

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO BASES PARA LA GERENCIA DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS¹

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A BASIS FOR MANAGERMENTS OF RESEARCH CENTERS IN PUBLIC UNIVERSITIES

Hobber José Berrío Caballero²
Franklin Alejandro Angulo Rangel³
Ivonne Gil Osorio⁴

FORMA DE CITACIÓN

Berrío, H. J., Ángulo, F. A., y Gil, I. (2013). Gestión del conocimiento como bases para la gerencia de centros de investigación en universidades públicas. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 11, Núm. 1, pp. 116-125.

RESUMEN

El presente artículo busca reflexionar sobre el discurso de la gestión del conocimiento y su aplicación en las bases para la gerencia de centros de investigación en universidades públicas, abordando el estudio desde la perspectiva interpretativa, bajo enfoques post positivista con el uso del método hermenéutico en contexto teórico, documental, tomando la revisión bibliográfica de trabajos de investigación de Jiménez (2007), Santillán, M. (2010), Canals, A (2009), Valente y Soto (2005), entre otros. Al respecto, la gerencia de centros de investigación y de universidades cobra gran importancia en la medida cómo se desenvuelve el conocimiento en esas Instituciones, igual en la capacidad de producir nuevo conocimiento y de generar innovación. A este tenor, las consideraciones finales de la investigación apuntaron a identificar fortalezas y debilidades de gestión del conocimiento en centros de investigación y de universidades latino americanas, también conocer la capacidad para generar ambientes favorables en la creación de nuevos conocimientos como el desarrollo de habilidades para el logro de los objetivos institucionales.

Palabras clave: universidad, gerencia, conocimiento, innovación.

ABSTRACT

This article seeks to reflect on the discourse of knowledge management and its application in the management foundation for research in public universities, the study addressed the interpretative perspective on post positivist approaches using the theoretical context hermeneutical method , documentary, taking the literature review of research Jimenez (2007), Santillan, M. (2010), Canals, A (2009). Valente and Soto (2005), among others. In this regard, the management of research centers and universities becomes very important as how knowledge moves in those institutions, as in the ability to produce new knowledge and generate innovation. In this vein, the final considerations of the research aimed to identify both strengths and weaknesses of knowledge management research in

¹ Artículo de reflexión. Recibido febrero 20 de 2013. Aceptado Mayo 10 de 2013.

² Ingeniero industrial, magister en Gerencia de Proyectos de I + D, especialista en finanzas, doctorante en Ciencias gerenciales, docente e investigador de la universidad de La Guajira, Rioacha, Colombia. hberrio@uniguajira.edu.co

³ Contador Público, magister en Gerencia Financiera, especialista en sistemas de calidad y auditoría en los servicios de salud, doctorante en Ciencias gerenciales, docente universidad de La Guajira e investigador activo. franklinangulorangel@uniguajira.edu.co

⁴ Economista, Magister Scientarium en Gerencia Empresarial, docente catedrática de la Universidad de La Guajira, doctorante en Ciencias Gerenciales; investigadora activa. igil@uniguajira.edu.co

Latin American Universities and also know the capacity to generate favorable environments in the creation of new knowledge, and the development skills to achieve organizational objectives.

Keywords: university, management, knowledge management, epistemology, innovation.

INTRODUCCIÓN

Desde un análisis científico la importancia de la gestión del conocimiento para el logro de objetivos empresariales, más el papel de los directivos en este proceso, es válido decir que para crear y mantener una ventaja competitiva se deba aplicar el conocimiento especializado, apoyado de las habilidades de los directivos y encargados de tal actividad en la organización.

En el afán de dar respuesta a planteamientos elevados sobre la gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones, hay que reconocer que se vienen presentando momentos difíciles en el devenir en que se desenvuelven las empresas; la marcada incertidumbre o las acciones que cambian la forma de competir en un mundo más globalizado, donde generar valor es una de las principales preocupaciones de sus gerentes y directivos, produce en el mayor de los casos no conocer la verdadera naturaleza de las empresas ni la forma como estas generan conocimiento.

En ese orden, entra a prevalecer que los laboriosos del conocimiento se categoricen como el activo más valioso de las organizaciones en el siglo XXI, independiente del tipo de empresa en la que se desempeñen; bien ahora, el énfasis ya no está puesto en la condición física sino en las capacidades mentales calificadas, lo que puede reflejar un cambio en el alcance de los objetivos organizacionales. Acorde a las exigencias expuestas, se requiere, de conocimientos que justifiquen el saber junto a la aplicación de los mismos "saber hacer", siendo necesario desarrollar competencias basadas en conocimientos.

Es significativo, el interés de conocer como desde las universidades y centros de investigación se genera valor al conocimiento, su gestión es una forma de responder a problemáticas del entorno apoyado en la contribución de personas e instituciones y la responsabilidad de los equipos de trabajo; éstas consideraciones presuponen que no debe contemplarse la gestión del conocimiento como un simple proceso más en la Institución, sino que necesita impulsar íntegramente las ventajas que proporciona la integración de la gestión del conocimiento en la estrategia organizacional.

A través del presente estudio, se pretende realizar una reflexión sobre el abordaje de la gestión del conocimiento

y su aplicación en las bases para la gerencia de centros de investigación en universidades públicas, siendo este tipo de instituciones un actor idóneo, llamado a entender las necesidades y oportunidades del conocimiento; construir conocimientos relevantes; organizar, distribuir o difundirlo y crear condiciones para su aplicación.

DIMENSIÓN DEL CONOCIMIENTO: ATRIBUTOS QUE SOPORTAN LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

Dar respuestas a cómo conocemos las cosas, qué sabemos, por qué sabemos, si lo que sabemos es verdadero y cuáles son los límites de ese conocimiento, permite sea analizado la naturaleza de los juicios, que en progreso por la génesis científica del conocimiento humano y del modo en que el individuo actúa para desarrollar sus estructuras de pensamiento, es abordar desde la filosofía y el conocimiento a través de dichas respuestas el concepto de epistemología. Bueno (2003), expone la epistemología como la naturaleza del conocimiento y no del cómo obtener el conocimiento. En ese sentido, generar nuevo conocimiento es un estilo de conducta, un modelo de actuar donde todos son productores de conocimiento.

Así mismo, para explicar la innovación se necesitó una teoría de la creación de conocimiento organizacional. La cual, se produce en dos dimensiones: epistemológica y ontológica, la clave de la creación de conocimiento es la movilización, conversión e interacción entre el conocimiento tácito y el explícito en los niveles individual, grupal, organizacional e inter-organizacional. Pero dicho enfoque no deja de ser un planteamiento lógico, derivado de la propia evolución semántica del conocimiento que hoy es llamado Explícito y tácito, y antes definido como a priori y a posteriori o, inclusive, teórico o científico y práctico o creativo (productivo).

En relación al acervo cognitivo-semántico de la dimensión epistemológica del conocimiento, los orígenes de dicha dimensión, han evolucionado a lo largo del tiempo a partir del pensamiento de destacados filósofos, de muy diferentes épocas, caso de Aristóteles, Kant y Polanyi.

En el orden planteado por Nonaka y Takeuchi (2000), el conocimiento explícito, es formal y sistemático, por tal razón debe ser fácilmente comunicado y compartido en forma de bienes o servicios; pero el punto de partida para los autores

es otro tipo de conocimiento que no es fácil de expresar: el conocimiento tácito, muy personal difícil de comunicarlo a los demás; este conocimiento, está íntimamente ligado en la acción y en lo personal dentro de un contexto en la organización.

Desde las posiciones que de la epistemología del conocimiento se viene describiendo, la dimensión tácita se evidencia como la parte del juicio personal y organizacional que se hace visible cuando se utiliza en ciertas situaciones donde el conocimiento codificado o explícito es insuficiente para enfrentar dicha realidad. Situaciones semejantes pueden originar que alguien logre: predecir si algo va o no a funcionar, visualizar ciertos riesgos o peligros que no son proporcionados por el conocimiento explícito; un cierto orden de relación, entre datos que pueden generar ideas a partir de una situación nueva, es el caso de los inventores, los emprendedores, los visionarios, o las personas que sobresalen del resto, donde lo que los diferencia es su conocimiento tácito.

Considerando los planteamientos realizados por los enfoques anteriormente señalados, tanto la definición como las dimensiones del conocimiento dependen del enfoque epistemológico adoptado. Según el enfoque representativo, todo conocimiento es explícito. Únicamente el enfoque constructivista presta atención al conocimiento tácito. Asimismo, la diferenciación entre datos, información y conocimiento es relevante en este último, si bien desde el enfoque representativo tal diferenciación no existe.

El tipo de experiencia del conocimiento explícito se fundamenta según Bueno (2003), en la observación y los datos de la realidad observada. La conceptualización esta generalmente basada en la reflexión sin acción. El criterio de verdad consiste en la prueba: puede observarse, además se genera secuencialmente, a partir de lo que denomina actividad digital; y está relacionado con los acontecimientos u objetos del pasado.

En el contexto de los productores de nuevos conocimientos, las organizaciones se consideran órganos vivos constituidos por individuos que piensan, sienten e interactúan con funciones y estructuras organizativas que les permiten crecer y generar conocimientos. En referencia a lo anterior, Nonaka, y Takeuchi (2000), consideran la creación de nuevo conocimiento en las organizaciones, no como una simple cuestión de “procesar” información objetiva de un modo mecanicista y automático; sino, que debe mirarse con una perspectiva cualitativa dado la misma naturaleza del conocimiento

La creación de conocimiento organizacional se entiende según Nonaka y Takeuchi (1999), como la capacidad de una organización, considerada en su totalidad, para crear

conocimiento, disseminarlo en el conjunto de la organización y materializarlo en procesos, productos y servicios. Además, es el combustible para la innovación continua, la cual a su vez constituye una potente fuente de ventaja competitiva. Por tanto se trata de una teoría contextualizada que aborda la creación de conocimiento en un contexto y con una finalidad determinada.

Atendiendo la postura anterior, la importancia del conocimiento como factor de producción, y la creación de valor en la sociedad contemporánea, condiciona a las universidades para que a través de la investigación y la creación de nuevo conocimientos, sean los llamados a jugar un papel importante en el desarrollo de la región y en la innovación tecnológica y social vinculadas a grandes problemas regionales; Schawartzman (2008), lo justifica diciendo que el conocimiento basado en ciencia es esencial para crear riqueza, cuidar el medio ambiente, mejorar la salud, entre otros problemas sociales.

A opinión de Nonaka y Takeuchi (1999), no se ofrece una verdadera explicación de la innovación. Cuando una organización innova, no sólo procesan información, del exterior al interior, para resolver los problemas existentes y adaptarse al cambiante ambiente que los rodea. De hecho crean nuevo conocimiento e información, del interior al exterior, para redefinir tanto los problemas como las soluciones y, en el proceso, recrear su ambiente.

La visión occidental característica del conocimiento tiene gran influencia en la forma en la que los teóricos organizacionales tratan al conocimiento. La división cartesiana entre sujeto y objeto, el que conoce y lo conocido, ha dado origen a la visión de que las organizaciones sean consideradas mecanismos de procesamiento de información. Desde esta perspectiva, una organización procesa información del ambiente externo para ser útil para explicar el funcionamiento de las organizaciones, tiene una limitante fundamental.

En cuanto al conocimiento, en los centros de educación y centros de investigación, para Valente y Soto (2005), la imagen de la ciencia que se ha legitimado en los institutos o centros de investigación del sector universitario, orienta en mayor proporción a la comunidad científica internacional, ligada a problemas concretos directamente pertinentes al contexto en el cual se desenvuelve la actividad del científico.

En relación a la manera como los autores del presente artículo delimitan el concepto de conocimiento, se señala a continuación después de analizar diferentes posturas que soportan el sustento teórico alrededor de la realidad social evidenciada en torno a la dimensión del conocimiento y atributos que soportan la producción del mismo, como una acción que sustentan la construcción del conocimiento corporativo, válido por la importancia que puede tener

para la docencia en el ámbito de las Ciencias Económicas y Administrativas; su práctica permite generar y compartir conocimientos dentro de la organización, junto al desarrollo y estudio de la cultura organizacional, el capital intelectual, los activos intangibles entre otros.

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: FUENTES QUE EXPLICAN LA GENERACIÓN DE VALOR EN LAS ORGANIZACIONES

En un análisis de la situación global con respecto a la innovación y su relación con el fortalecimiento de la epistemología de la gerencia, algunos estudios centrados han definido sus alcances y han puesto en evidencia la necesidad de ajustar modalidades en el abordaje de diferentes aspectos involucrados en la gestión del conocimiento.

Canals (2009), se pregunta: “¿Por qué ahora, la gestión del conocimiento?”. De hecho, toda la vida ha habido conocimiento. Los filósofos han tratado de estos conceptos desde el inicio de la filosofía en Grecia. Así pues, ¿por qué ahora se habla de la gestión del conocimiento? Por diversas razones fundamentales. La primera es que con la bien denominada o mal denominada nueva economía, economía del conocimiento o economía de la información, el conocimiento y la información son progresivamente más importantes, como recurso y también como producto.

De igual forma para Santillan (2010), la gestión del conocimiento es más sobre la aplicación pragmática y reflexiva de cualquier concepto o definición, la gestión del conocimiento supone el traslado a un plano de análisis en el que se identifican procesos que agregan valor, determinados por la incorporación de nuevo conocimiento. Luego, gestionar el conocimiento podría entenderse como el aporte que se le hace a los sistemas de gestión de inteligencia para aprender con base en experiencias propias y ajenas a la organización. Es en la reutilización del saber hacer donde se produce el enriquecimiento y la aparición del nuevo conocimiento.

En consideración las acciones para una efectiva gestión del conocimiento Medina y Col (2012), hacen referencia a desarrollar estructuras que orienten a las personas a disponer de todo el potencial del conocimiento que se encuentra disperso en la organización, en ese sentido, advierte que se deba crear y desplegar una estrategia de gestión del conocimiento que integre las siguientes acciones: entender necesidades y oportunidades del conocimiento; construir conocimientos relevantes para la organización; organizar y distribuir el conocimiento de la organización; crear condiciones para la aplicación del conocimiento y explotar el conocimiento.

De lo anterior podría destacarse que el tránsito de conocimiento es esencial en entornos operativos donde se

aprende más rápido, se comprende mejor y se adapta más aceleradamente; contrario a eso, se piensa que existen barreras de distintas formas y tamaños que inciden en el flujo normal del conocimiento. Desde la perspectiva de Pavez (2000), se considera que el rol del conocimiento en las organizaciones ha cambiado debido a los nuevos paradigmas inscritos a la sociedad de la información y la nueva economía basada en el conocimiento.

A propósito de los cambios en el rol del conocimiento en las organizaciones, la gerencia es un concepto integral que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, la necesidad en que las organizaciones se flexibilicen ante los cambios tecnológicos e inclusive de variaciones en la propia cultura organizacional, han modificado los esquemas tradicionales, incorporando nuevas tendencias gerenciales. Por otro lado, en aras de entender como proceden las empresas modernas para sostenerse y aprender continuamente hay que reconocer que se requiere una cultura de aprendizaje coherente, efectivo y permanente en la organización, de lo contrario se hablaría de empresas que sobreviven.

Es importante prestar atención al detalle si de llegar alcanzar los objetivos en las organizaciones se refiere. Berrío (2011) expresa que ser competitivos en el mercado requiere, de conocimientos que justifiquen el saber junto a la aplicación de los mismos “saber hacer”, siendo fundamentales en la dirección de cualquier instituto u organización independiente del sector en que se esté desarrollando; hoy existe una complementariedad entre la dirección y gestión por lo que es necesario desarrollar competencias gerenciales basadas en conocimientos para tales fines.

El mismo autor plantea que debe ser desde las universidades y centros de investigación donde se genere valor al conocimiento, su gestión es una forma de responder a **problemáticas del entorno** apoyado en la contribución de las personas, sus responsabilidades tanto en la institución como en los equipos de trabajo, tales consideraciones suponen que no deben tenerse en cuenta en la gestión del conocimiento simplemente como un proceso más, sino que necesitan advertir íntegramente las ventajas que proporciona la integración de la gestión del conocimiento en la estrategia organizacional.

Por gestión del conocimiento en un sistema universitario o científico, Silvio (2010), lo define como la planificación, conducción, monitoreo y evaluación de un conjunto de acciones y decisiones para aplicar soluciones a un conjunto de problemas asociados a la adquisición (aprendizaje), transmisión (enseñanza-comunicación), conservación, recuperación, creación (investigación), aplicación (extensión, transferencia) y difusión de datos, informaciones y conocimientos; convirtiéndose entonces en un motivo, para que los centros de investigación y las universidades hagan

intentos en adquirir este nuevo activo, con tal de satisfacer las necesidades de cambio del entorno.

En torno a las necesidades identificadas en los centros de investigación, Nava (2010) reconoce la existencia de barreras para la innovación, igualmente deduce que la cooperación interna y externa es la limitante más fuerte de vencer seguida por el conocimiento y el capital humano. En consecuencia se pueden mencionar algunas necesidades en términos de sus manifestaciones entre los que se incluyen: bases de conocimientos en constante desarrollo y en general no difundidas en las instituciones, conocimiento no capitalizado perdiendo posibilidades de autogestión o financiamiento, procedimientos y métodos no impactados formalmente por la evaluación del dominio de conocimiento, lo que se traduce en fallos repetidos y obstáculos en el desarrollo de áreas específicas del saber científico.

La implementación de cualquier modelo de gerencia del conocimiento en los centros de investigación se debería analizar a través de la epistemología con la finalidad de determinar el enfoque más adecuado para llevar a cabo el estudio de la formación gerencial que explique la innovación en dichos centros.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: REFLEXIONES DE GESTIÓN E INNOVACIÓN EN CENTROS DE INVESTIGACIONES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN PAISES LATINOAMERICANOS

En la búsqueda de señalar dimensiones epistemológicas del conocimiento en centros de investigación de universidades públicas de países latinoamericanos, desde los contextos de Venezuela, Bolivia, Chile y Colombia, se analizarán los últimos avances científico y transcendental de la gestión del conocimiento para el logro de objetivos empresariales basados en conocimiento especializado, habilidades de los directivos y encargados de tal actividad en la organización; así mismo, presentar proposición de experiencias obtenidas a partir de las ventajas que proporciona la integración de la gestión del conocimiento en la estrategia organizacional.

Orozco (2011) expresa que en los países de habla hispana aún está poco difundida la labor profesional de los gestores de conocimiento; al igual, el mismo autor manifiesta que la información y el conocimiento son parte de un mismo proceso complejo, que dependen de modelos de comportamientos informacionales y cognitivos de las personas; en ese sentido, puede ser considerado la gestión del conocimiento como el enlace entre la motivación del investigador y las competencias adquiridas de manera sistemática. Luego también, entrarían las universidades y los centros de investigación a ser los llamados a fortalecer la gestión del conocimiento en las personas al considerarlas columna vertebral del conocimiento.

Según Perozzi (2008), la gestión del conocimiento en las universidades se encuentra vinculada con la responsabilidad social; dado que el mismo implica un aprovechamiento del capital intelectual de las personas, la cual es fundamental para ejercer una responsabilidad tanto interna como externa; compartiendo la misma apreciación pero encaminado a describir la manera en que se evidencia tal vinculación, Berrío (2013) apoya la tesis que el desarrollo de las competencias gerenciales como estrategia en la gestión del conocimiento requieren del potencial de cada individuo para lograr los objetivos institucionales, por lo que es necesario entonces evaluar la forma como se gestiona el conocimiento orientada a reducir las deficiencias que persistan.

Sanabria y otros (2009), argumentó que la realidad latinoamericana ha cambiado y esto se explica por los paradigmas, resultados de los procesos de globalización, el uso intensivo de las telecomunicaciones, el avance desde lo científico y lo transcendental de la gestión del conocimiento para el logro de objetivos empresariales, lo cual viene generando la posibilidad de contrastarse no sólo con el entorno más cercano, sino también con otras realidades, facilitando los acontecimientos diarios de las organizaciones y mejorando la calidad de vida de la población, a través de aplicación del conocimiento y de las realidades contextuales de cada región, más lo que se conoce o identifica como innovación.

Para Jiménez (2007), en el caso Venezolano, después de un amplio despliegue teórico y de la exegesis del discurso epistemológico gerencial como base en conocimientos expresos en los centros públicos de investigación, manifiesta en su estudio sobre dimensiones como fuentes que explican la innovación, que existe gran coherencia con la génesis científica del conocimiento humano, por lo que apoyado en un enfoque constructivista concibe a los centros de investigación como un sistema que piensa y genera conocimiento.

En esa medida, el análisis epistemológico del conocimiento tácito en los centros de investigación de las universidades públicas venezolanas, atendiendo las indicaciones de Peluffo (2002), este se evidencia mediante experiencias, ideas y habilidades de los investigadores, los cuales son encaminados a través de conversaciones dirigidas y reuniones personales; tal apreciación es relevante por ser el conocimiento que se tiene incorporado en el devenir de la cultura organizacional, de igual manera reflejan la dimensión epistemológica del conocimiento registrado en la institucionalidad de los centros de investigación y universidades públicas.

Por otro lado, los resultados válidos de la observación realizada por Peluffo, confirman que en los centros de investigación de las universidades venezolanas, crean en su contextos espacios o ambientes favorables para que se interactúe y a su vez se motive la creación de conocimiento

nuevo, involucrando formas tácitas de aprendizajes, donde la motivación por el logro, el compromiso personal y la gestión desde lo organizacional institucional promuevan la adquisición de nuevas habilidades para el logro de los objetivos propuestos. En contraste, Reyes (2008), identificó la desvinculación de la universidad con el sector externo.

Apoyado en Reyes y sustentado por Peluffo, es la transferencia de conocimiento tácito en las Instituciones analizadas, una de las principales dificultades, por lo que se aúnan esfuerzos para crearlo, permitiendo la sustentabilidad de los procesos de desarrollo en el tiempo, siempre que los actores (docentes, investigadores, estudiantes y administrativos) estén en capacidad de producirlo, desarrollarlo, compartirlo e incorporarlo. Así mismo confirma Bueno (2003), que en las organizaciones educativas del orden superior como en sus centros de investigación se expresa el conocimiento explícito a través de manuales estructurados de funciones, procedimientos; almacenados y distribuidos, validando lo dicho por Nonaka y Takeuchi (2000), cuando expresa que el conocimiento explícito es sistemático, fácil de articular y comunicar.

En sentido de describir una experiencia donde el desarrollo del conocimiento y su aplicación a través de la generación de valor que producen tanto las Universidades como los Centros de Investigación en el trascender externo de la Institución, Battle e Inicarte (2009), con el propósito de determinar el cómo es la gerencia de conocimiento en empresas cerveceras del municipio de San Francisco del Estado Zulia, destacó sobre todo que la dimensión técnica y cultural apoyada en el liderazgo del capital intelectual son los principales elementos de la gerencia del conocimiento en este subsector de la economía venezolana; igual mente, el mismo autor concluye que el desarrollo de los aspectos tecnológicos y la estrategia de innovación les ha permitido mantenerse liderando los mercados.

En referencia a lo anterior, el mismo estudio muestra gran fortaleza en la asignación de recurso, la fusión, la adaptación; de igual manera, se identifica como estrategia del negocio la administración del conocimiento a través del liderazgo e innovación, hechos que respaldan la elaboración continua de nuevos productos y el posicionamiento en el mercado, esto sin dejar de lado el valor organizacional que se desprende de los equipos de trabajo y su capacidad de generar y compartir nuevo conocimiento.

Por otro lado, Huanca (2010) hace referencia a la manera como se gestiona el conocimiento en universidades públicas de Bolivia, antes indica que la relación de la Educación Superior Universitaria Boliviana con el sistema productivo empresarial es deficiente. Por una parte las empresas no han comprendido la importancia del potencial instalado en las universidades en materia de investigación y desarrollo,

por otra, las universidades aún no han comprendido los beneficios de utilizar a las empresas como espacios de aprendizaje e innovación.

En el mismo sentido, Huanca, igual que Jiménez en el caso Venezolano, expresa que las universidades públicas han incorporado principalmente en la gestión y creación de conocimiento, el modelo de capital intelectual y el modelo de gestión de conocimiento de Nonaka & Takeuchi; el ejercicio ha permitido elaborar indicadores de capital intelectual y de gestión de conocimiento acordes a los contextos de las universidades. Así mismo hace un esbozo de la manera como se gestiona el conocimiento para facilitar las relaciones entre los recursos (entradas) y los resultados (salidas) de los procesos en la labor académica, investigación e interacción social para la transformación del conocimiento tácito a explícito en un ciclo de retroalimentación permanente.

Haciendo referencia a los últimos avances de la gestión del conocimiento para el logro de objetivos institucionales, desde la gestión de los Entes Territoriales y sus compromisos con el entorno ambiental, mediante el conocimiento especializado y habilidades de los gobernantes o encargados de tal actividad, Schwartzman (2008), estableció que la falta de trabajo decente y la pobreza en América Latina, el hambre en la África Sub sahariana, la distribución injusta de la renta en el mundo, el calentamiento global, la falta de expectativas por parte de un fuerte contingente poblacional inclusive en los países desarrollados, el terrorismo y la pérdida de biodiversidad son características que signan el correr del tiempo.

En relación a lo anterior, Ramírez (2009), en "Redes locales de conocimiento y acción frente al cambio climático", tal como se presenta en el gráfico No 1, proyecto enmarcado en forma de conocimiento explícito y donde se establece como componente estratégico, una actividad transversal en gestión de conocimientos en cambio climático. El proyecto se estructuró, en tres partes: marco conceptual, como una visión de conjunto de las ideas y las prácticas que conforman el modo en que se comprende el proceso; la estrategia y las perspectivas de su implementación.

En el tejido que compromete la cultura del conocimiento y en la relación entre gestión del conocimiento y gestión académica, Ponce (2013) al respecto, explora cómo en el contexto de Chile, tanto el crear, el compartir y el aplicar conocimiento afectan positivamente la gestión académica; así mismo señala que las fases de la gestión del conocimiento se encuentran interrelacionadas y poseen el mismo nivel de relevancia para dicho proceso; por tanto, no se pueden analizar individualmente. También manifiesta que las universidades tradicionales, construidas alrededor de departamentos, han tenido dificultades para adaptarse a la ciencia interdisciplinaria.

Bajo las dimensiones en que se vienen vinculando las reflexiones epistemológicas e innovación en centros de investigación y universidades latino americanas, Ponce indica que la gestión del conocimiento, al menos en las universidades chilenas estudiadas, repercute en la calidad de la investigación. Puede considerarse entonces que la gestión del conocimiento tiene incidencia en la calidad de las diversas actividades que se llevan a cabo en las universidades, debido a que es un aspecto clave en las misiones y de la configuración del éxito de estas instituciones.

De la misma manera como se viene tratando, según el estudio que realizaron Rodríguez y otros (2013); en el contexto de las universidades chilenas, indican de qué forma se relaciona la gestión académica de la universidad expresada en la docencia de postgrado, e investigación con la gestión de conocimiento. Esta investigación se realizó con un conjunto de hipótesis y con una muestra exploratoria aplicándole un instrumento para conocer los grados de relación que existen de estas variables antes mencionadas en la sociedad del conocimiento. De igual forma los autores evaluaron la pertinencia de la investigación, la cual arrojó resultados exitosos; la gestión del conocimiento influye positivamente en la gestión académica, por la cual se evidencia la relación entre la gestión del conocimiento (crear, compartir y aplicar) y la gestión académica (docencia, postgrado e investigación). Para tal efecto la gestión de conocimiento en la educación superior se configura como una forma de retener y administrar los productos del conocimiento, siendo que las instituciones de educación interactúan cada día más con otros centros educativos donde la producción de conocimiento se convierte en un proceso de intercambio crítico.

Luego de establecer una relación entre la gestión de conocimiento y la gestión académica de las universidades chilenas, puede asociarse que este proceso, considerado vital para las instituciones de educación superior, dado a que la aplicación de la gestión del conocimiento como herramienta de gestión al interior de las instituciones de educación superior impactan en su gestión; siendo fundamental porque la formación del capital humano avanzado más el conocimiento producidos desde la docencia, el postgrado y la investigación requieren ser administrados y socializados produce cambios sustanciales en la práctica y su forma de implementación en las universidades.

Por el lado Colombiano, González (2009) expresa su interés por mejorar la dinámica de los procesos de creación y difusión del conocimiento de los investigadores al investigador. Propone la realización de eventos que permitan la conversión del conocimiento tácito a explícito y viceversa, que permita lograr eficiencia y aprovechamiento colectivo de sus resultados en los procesos tanto de búsqueda como de transferencia de saberes.

Ortiz y col (2012) describen en su ponencia “Modelo de gestión del conocimiento de la investigación para Colombia y Cuba”, el esquema de gestión del conocimiento diseñado para el Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, que si bien es una universidad privada, deja ver deficiencias en los procesos de investigación que en algunos casos solo se relacionan con universidades públicas. El caso de estudio fue asociado a los sistemas de registro y clasificación de la información generada en los procesos académicos e investigativos, donde los principales resultados reflejan que el desarrollo de la investigación disciplinar está en un proceso de maduración que requiere ajustes importantes, entre otros, la pertinencia académica de los proyectos de investigación.

Sin embargo, muy a pesar que en el caso colombiano por lo que representa las universidades públicas y sus centros de investigación, el perfeccionamiento de generación de conocimiento se encuentran en procesos de maduración; por el lado de las empresas productoras de bienes y servicios, se experimenta otra situación donde el desarrollo del conocimiento y su aplicación a través de la generación de valor, vienen produciendo sus frutos; podría decirse a raíz de que existen empresas privadas con sus propios centros de investigación y desarrollo como el Grupo Corona, el Grupo Mundial, el denominado “Grupo Antioqueño”, la organización Chaid Neme.

Otro estudio de caso exitoso en cuanto a conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional se refleja en el sistema bancario colombiano y sus implicaciones en los procesos de trabajo y las nuevas formas de alianzas estratégicas desarrolladas en el sector. Murillo (2009), establece que las nuevas formas de organización del trabajo, la generación de nuevo conocimiento aplicado a los servicios y productos del sistema financiero mundial, han transformado las organizaciones bancarias en Colombia. Los desarrollos tecnológicos han generado grandes procesos de innovación en las prácticas administrativas tanto al interior de la organización como en las relaciones con los usuarios de los servicios fimundial.

En el mismo orden, Murillo también expone que la gestión del conocimiento en los procesos de transformación, internacionalización y nuevas tecnologías en el sector bancario, genera oportunidades para la consolidación e integración tanto del sector financiero como de los otros sectores de la economía. Es así como las organizaciones bancarias han tenido que acudir a nuevos paradigmas administrativos como las alianzas estratégicas, las fusiones e incluso, en algunos casos, a las liquidaciones o intervenciones del Estado para salvaguardar los intereses de los ahorradores.

La sociedad actual, viene estableciendo consenso en torno al nuevo paradigma del conocimiento. Las universidades no escapan a esta realidad, su reto fundamental consiste en enfrentar cambios, desarrollando nuevas herramientas de análisis, transformando mentalidades y actitudes para que se adapten a las necesidades emergentes basadas en la información y el conocimiento.

En general, la investigación trata de reflexionar también el modelo de aprendizaje practicado en los centros de educación superior y las políticas establecidas en los centros de investigación de las mismas, con miras a potenciar un conocimiento más acorde con las exigencias de las nuevas tendencias de la economía y la sociedad. En este sentido se extiende el concepto de gestión del conocimiento a la economía de aprendizaje, definida como “una economía en la que el éxito de los individuos, las empresas y las regiones refleja la capacidad de aprender (y de olvidar las prácticas pasadas); la evolución es rápida, las aptitudes pasadas quedan obsoletas y se exige nuevas capacidades; el aprendizaje abarca la creación de competencias y no sólo un mayor acceso a la información; el aprendizaje continúa en todos los sectores de la sociedad y no únicamente en los de alta tecnología.

Para terminar con la reflexión, la educación superior debe hacer frente a los retos que proponen las nuevas oportunidades del entorno; la gestión del conocimiento y una forma rápida que ofrecen las tecnologías de producir, organizar, difundir, controlar y de acceder a las mismas, presuponen lo indicado por la UNESCO (1998), donde expresa que deberá garantizarse un acceso equitativo a estas tecnologías en todos los niveles de los sistemas de enseñanza.

CONCLUSIONES

De lo expuesto anteriormente, se señala a continuación después de analizar diferentes posturas que soportan el sustento teórico alrededor de los paradigmas de la realidad social evidenciada en torno a la gestión del conocimiento como bases para la gerencia de centros de investigación en universidades públicas:

En la investigación se constata el vínculo que existe entre conocimiento tácito y explícito, desde un punto de vista conciliador que indica que de no darse la interacción de ambos, difícilmente pueda suceder algo que logre llamar la atención. Precisamente de acuerdo a la información generada, es ese intercambio de conocimiento donde se genera valor agregado a la gerencia de las organizaciones productoras de conocimiento, viéndose reflejado en el grado de innovación de la organización. Por otro lado cabe destacar que en la mayor parte de los centros de investigación no existe una cultura innovadora, muy a pesar que se fortalecen

los procesos que orientan la generación de conocimiento. La no atención de la conversión de un conocimiento tácito a explícito difícilmente pueda desembocar en algún tipo de innovación.

Este trabajo se articuló con la manera como se procesa la creación de conocimiento en los centros de investigación; quedando reconocido que generar conocimiento es la actividad sustantiva de los centros de investigación científica; así también, complementariamente, apropiarse de él, validarlo, documentarlo; divulgarlo y/o propiciar su transferencia para el desarrollo de aplicaciones de beneficio social, considerando que los conocimientos generados en los centros de investigación científica juegan un papel importante en la toma de decisiones, principalmente de política científica, que tienen como destinatarios a diversos grupos y segmentos sociales.

Al hacer referencia a la gerencia y dimensiones epistemológicas e innovación en centros de investigaciones de universidades públicas latinoamericanas, se apreció que la gestión académica, expresada en sus actividades de docencia e investigación, se deja influenciar positivamente por la gestión del conocimiento al interior de las instituciones de educación superior. En efecto, la relación dada entre ambos aspectos es considerada relativamente fuerte, al mismo tiempo que es positiva y significativa. Se refleja en ellas, el desarrollo los modelos de capital intelectual y de gestión de conocimiento de Nonaka & Takeuchi; luego, la gestión del conocimiento se describe como un proceso que incrementa su relevancia en las instituciones de educación superior, porque promueven, comparten y aplican sus conocimientos a diversas escalas.

Finalmente, Colombia expresa su interés por mejorar la dinámica de los procesos de creación y difusión del conocimiento; igual que otros países latinoamericanos, propone la realización de eventos que permitan la conversión del conocimiento tácito a explícito y viceversa. Así mismo los resultados investigativos reflejan que el desarrollo de la investigación disciplinar está en un proceso de maduración que requiere ajustes importantes, entre otros la pertinencia académica de los proyectos de investigación.

Considerando el avance científico y transcendental de la gestión del conocimiento para el logro de objetivos empresariales, el desarrollo de la gerencia de conocimiento en empresas parte del esfuerzo que las mismas hacen, se añadió sobre todo que la dimensión técnica y cultural apoyada en el liderazgo del capital intelectual son los principales elementos de la gerencia del conocimiento. Igualmente el desarrollo de los aspectos tecnológicos y la estrategia de innovación les han permitido liderar el mercado.

REFERENCIAS

- Battle, F. e Inciarte, B. (2009). Gerencia del conocimiento en empresas cerveceras. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 14, No. 45, p. 42.
- Berrío, H. (2011). *Gestión tecnológica en las empresas procesadoras de Sal Marina en el Municipio de Maicao, la Guajira – Colombia*. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo.
- Berrío, H. y Col (2013). *Rasgos Éticos de la Gerencia: Posturas Sociales para la Construcción del saber*. Maracaibo: Ediciones Astro Data.
- Bueno, E. (2003). *Fundamentos epistemológicos de la dirección del conocimiento: desarrollo, medición y gestión de intangibles*. Madrid. Extraído el 05 de junio de 2013 desde: <http://www.oei.es/oeivirt/sociedconoc.htm>
- Druker, P (2004). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Editorial Norma.
- González, J. (2009). Modelo para el desarrollo de la Gestión del conocimiento en los centros de investigación de las universidades públicas colombianas. Caso aplicativo Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia (UPTC). *Gestión y estrategia* Vol 35.
- Huanca, R. (2008). *La investigación universitaria de países en desarrollo y la visión de los académicos sobre la relación Universidad Empresa: Universidades públicas de la región occidental de Bolivia*. En: http://dspace.cc.upv.es/bitstream/handle/10251/2672/tesis_UPV2149.pdf
- Jiménez, S. (2007). *Creación de conocimiento en centros de investigación en universidades públicas*. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de investigación y Postgrado, Maestría en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo.
- Medina, D. E. M., Morales, N. A., Pérez, E. G., & García, R. A. (2012). Gestión del conocimiento en grupos de investigación en ciencias sociales. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, Vol. 6 No. 5, p. 75
- Murillo, G. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: el caso de las organizaciones bancarias en Colombia. *Revista Estudios Gerenciales*, vol 25, No. 112, p. 71-100. En: http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/313. Recuperado el 15 de mayo de 2013.
- Nava, M (2010). Gestión de la innovación en las universidades del Municipio Lagunillas. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chasin, Decanato de investigación y postgrado.
- Nonaka y Takeuchi (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2000). La empresa creadora de conocimiento. *Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review*. Bilbao: Deusto, 23-50.
- Orozco, J. F. G. (2011). *Diagnóstico para la propuesta curricular de la carrera de gestión del conocimiento en la modalidad a distancia y la aplicación del método*. Documentación de las Ciencias de la Información, 34, 489-504. Recuperado de: <http://search.proquest.com/docview/914694646?accountid=43652>
- Pavés, A. (2000). *Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas*. Valparaíso, Chile: Universidad Técnica Federico Santa María.
- Peluffo, M. B. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público* (Vol. 22). Santiago de Chile: UN Publications.
- Perozzi, R. (2008). *Gestión del conocimiento en universidades públicas como fundamento de la responsabilidad social*. (Tesis Doctoral. en Ciencias de la Educación) Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado.
- Ramírez, M. (2009): *Redes locales de conocimiento y acción frente al cambio climático*: Encuentro nacional de investigadores de la comunicación en La Paz. Bolivia: Proyecto Bol/60130 del PNUD.
- Reyes, P (2008). *Gestión del conocimiento como innovación tecnológica en los centros de investigación universitarios*. (Tesis doctoral en Ciencias Gerenciales). Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chasin, Decanato de investigación y postgrado.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Araneda-Guirriman, C., & Rodríguez-Ponce, J. (2013). La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas. *Interciencia*, 38(2), 88-94.
- Sanabria, N., López, A., Medina F., Bedoya, I., Tellez R. L. (2009). La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en clave de alta calidad. *Revista Universidad de La Salle*, No. 48, p. 202-224.

Santillan, M. (2010). *Gestión del conocimiento: El modelo de Gestión de empresas del siglo XXI*. La Coruña: Editorial Netbiblo.

Schwartzman, S. (ed) (2008): *Universidad y desarrollo en latinoamérica: Experiencias exitosas de centro de investigación*. Caracas: UNESCO/ IESALC.

Silvio, J. (2010). Redes académicas y gestión del conocimiento en América Latina: en busca de la calidad. *Educación Superior y Sociedad*, 3(2), 7-22.

Canals, A (2009). *La gestión del conocimiento*. Barcelona: Gestión 2000.

Unesco (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. En Unesco: *La educación superior y la investigación: Desafíos y oportunidades*. En: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Valente y Soto (2005). Estrategias gerenciales de vinculación entre institutos universitarios de investigación y organismos del sector público regional. *Opción*, agosto, vol. 21, num. 047.