, transferir, y compartir el conocimiento y talento humano para impulsar la actividad innovadora. Este se convierte en el objetivo principal esta investigación, al considerar a la innovación como "...instrumento para desarrollar la capacidad de pensar y crear, reservada a los más aptos" (Sánchez Gamboa, 2005, p.56).

## **Innovación sostenible**

La innovación se concibe en el ámbito organizacional, como uno de los pilares del plan estratégico de una institución, ya que ha de contribuir al desarrollo de dicho plan. La realización de actuaciones innovadoras no ligadas al plan estratégico conduce a la utilización de recursos vitales en la obtención de resultados que pueden no ser relevantes para la actividad de las instituciones del sector público. Por su parte, Caballo (2008), sos-

tiene que la innovación sostenible, implica la organización y dirección de los recursos, tanto humanos como económicos, con el fin de aumentar la creación de nuevos conocimientos, la generación de ideas técnicas que permitan obtener nuevos productos, procesos y servicios, o mejorar los ya existentes; así como, la transferencia de esas mismas ideas a las fases de fabricación, distribución y uso. Con base a lo planteado, la innovación se concibe como proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado. De acuerdo a esta concepción, innovar no es más que el proceso de desarrollar algo nuevo o que no se conoce a partir del estudio metódico de una necesidad, ya sea personal, grupal u organizacional, para lograr una meta económica. Visto así, implica generar ideas con valor agregado.

En la misma línea de pensamiento, Escorsa (2005) expresa que la gestión de la innovación determina los pasos o estrategias que se siguen para llegar a obtener un resultado dramático: la innovación sostenible. Existen muchas formas de gestionarla entre las que se considera el definir por qué se desea innovar y se establecen objetivos claros, así como cuál es el impacto que se espera. Todo esto ayuda a definir el tipo de innovación que se quiere lograr. Asimismo, representa la materialización de los avances que se derivan del conocimiento acumulado y que se concreta en la creación, producción o venta, difusión de nuevos y mejorados. Igualmente, se concibe como el resultado de acciones que propicien el desarrollo, producción y comercialización de nuevos o mejorados productos y/o servicios; incluyendo además la reorganización de procesos productivos, asimilación o mejora sustancial de un servicio, con la intención de satisfacer una necesidad social. Desde esa línea de pensamiento, Hidalgo, León y Pavón (2004), definen la innovación como el proceso orientado hacia la organización, así como a la dirección de los recursos disponibles, humanos, tales como técnicos y económicos, con el único propósito de desarrollar la creación de nuevos conocimientos para ayudar a generar idea que consientan en la obtención del resultado de los nuevos servicios u optimizando los que ya existen.

En consecuencia, es necesario resaltar que existe similitud en lo expuesto por Carballo (2008) y Hidalgo y otros (2004), quienes manifiestan que la innovación sostenible se concibe como la orientación, dirección y guía que se tiene de los conocimientos generados por gerentes y empleados,

basándose en el desarrollo de nuevos conocimientos; así como, generar enfoques gerenciales actualizados, inmersos en el mundo empresarial. En síntesis, la innovación sostenible en el sector público debe centrarse en crear valor para el cliente, buscar la mayor eficacia posible, ser proactivo, conservar el espíritu de equipo, enfocarse en los resultados, usar habilidades intelectuales, alcanzar la sustentabilidad, ofreciendo soluciones y valor agregado. Por tanto, su incremento debe centrarse en la visualización de un proceso transformador de ideas, en resultados con base a la generación, desarrollo y difusión de conceptos creados.

## Metodología aplicada

La presente investigación se enmarcó en el enfoque epistemológico empírico Inductivo, postura científica que determina al paradigma positivista con tendencia cuantitativa, tipificándose como explicativa de acuerdo a su naturaleza. Estos estudios van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder las causas de los eventos físicos o sociales. Se seleccionó para efectos del presente estudio treinta y nueve (39) sujetos entre los cuales se encuentran: alcalde, gerente, coordinadores y líderes comunales, a quienes se les aplicó un cuestionario Tipo Likert que se diseñó contentivo de ítems 51 ítems, con alternativas de respuestas frecuenciales, delimitadas en (siempre, casi siempre, alguna vez, casi nunca y nunca), con un valor de 5, 4, 3, 2 y 1, dirigido a muestra en estudio. Procesado con base en procedimientos de estadística inferencial.

## Resultados del estudio

Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento se procesaron por medio de la estadística inferencial, con base a las medidas de variabilidad; métodos paramétricos para la comparación de medias con los rangos ponderados para determinar el grado de presencia de los indicadores, dimensiones y variables en estudio. En cuanto a la caracterización de la generación del conocimiento en el sector público local de Valledupar, que existen diferencias altamente significativas entre los indicadores comparados, por lo que no todos tienen el mismo grado de

presencia en la dimensión. La estadística obtenida revela en la muestra que, las respuestas emitidas por los sujetos investigados son altamente confiables; por tanto, existe la probabilidad de que los fenómenos representados en las medias reflejan debilidades altamente significativas en los contextos estudiados. En ese sentido, existe la certeza que los gerentes – líderes comunales se muestran desfavorecidos en sus acciones estratégicas para la gestión del conocimiento (Ver tabla 1).

**Tabla 1.** Generación de conocimiento  
Anova de un factor subconjuntos homogéneos

**Puntaje**

HSD de Tukey<sup>a</sup>

Factor	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Redes de Conocimiento	39	1,4444		
Asignación de Recursos	39	1,7692		
Adquisición del Conocimiento	39		2,4957	
Adaptación del Conocimiento	39		2,6838	2,6838
Fusión del Conocimiento	39			3,1368
Sig.		,375	,836	,089

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 39,000.

Fuente: *elaboración propia*

En la tabla 1, se exponen los resultados de la comparación establecida, donde la prueba de múltiples rangos de Tukey ubicó tres subconjuntos, basados en la similitud y diferencias de comportamiento entre sus medias, correspondiendo el primero de ellos al indicador redes de conocimiento que obtuvo la calificación más baja con 1.44, seguido del indicador asignación de recursos con media de 1.76, ambos ubicados en el primer subconjunto y se incluyen en el rango (1.00 < 1.80) y en la categoría de análisis inadecuado. Asimismo, se tiene que adquisición del conocimiento se concentró en el segundo subconjunto destacando un parámetro de 2.49, ubicado entre el rango de (1.81 < 2.60) en la categoría poco adecuada, de igual modo, adaptación del conocimiento con valor de 2.68 y entre el rango (2.61 < 3.40) posesionado en medianamente adecuada, éste también tiene presencia en tercer subconjunto,

simultáneamente con fusión del conocimiento que revela la calificación más alta con 3,13, situada entre (2.61 < 3.40) y en la categoría medianamente adecuada. Promediadas las calificaciones se obtuvo el valor global de la dimensión; generación de conocimiento, la cual presenta una media de 2.30, ubicada entre (1.81 < 2.60); así como, en la categoría poco adecuada.

El valor del indicador con mayor promedio fusión del conocimiento se distancia con lo expresado por Nonaka y Takeuchi (1999), quienes afirman que reunir a personas con distintos conocimientos y experiencias es una de las condiciones necesaria para la generación del conocimiento. Esto revela que los contextos estudiados ameritan de este proceso para emprender acciones fortuitas a favor del conocimiento. Lo anterior indica que los sujetos investigados con tendencia medianamente adecuada logran generar el conocimiento a partir de su fusión, lo que advierte debilidades para la mencionada población, por tanto poco se propicia la reunión de empleados con distintos perfiles de conocimientos para generar soluciones creativas a los problemas detectados, así como también, se imposibilita la promoción de la diversidad cognitiva reuniendo al personal con diferentes estilos de pensamiento, a su vez, se evitará el desarrollo exitoso de un lenguaje lo suficientemente común para garantizar el entendimiento del colectivo de trabajo.

En función del indicador que resultó más desfavorecido por la opinión de los sujetos informantes: adquisición del conocimiento, su valoración alcanzó un nivel desfavorable para la generación del conocimiento, por tal motivo este hallazgo se contradice con la opinión de Del Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez-Patón y Cárdenas (2007) para quienes este proceso conduce a aumentar su uso e incrementa el valor añadido, lo cual mejora las prácticas de trabajo y la cultura institucional. Lo anterior se constituye en un referente para exponer que los gerentes – líderes comunales y empleados que laboran en el sector público de la Alcaldía de Valledupar – Colombia, se encuentran débiles, pues, de manera poco adecuada se produce la generación del conocimiento, por tanto, la manera; redes de conocimiento, asignación de recursos, adquisición, adaptación y fusión del conocimiento se muestran desfavorecidas para asumir la producción del conocimiento, así como las actividades e iniciativas emprendidas en los sitios de trabajo, como un valor fundamental en los procesos de innovación que garantice una gestión exitosa.

**Tabla 2.** Acciones estratégicas. Anova de un factor subconjuntos homogéneos

**Puntaje**

HSD de Tukey<sup>a</sup>

Factor	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Emprendedurismo	39	1,4530		
Cooperación Público-Privado	39	1,7350	1,7350	
Know-how	39		1,9658	
Estructuras de Interfase	39			2,9829
Sig.		,168	,334	1,000

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 39,000.

Fuente: *elaboración propia*

En la tabla 2, se exhiben los hallazgos de la comparación establecida, donde la prueba de múltiples rangos de Tukey ubicó tres subconjuntos, basados en la similitud y diferencias de comportamiento entre sus medias, correspondiendo el primero de ellos al indicador emprendedurismo el cual obtuvo la media más baja con 1.45; develando discrepancia con la opinión de Cabello (2008), admitiendo que éste es un proceso de emprendimiento que implica todas las funciones, tareas, actividades asociadas a la percepción de oportunidades, a la creación de organizaciones para perseguirlas. Contrariamente, el descubrimiento realizado poco favorece a los sujetos de investigación, en cuanto a desarrollarse como visionarios y por ende ejecutar sus ideas. El indicador que resultó mayor promediado fue “estructuras de interfase”, con una valoración que permite establecer diferencias con respecto a lo planteado por Galindo y otros (2011), al señalar que éstas, se relacionan con el surgimiento de mecanismos orientados a la difusión que basan su éxito en las relaciones personales, profesionales especializadas en la transferencia de conocimiento, en las que se favorece la interrelación entre diversos colectivos. Este supuesto ontológico, permite precisar que en el contexto investigado se deviene un sinnúmero de problemas, por cuanto las estructuras de interfase no se presentan como una acción clave para fomentar el liderazgo comunitario. En este sentido, a los gerentes – líderes comunales de la alcaldía de Valledupar se les dificulta emprender acciones estratégicas que involucren crear y dinamizar espacios laborales, por tanto ineffectivamente identificarán oportunidades de difusión

de conocimiento en beneficio de los miembros del personal de la organización, así mismo, se muestran desfavorables para producir la mejora intelectual del personal al evitar el desarrollo de su talento.

**Tabla 3.** Herramientas de innovación sostenible. Anova de un factor. Subconjuntos homogéneos

**Puntaje**

HSD de Tukey<sup>a</sup>

Factor	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Focalización	39	1,7778		
vigilancia	39	2,0940	2,0940	
Capacitación	39		2,4615	2,4615
Implementación	39			2,6667
Sig.		,269	,153	,644

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 39,000.

Fuente: *elaboración propia*

La tabla 3, muestra las calificaciones de cada uno de los indicadores analizados; en ella, se establecen comparaciones a razón de los tres subconjuntos establecidos en la prueba de múltiples rangos de Tukey, basados en la similitud y diferencias de comportamiento entre sus medias, correspondiendo el primero de ellos al indicador focalización que obtuvo la media más baja con 1.77, ubicado entre el rango (1.00 < 1.80) y en la categoría inadecuada, seguido del indicador vigilancia con media de 2.09 situado en el rango (1.80 < 2.60) y en la categoría poco adecuada, ambos ubicados en el primer subconjunto. En lo que respecta al indicador capacitación se caracteriza por un parámetro de 2.46, el mismo tiene presencia en el segundo y tercer subconjunto, se sitúa en el rango (1.80 < 2.60) y en la categoría poco adecuada; así mismo, implementación se concentró en el tercer subconjunto, con una media de 2.66 dentro del rango (2.61 < 3.40) y en la categoría medianamente adecuada. Ahora, al promediar las calificaciones de todos los indicadores se obtuvo la media global de la dimensión; herramientas de innovación sostenible, con un valor de 2.24, ubicada entre (1.81 < 2.60), así como también, en la categoría poco adecuada.

Cabe destacar, que el indicador que arrojó mayor promedio fue implementación sin embargo sigue ubicado en el rango inadecuado, este descubrimiento se contradice con las ideas de Pérez (2006) quien expresa que ésta trata de la ejecución de los conocimientos adquiridos a través de la visualización o vigilancia, es decir de la búsqueda la focalización y capacitación de conocimientos los cuales permite exteriorizarlos en el sitio de trabajo, de acuerdo a cada una de las normativas establecidas. Los hallazgos permiten destacar que los sujetos objeto de estudio presentan debilidades en el contexto laboral de la alcaldía del municipio Valledupar, es decir, medianamente adecuada la implementación como herramienta de innovación sostenible accede al éxito del servicio prestado otorgando valor agregado a la organización, asimismo, difícilmente los empleados aplican los conocimientos adquiridos luego de la búsqueda de la información, además estarán imposibilitados para implementar políticas sobre innovación visualizando la ejecución de cada una de las normativas institucionales establecidas.

El panorama anterior resulta ser desfavorable, y se contextualiza en el indicador focalización el cual resultó con la calificación más baja, su descubrimiento revela oposición al criterio de Carballo (2004) quien la considera una herramienta importante para la atención de las estrategias en la mejora del negocio, así como también, por medio de ella se ofrece solución a los problemas, identificar los productos, recursos y ventajas competitivas. En cuanto a la valoración obtenida en la dimensión, la misma se distancia de la apreciación aportada por Escorsa y Valls (2005) quienes opinan que las herramientas de la innovación son todas aquellas metodologías y técnicas en distintas fases del proceso de innovación con el fin de hacerlo más llevadero y obtener una mejor eficiencia. Por tanto, el advenimiento presentado en el resultado, evitará que la misma pueda ser implementada para favorecer a cada espacio del contexto estudiado.

La tabla 4, revela las medias alcanzadas por cada uno de los indicadores analizados, en ella se establecen comparaciones sobre la base de los tres subconjuntos que resultaron en la prueba de múltiples rangos de Tukey, basados en la similitud y diferencias de comportamiento entre sus medias, correspondiendo el primero de ellos al indicador sensibilidad al cambio, ubicado en el primer subconjunto, obteniendo la media más baja con 1.46, posesionado entre el rango ( $1.00 < 1.80$ ) y en la categoría inadecuada, seguido del indicador adaptación al riesgo con

**Tabla 4.** Condiciones de innovación sostenible. Anova de un factor.  
Subconjuntos homogéneos

**Puntaje**

HSD de Tukey<sup>a</sup>

Factor	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Sensibilidad al cambio	39	1,4615		
Adaptación al riesgo	39		2,3590	
Pensar estratégicamente	39		2,5726	
Creatividad	39			3,5726
Sig.		1,000	,574	1,000

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 39,000.

Fuente: *elaboración propia*

media de 2,35 situado en el rango ( $1.80 < 2.60$ ) y en la categoría poco adecuada, este último se halla en el segundo subconjunto subconjunto. Al promediar las calificaciones de todos los indicadores se obtuvo la media global de la dimensión; herramientas de innovación sostenible, con un valor de 2.48, ubicada entre ( $1.81 < 2.60$ ), en la categoría de análisis poco adecuada. En lo que respecta a indicador mayor favorecido por la opinión de los sujetos informantes fue creatividad, su tendencia positiva permite destacar que esta se acerca a las ideas de Escorsa (2005) para quien esta forma parte de un proceso mental que ayuda a generar ideas, así como también, ofrece un sinnúmero de soluciones a un problema específico. Esta apreciación revela que en la alcaldía los gerentes – líderes producen objetos o ideas que no existían previamente, siendo esto un factor primordial para establecer el proceso de innovación con éxito.

Este hallazgo se traduce en un aspecto que favorece definitivamente al contexto objeto de estudio, por tanto adecuadamente los empleados investigados se les hará fácil al momento de aplicar su creatividad como fuente de innovación para la generación de ideas adaptables a su sitio de trabajo, proponiendo soluciones apoyadas en ideas originales que se traduzcan en alternativas viables, asimismo, estarán facultados para aprovechar la generación de ideas creativas tanto internas como externas generando innovación de manera sistemática.

## A modo de conclusión

Las conclusiones que a continuación se presentan, resultan de cada uno de los hallazgos evidenciados en los resultados de la investigación, estos provienen del análisis y confrontación efectuados sobre cada una de las dimensiones que orientan el estudio y en función de los objetivos planteados.

Se caracterizó la generación del conocimiento en el sector público local de Valledupar, encontrándose que los gerentes – líderes comunales presentan debilidades, pues, se produce la generación del conocimiento de manera inadecuada; por tanto, los modos; redes de conocimiento, asignación de recursos, adquisición, adaptación y fusión del conocimiento se muestran desfavorecidas para asumir la producción del conocimiento, así como las actividades e iniciativas emprendidas en los sitios de trabajo, como un valor fundamental en los procesos de innovación para una gestión exitosa.

El hallazgo devenido indican que en los escenarios laborales de los gerentes – líderes se constatan dificultades para la adquisición del conocimiento, por cuanto inadecuadamente seleccionan al personal sin tomar en cuenta su perfil de conocimiento; asimismo, se presentan problemas para contratar al personal con la autonomía dada por el cúmulo de conocimientos que tengan e inoportunamente cuentan con el apoyo de la alta gerencia para reunir esfuerzos conjuntos en la adquisición de nuevos conocimientos.

Por otra parte, se describieron las acciones estratégicas para la gestión del conocimiento en el sector público local de Valledupar, encontrando que los gerentes – líderes revelan debilidades, y en consecuencia las acciones estratégicas centradas en el emprendedurismo, cooperación público-privado, know-how y estructuras de interface son poco adecuadas para que los sujetos puedan interactuar con su entorno absorbiendo información y convertirla en saber sobre la base de la combinación de sus experiencias.

Al identificar las herramientas de innovación sostenible en el sector público local de Valledupar, se encontró que la tendencia negativa develada refleja un comportamiento desfavorable, siendo así, resulta poco adecuado que los gerentes – líderes comunales y empleados que laboran en el sector público de la alcaldía de Valledupar – Colombia, se

les dificulte poner en práctica la focalización, vigilancia, capacitación e implementación como garantía de desarrollar innovación sostenible, por ende la consecuencia de ello no tendrán la oportunidad de conocer las necesidades de la empresa para elegir la más correcta.

Finalmente, se determinaron las condiciones de innovación sostenible en el sector público local de Valledupar, encontrando débiles para establecer un clima de motivación entre todo el colectivo de trabajo, por tanto, de manera poco adecuada existen condiciones de innovación sostenible; es decir, hacia la sensibilidad al cambio, adaptación al riesgo, pensar estratégicamente, no así para la creatividad que resultó favorecida, a su vez, del resultado que califica a la dimensión, la cual es desfavorable, evitará un ambiente que contribuya a desarrollar la tecnología, negando toda posibilidad de tomar en cuenta el capital humano.

## Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano. Basado en Competencias. Buenos Aires: Granica.
- 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.
- Carballo, R. (2008). En la Espiral de la Innovación. Colombia: Ediciones Díaz de Santos.
- Cabello, C. (2008) Emprendedurismo dentro del ámbito universitario. Disponible en <http://www.mific.gob.ni/LinkClick.aspx?fileticket=-Jkqo4RzyKXE%3D&tabid=574&language=es-NI>. Consulta 11/04/2014.
- Chiavenato, I. (2010). Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas. México: Mc Graw Hill.
- Collison, C. y Parcell, G. (2003). La Gestión del Conocimiento. Lecciones Prácticas de una Empresa Líder. Barcelona – España: Paidós.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2007). Conocimiento en Acción. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez-Patón, A. y Suárez, S. (2007) Gestión del Conocimiento. España: Thomson.
- Drucker, P. (1995). La Innovación y el Empresario Innovador. Barcelona. España: Edhasa.

- Escorsa, P. (2005). *Inteligencia corporativa y Transferencia tecnológica. Reflexiones para el desarrollo de la relación universidad-empresa*. España, editorial UPC.
- Escorsa, P. y Valls, J. (2009). *Tecnología e innovación en la empresa*. España, editorial UPC.
- Franco, C. y Reyes, A. (2012). *Los Equipos de Trabajo como Estrategia de Diferenciación*. Estudios Gerenciales. Abril-Junio (087). Cali: Universidad ICESI.
- Harvard Business Review (2007). *Gestión del Conocimiento*. Bilbao: Deusto.
- Hidalgo, A., León, G., y Pavón, J. (2004). *La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones*, México: Economía y empresa Series. Ediciones Pirámide.
- Kouloupoulos, T. y Frappaolo, k. (2001). *Gerencia del Conocimiento*. Primera Edición. Colombia: McGraw-Hill. Interamericana.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México, Oxford University Press.
- Probst G, Raub S, Romhardt K. (2001). *Administrando el conocimiento*. México: Pearson Educación
- Rosales, R. (2010). *Estrategias Gerenciales para la Pequeña y Mediana Empresa*. Caracas: IESA – Fundación Polar.
- Soto, E., Sauquet, A., Gore, E., Soler, C., Vogel, E. y Cárdenas, J. (2007). *Gestión y Conocimiento en Organizaciones que Aprenden*. México: Thomson.



# 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 13, 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 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 Integral de Formación Educativa Especializada del Sur (CIFE - SUR) - Zulia - Venezuela, Centro de Investigaciones Internacionales SAS (CEDINTER), 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: 978-980-7494-83-0



9 789807 494830

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