

## **GERENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA SOCIALIZACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO**

### *University management from the socialization and transfer of knowledge*

Dr. José Luis Corona Lisboa<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> Universidad Centro Panamericano de Estudios Superiores. México  
joseluiscoronalisboa@gmail.com

#### **Resumo**

Las universidades, buscan potenciar el desarrollo académico e investigativo para proveer a los docentes de herramientas metodológicas necesarias para estudiar y analizar su entorno para la construcción de nuevo conocimiento a través de la gerencia del mismo. El presente estudio tuvo por objetivo evaluar la gerencia universitaria desde la socialización y transferencia del conocimiento de los docentes de los programas municipalizados de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, CABLO-Mauroa, Venezuela. Para ello, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, bajo un diseño no experimental de campo y de corte transversal, a una muestra de 57 docentes. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva. Los resultados evidenciaron que la gerencia llevada a cabo por las autoridades universitarias desde la socialización y transferencia del conocimiento, no es efectiva. Se debe tomar en cuenta la capacidad y empoderamiento del talento humano, con la finalidad de tomar los correctivos necesarios.

Palabras clave: Gerencia del conocimiento, socialización, transferencia, UNEFM. .

#### **Abstract**

*Universities seek to promote academic and research development to provide teachers with the necessary methodological tools to study and analyze their environment for the construction of new knowledge through its management. The objective of this study was to evaluate university management from the socialization and transfer of knowledge of the teachers of the municipalized programs of the Francisco de Miranda National Experimental University, CABLO-Mauroa, Venezuela. For this, a quantitative investigation was carried out, under a non-experimental field and cross-sectional design, to a sample of 57 teachers. For data analysis, descriptive statistics were used. The results showed that the management carried out by the university authorities from the socialization and transfer of knowledge is not effective. The capacity and empowerment of human talent must be taken into account, in order to take the necessary corrections.*

*Keywords: Knowledge management, socialization, transfer, UNEFM.*

©ACINNET NETWORK. All rights reserved.

How to cite this article:

SOBRENOME, Nome; SOBRENOME, Nome. SOBRENOME, Nome. Título do artigo título do artigo título do artigo título do artigo. **ACINNET Journal**, Varginha, MG, v. 7, p. 70 - 74, 2021. ISSN 2763-7395

Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/acinnet/index>.

## ***Introducción y objetivos***

Los grandes cambios ocurridos en la historia de la humanidad (guerras mundiales, catástrofes ambientales, globalización, entre otros) han cambiado la visión del hombre frente a su entorno. Es partir de ese momento cuando el intelecto humano se pone a prueba para la búsqueda de soluciones factibles respecto a los problemas de carácter social, económico, científico y tecnológico, favoreciendo la creación de una cultura del conocimiento, que le permita realizar indagaciones y exploraciones a partir del quehacer investigativo, donde la incertidumbre y las interrogantes embebidas en nuestra mente, forman la chispa que hace arder el motor cognoscitivo en la búsqueda de respuestas que satisfagan la necesidad de conocimiento imperante del ser humano (Enríquez, 2019).

Las Universidades como instituciones destinadas a la generación, producción, distribución, difusión y transferencia del conocimiento, son consideradas organizaciones inteligentes, ya que procesos de retroalimentación continua que les permiten aprender en tiempo real, por lo tanto, la productividad intelectual forma parte de sus objetivos y/o metas que las obligan a tener estándares de calidad en todos los productos que en ella se generan Hooper, Angulo, y Gil, (2013). Bajo este contexto, las universidades han pasado a ser el centro de la producción de conocimiento a través de la función investigadora, permitiendo enlazar las demandas y necesidades sociales, científicas y tecnológicas, con el intelecto y creatividad del recurso humano que labora en las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) para gerenciar el conocimiento.

Por ello, la investigación y la gerencia del conocimiento se considera el máximo nivel de desarrollo material y cognoscitivo a nivel organizacional (Badillo, Bonilla y Paredes, 2018). De acuerdo a lo anteriormente expuesto, el objetivo de este trabajo fue evaluar la gerencia universitaria desde la socialización y transferencia del conocimiento.

## ***Procedimientos Metodológicos***

La perspectiva epistemológica que se asumió en este estudio fue la empírico-positivista. Por ello, la fuente del conocimiento estará representada por la experiencia de los docentes de la UNEFM. Respecto a la perspectiva ontológica, se asumió la postura del Realismo, ya que el objeto de estudio tiene una realidad propia y que es independiente de lo que el investigador piensa o estudia sobre el mismo. El diseño empleado es de tipo "No Experimental de Campo con Corte Transversal", ya que se estudió el fenómeno tal cual ocurre en su ambiente natural. Como técnicas de recolección de datos, se utilizó la revisión de literatura y la observación no participante, con el apoyo del cuestionario auto-administrado como instrumento de recogida de información, acompañado de una escala de medición tipo LÍkert. Siendo las alternativas de respuesta: 1= Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, la cual permitió la comparación de las variables o ítems relacionada con la gerencia del conocimiento

de acuerdo a las opciones de respuestas dadas por la muestra en el cuestionario auto-administrado.

## Resultados y Discusión

### Cuadro 1

Opinión de los encuestados sobre la variable gerencia del conocimiento desde la socialización del conocimiento.

Item	Enunciado	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		acuerdo ni en desac		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	¿Los directivos y/o coordinadores de la universidad transfieren e intercambian colaborativamente el conocimiento generado por ellos a los docentes y estudiantes?	9	15,79	12	21,05	6	10,53	27	47,37	3	5,26
2	¿Los directivos y/o coordinadores de la universidad estimulan la socialización del conocimiento organizacional mediante instrumentos de participación como: equipos interfuncionales, círculos de aprendizaje, entre otros?	3	5,26	21	36,84	9	15,79	21	36,84	3	5,26
3	¿La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la universidad, para estar al alcance de todos sus miembros?	0	0,00	27	47,37	6	10,53	24	42,11	0	0,00
4	¿De manera frecuente comparte experiencias específicas de su labor docente e investigativa con sus compañeros de trabajo?	3	5,26	6	10,53	12	21,05	21	36,84	15	26,32
5	¿Comparte información útil, completa y oportuna a través de la internet (blog, correo electrónico, base de datos externa e interna) con sus estudiantes y otros docentes?	9	15,79	6	10,53	9	15,79	15	26,32	18	31,58
6	¿Usted socializa y/o comparte los resultados de sus proyectos de investigación con sus estudiantes y los demás miembros que conforman el personal docente?	3	5,26	3	5,26	3	5,26	30	52,63	18	31,58
<b>Subtotal</b>		27	7,89	75	21,93	45	13,16	138	40,35	57	16,67
<b>Frecuencia total</b>		342		Encuestados: 57				Promedio: 100			

Los resultados vislumbran que el 40.35% de los encuestados “están de acuerdo” y el 16.67% “muy de acuerdo” para un 57.02%. En cambio, el 7.89% está “muy en desacuerdo” y el 21.93% “en desacuerdo”, es decir, 29.82% de las opiniones son desfavorables y el 13.16% en alternativa “neutra”. Para este indicador, apenas un poco más de la mitad de la muestra ve de manera favorable la forma como la

UNEFM CABLE- Mauroa lleva a cabo la socialización del conocimiento. Esto debe llamar la atención a las autoridades universitarias y al resto del equipo de talento humano, ya que por ética científica, el conocimiento debe salir a la luz para que todos los miembros de la universidad se apoderen de él y puedan añadir valor funcional desde sus respectivos puestos de trabajo a la labor universitaria.

Al respecto, Vera, Peralta y Rivera (2018) señala que la gestión del conocimiento desde la socialización refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y otros agentes relacionados.

## Cuadro 2

Opinión de los encuestados sobre la variable Gerencia del Conocimiento desde la transferencia del conocimiento

Item	Enunciado	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	¿La universidad promueve convenios con empresas públicas y privadas para el desarrollo de proyectos de investigación por parte de docentes y estudiantes?	6	10,53	9	15,79	15	26,32	18	31,58	9	15,79
8	¿La universidad fomenta la creación de convenios con centros de investigaciones nacionales e internacionales para el intercambio de experiencias productivas y significativas?	6	10,53	21	36,84	9	15,79	12	21,05	9	15,79
9	¿La universidad le informa oportunamente sobre la creación de cursos y diplomados en su área de conocimiento?	9	15,79	12	21,05	6	10,53	18	31,58	12	21,05
10	¿La articulación de la universidad con otras empresas públicas y privadas, sean nacionales o extranjeras, permite la transferencia efectiva del conocimiento, en pro de elevar la calidad del conocimiento que en ella se produce?	6	10,53	6	10,53	9	15,79	27	47,37	9	15,79
<b>Subtotal</b>		<b>27</b>	<b>11,84</b>	<b>48</b>	<b>21,05</b>	<b>39</b>	<b>17,11</b>	<b>75</b>	<b>32,89</b>	<b>39</b>	<b>17,11</b>
<b>Frecuencia Total</b>		<b>228</b>		<b>Encuestados: 57</b>				<b>Promedio: 100</b>			

Apenas el 32.89% de los docentes están “de acuerdo” con la gestión universitaria en materia de interrelaciones institucionales, y con un porcentaje muy bajo del 17.11% “muy de acuerdo”, sumando un 50% de las opiniones del colectivo

universitario. En cambio el 32.89% están en contra de la gestión de las autoridades universitarias en esta materia y el 17.11% “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

En este sentido, las relaciones interinstitucionales y la transferencia del conocimiento se derivan del intercambio y/o convenio que pactan dos o más organizaciones para la promoción, intercambio o promoción de bienes, servicios y productos, donde las partes involucradas obtienen beneficios (ganar, ganar). A nivel universitario es bien sabido que las relaciones entre instituciones de educación superior favorecen el intercambio de experiencias significativas y la internacionalización de aquellas que buscan tal fin, siendo cruciales dichas relaciones para su expansión en el mercado estudiantil (Medina, Almansa y Castillo, 2020).

La UNEFM debe posicionarse mejor en el plano del conocimiento investigativo, para fortalecer la transferencia efectiva del conocimiento y las relaciones institucionales. Esto proporcionará una base más sólida para establecer convenios colaborativos con la finalidad de armar un plano conceptual, metodológico y práctico de la gerencia del conocimiento.

## **Conclusiones**

Las universidades son en esencia semilleros donde se cultivan ideas para cosechar productos de investigación que den respuesta oportuna a las diferentes problemáticas de índole sociedad. De acuerdo a los hallazgos de este estudio, se concluye que la gerencia universitaria llevada a cabo desde la socialización y transferencia del conocimiento es deficiente, por lo que es necesario tomar los correctivos necesarios para crear un modelo teórico y praxiológico, en base a las necesidades de toda la comunidad universitaria.

La UNEFM como IEU debe concientizar y hacer suyo esta realidad, y apoyarse en los CABLO para transferir y transformar todo el conocimiento generado entre la interacción diaria y recíproca de todos los empleados que hacen vida en la institución. Si no se le da un valor apremiante al conocimiento organizacional y científico, la institución seguirá un camino erróneo.

## **REFERÊNCIAS**

Badillo-Gaona, M., Bonilla-Barragán, M. y Paredes-Rojas, L. (2018). Modelo sociocultural de gestión del conocimiento para las instituciones de educación superior. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*; (11), 1429-1450.

Enríquez, Á. (2019). Gestión de Conocimiento y Universidad, visión Prospectiva a partir de sus expertos. *Revista CS*; (29), 273-97. <https://doi.org/10.18046/recs.i29.2687>.

González, C. y Montoya, M. (2019). Gestión del conocimiento en el marco de la innovación en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Manizales: Auditoria de conocimiento. *Vniversitas*; 68 (139), 1-18. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.gcmi>

Hooper, J., Angulo, F. y Gil, I. (2013). Gestión del conocimiento como bases para la gerencia de centros de investigación en universidades públicas. *Dimensión Empresarial*; 11, 116-125.

Medina-González, V., Almansa-Martínez, A. y Castillo-Esparcia, A. (2020). Gestión del conocimiento en las universidades: Comunicar en entornos digitales. *InMediaciones De La Comunicación*; 15 (1), 41 - 66. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.1.2957>.

Vera, C., Peralta, L. y Rivera, J. (2018). La gestión de conocimiento e investigación: Papel protagónico de docentes y estudiantes universitarios. *Hexágono Pedagógico*; 9 (1), 15-28.