

## LA GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE LA FUNCIÓN INVESTIGATIVA: CASO UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO

Pereira R, Zita <sup>1</sup> - Montero, Anny <sup>2</sup> - Caseres, Erick <sup>3</sup> - Vásquez, José <sup>4</sup>

### RESUMEN

*La Gestión del Conocimiento constituye una forma novedosa, diferente y estratégica de gerenciar la función de investigación de la universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), a fin de hacerla competitiva y productiva. El propósito de nuestro estudio fue conocer, comprender e interpretar los significados y significantes que le otorgan los propios actores sociales universitarios desde sus discursos y haceres, a la gestión del conocimiento desde la función investigación. Se ubica en el enfoque cualitativo, orientando nuestra postura epistemológica desde la concepción del conocimiento como una construcción social, bajo la perspectiva teórica del interpretativismo, apoyada metodológicamente en la fenomenología y la hermenéutica. Como actores sociales participaron ocho informantes clave. Se utilizó la entrevista en profundidad. La información la categorizamos y codificamos, emergiendo cuatro categorías y veintidós subcategorías, seguidamente la triangulamos para precisar los hallazgos, entre los cuales se destaca un estilo gerencial tradicional basado en el control y la dirección, sin la participación de los entes involucrados; presencia de una cultura investigativa muy débil, carente de apoyo y aprendizaje colaborativo, afectando los indicadores de investigación; no hay amplitud para aceptar los diferentes paradigmas de investigación, siendo un elemento desmotivador para el registro de proyectos. Todo ello, devela que no se está gestionando el conocimiento desde la función de investigación, constituyéndose esto en la hermeneusis del aporte de nuestra travesía inherente al constructo teórico respecto a la Gestión del Conocimiento desde la Función de Investigación en la UCLA.*

*Palabras claves: Gestión del conocimiento, función investigación, UCLA.*

---

<sup>1</sup> Doctora en Gerencia (UNY). Maestría en Gerencia Empresarial (UFT). Ing. en Informática (UCLA). Profesora Agregado del DCYT (UCLA). Correo electrónico: zpereira@ucla.edu.ve

<sup>2</sup> Doctora en Educación (PIDE. UCLA-UNEXPO-UPEL). Maestría en Investigación Educativa (UPEL). Profesora Agregada (UPEL). Correo electrónico: asmonerosopilca@hotmail.com

<sup>3</sup> Doctor en Educación (PIDE. UCLA-UNEXPO-UPEL). Maestría en Ciencias Mención Matemática (UCLA). Profesor Agregado (UCLA). Correo electrónico: erikcaseres@ucla.edu.ve

<sup>4</sup> Doctor en Gerencia (UNY). Maestría en Gerencia Empresarial (UFT). Ing. Agrónomo (UCLA). Profesor de la UNY. Correo electrónico: jorava\_01@hotmail.com

## THE GENERATION OF KNOWLEDGE THROUGH THE MANAGEMENT OF THE INVESTIGATIVE FUNCTION: CASE UNIVERSITY CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO

### ABSTRACT

*The knowledge management is a new, different and strategic management the function of research University Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), in order to make it competitive and productive. The purpose of our study was to know, understand and interpret the meanings and meanings that give the University social actors themselves from their speeches and doings, to the management of knowledge from the research function. It is located on the qualitative approach, orienting our epistemological stance from the conception of knowledge as a social construction, the theoretical perspective of the interpretativismo, supported methodologically in phenomenology and hermeneutics. As social actors involved eight key informants. The interview was used in depth. Information categorized it and encode, emerging four categories and twenty-two subcategories, then contrast it to clarify the findings, which include a traditional management style based on the control and direction, without the participation of the involved entities; presence of a research culture very weak, lacking support and collaborative learning, affecting research indicators; There is no amplitude to accept different research paradigms, being a disincentive element for project registration. All of this reveals that it is not managing knowledge from the research function, becoming the hermeneusis of the contribution of our inherent to the theoretical construct crossing this with respect to the knowledge management from the function of research at UCLA.*

*Key Words: Knowledge management, Investigative Function, UCLA.*

### 1. Preámbulo del estudio

Las universidades al igual que cualquier otra organización, deben manejar procesos, modelos y/o herramientas que le permitan afrontar los cambios y ser capaces de brindar soluciones a conflictos, problemas y necesidades que reclama la sociedad actual. De allí la responsabilidad de gestionar el conocimiento desde todas sus funciones, particularmente desde la función investigación; es decir, generarlo, estructurarlo, transmitirlo, almacenarlo, difundirlo entre todos sus miembros, relacionarlo, vincularlo y reticularlo con la sociedad, sin obedecer a comportamientos ni patrones de conveniencia, logrando una gestión del conocimiento para todos aquellos que deseen hacer investigación.

Ramírez (2002), expresa que la gestión del conocimiento es “la manera cómo vamos a captar, organizar y acceder a todas las experiencias, habilidades, ideas, procesos y conocimientos que existe en la empresa y que los miembros de la organización conservan para el uso de sus funciones” (p.1), Añade Bueno (2002), que la gestión del conocimiento 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; complementa Balza (2009), que la gestión del conocimiento es la “...capacidad de los actores organizacionales para aprender a generar, utilizar y

valorar la sabiduría humana, lo cual implica ocuparse tanto del origen como del destino del conocimiento” (p.19).

Evidentemente, la gestión está relacionada con el entorno, con la forma de gerenciar y los individuos (docente-investigador y coordinador) con sus ideas, conocimientos y experticia (saber), pero sobre todo la habilidad que debe tener quien la gerencia (coordinador) con el fin de agregar valor a la organización (función investigación de la universidad), es decir, que trascienda de un conocimiento individual a un conocimiento colectivo, consustanciado con la generación, transferencia y divulgación del conocimiento científico en todos los espacios organizacionales y universitarios (internos y externos), sin olvidar quién lo posee, quién lo emite y quién lo recibe, apropiando el lenguaje y el medio al servicio de la comunidad.

Es por eso, que la universidad del siglo XXI debe asumir desafíos, retos, riesgos y nuevos rumbos en todas sus funciones, específicamente en la función investigación, ya que la investigación “es esencial para reforzar el potencial de los países” como advierte la UNESCO (1998, p.1), además de mejorar la calidad académica (espacios de formación) y el aporte a la ciencia a través de su producción científica.

En función de lo planteado, la Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (CRES, 2008) sugiere a las Instituciones de Educación Superior (IES) y a los Gobiernos Nacionales, orientar políticas y lineamientos de integración entre gobierno, universidades, centros de investigación y sector productivo. Por consiguiente, al estado se le recomienda elevar la inversión en Ciencia, Tecnología e Innovación y a las IES fomentar la investigación y la innovación para generar conocimiento pertinente requerido por la sociedad.

En ese sentido, el Estado Venezolano ha desarrollado lineamientos que apuntan a la necesidad de la investigación universitaria y para ello, ha incluido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) una serie de leyes como las referidas a Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación y la Ley de Universidades. También se ha creado el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) y el Programa de Estímulo al Investigador (PEI) en los cuales las universidades y la investigación ocupan un lugar preponderante, sin dejar de mencionar que la UCLA también se alinea con el estado a través del Programa de Estímulo al Investigador Lisandro Alvarado (PEILA).

Es por eso que las Universidades más que ninguna otra organización, están comprometidas en gestionar el conocimiento investigativo bajo diversos equipos de investigación: disciplinario, multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario, puesto que no escapan de las influencias políticas, sociales, culturales, artísticas, religiosas, económicas y científicas, de la complejidad de la realidad y dinámica que impone el mundo globalizado, la sociedad de la tecnología de la información, de la

comunicación y del conocimiento, apuntando hacia una nueva era planetaria donde la comprensión y explicación de sus procesos, modelos, fenómenos y gerencia de sus funciones, requieren de nuevas interpretaciones epistémicas en un sentido amplio, integrador, holístico, comunicativo, ambientalista, ético y conciliador.

Desde esta perspectiva, surgió en nosotros la inquietud de ver la manera en que se está conduciendo la gestión del conocimiento en la función de investigación en la UCLA, siendo la investigación una de las funciones básicas que está implícita en todos los decanatos que componen esta casa de estudio, enmarcada en el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT), cuya misión es impulsar y elevar la productividad científica con pertinencia social, definida por la UCLA (2006 a) en su visión institucional.

De este modo, la función de investigación, tiene como propósito principal, incentivar el desarrollo de proyectos y de las actividades de investigación en las diferentes áreas del saber, independientemente de la disciplina, de la formación y del grado del conocimiento de los participantes, la idea es enlazar sus distintos actores y promover proyectos congruentes con las necesidades de nuestra sociedad, para generar redes de soluciones a partir de una práctica investigativa directa y efectiva.

En correspondencia a la información emanada de la Oficina de Personal Docente y de Investigación (OPDI) de la UCLA, para el año 2012, se cuenta con mil cuatrocientos ochenta y siete (1487) profesores activos adscritos, quienes cumplen con las funciones de docencia, investigación y extensión. No obstante, la dirección de investigación de la UCLA para el año 2012 indicó la productividad científica sobre la base a proyectos de investigación, y señaló que la inscripción corresponde a 363 proyectos, con un registro de 496 investigadores, situación que representa una incongruencia entre el número de profesores activos y el número de proyectos de investigación inscritos, lo cual nos llevan a reflexionar y a suponer que existe una problemática en dicha función.

Desde esta óptica, las intencionalidades del estudio estuvieron centradas en develar, interpretar y comprender los significados que le asignan los actores sociales universitarios a la Gestión del Conocimiento desde la función de Investigación en la UCLA, a fin de generar un constructo teórico respecto a la Gestión del Conocimiento desde la Función de Investigación en este recinto universitario.

## 2. Referentes teóricos orientadores del estudio

### 2.1 *La gestión del conocimiento*

La gestión del conocimiento se ha convertido en estos últimos años en uno de los principales temas de investigación, por la llamada economía del conocimiento en la sociedad de la tecnología, información, comunicación y el conocimiento (TICC), así que hablamos de un giro organizacional o más bien un tercer período de cambios en el cual las estructuras basadas en la autoridad y el control son desplazadas por aquellas centradas en el conocimiento y la organización de los especialistas del conocimiento (Drucker, 2000 e).

Es relevante señalar que entre los autores más importantes que han desarrollado un gran interés por el tema del conocimiento tenemos a Peter Drucker, Alvin Toffler, James Brian Quinn y Rober Reich. Drucker desde 1993 habla de una nueva economía distinta a las anteriores, en la cual el conocimiento no es otro recurso más, además de los tradicionales (capital, tierra y trabajo), sino que es el único recurso válido en el presente. Toffler (1990) apoya a Drucker, sólo que ve el conocimiento como fuente de poder de más alta calidad y la clave para el cambio, de hecho su poder es superior al poder del dinero y al poder de la fuerza muscular.

Seguidamente, Quinn (1992) comparte la opinión de Toffler y Drucker, y agrega que el poder de una organización está centrado en las capacidades intelectuales y de servicio más que en otros activos, y para conseguir diferenciarse de otras resume su producto en la forma de ofrecerlo, diseñarlo, innovarlo y comprender al usuario. Mientras que Reich (1991), argumenta que la única ventaja competitiva verdadera se encuentra en los analistas simbólicos, quienes están equipados con el conocimiento necesario para identificar, resolver y enfrentar nuevos problemas, denominados por Drucker como trabajadores del conocimiento.

En suma, estos autores comparten visiones, al afirmar que el futuro pertenece a las personas que poseen el conocimiento, ya la sociedad no demanda seres autómatas sino pensantes que sean creativos y agreguen valor al producto y al proceso de las organizaciones, situación que debe contemplarse en las universidades a través del producto el cual es el desarrollo integral de los individuos, por tanto, la gestión del conocimiento debe darse en sus tres funciones, la docencia, la extensión y la investigación.

Para entender la gestión del conocimiento, es necesario referenciar a Nonaka y Takeuchi (1999), al expresar que el conocimiento va más allá de lo que se ve, en la punta del iceberg (palabras y números), es aquello que está en la parte inferior difícil de exteriorizar, las ideas, la intuición teniendo sus raíces en la más profunda de las acciones y la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona. Asimismo, es necesario señalar otros autores tales como Further,



Keating, Robinson y Clemson (1999), Sveiby (1998 b), quienes añaden interpretaciones que convergen en un solo sentir y es que el conocimiento es un proceso dinámico que puede ser mejor entendido en términos de proceso que ocurren en un marco de tiempo.

Entonces, teóricos como Nonaka y Takeuchi, Wiig, Earl y otros (2000), reconocen que el individuo es el único titular de los conocimientos, pero que el conocimiento sólo es pertinente en un espacio social o en una acción, quiere decir, tiene significado en un contexto. De allí que, que dichos autores, postulan la espiral de la creación del conocimiento organizacional y su transformación que pasa de ser individual tácito, a explícito a sus miembros o grupos de trabajo, a la organización a través de los jefes inmediato y entre organizaciones como alianzas estratégicas, fusiones u otro fin que favorece a los entes involucrados, todo esto con el propósito de generar nuevos conocimientos, transferirlos y materializarlos en productos y sistemas sostenibles en el tiempo, sin olvidar su incesante revisión.

En este sentido, la generación del conocimiento debe ser de naturaleza dinámica y continúa constituyendo una espiral de transformación permanente que se desarrolla de 4 formas: socialización, exteriorización, interiorización y combinación a través de la gestión del mismo. Así, el propósito se orienta en poner a disposición el conocimiento al servicio de todos los entes de los distintos niveles y generar un aumento productivo de la universidad, considerando el saber comunicacional con una clara conciencia de construir oportunidades para todo el colectivo de la organización, institución, coordinación y función, además del empleo de las TIC, que si bien no son la panacea per sé, puede constituir un medio eficaz para procesar, organizar y replicar el conocimiento.

En el mismo orden de ideas, Hedlund (1994) muestra un modelo de transferencia y transformación de conocimiento porque, a diferencia de otros modelos, hace hincapié en cómo el conocimiento creado, es transformado y difundido a toda la organización. El modelo se construye sobre la interacción entre conocimiento articulado (conocimiento explícito) y conocimiento tácito en cuatro niveles diferentes de agentes de conocimiento: individuo, pequeño grupo, organización y dominio interorganizativo.

De esta manera, podemos decir que en la gestión del conocimiento intervienen varios elementos que lo caracterizan como: las personas (endógenas y exógenas), datos, información, conocimiento tácito y explícito, organización, interacciones, y relaciones, contexto, cultura, herramientas, técnicas, estrategias, tecnologías, creatividad, procesos y el acto reflexivo y visionario de quien gerencia el conocimiento para trascender de lo conocido y lo reconocido con el propósito de desvelar y compartir sus experiencias y conocimiento para el beneficio no sólo de un individuo sino del colectivo parte de una organización.

Bajo esta premisa, las organizaciones y en especial las universidades se debe tener claro dónde reside aquel conocimiento y saber del talento humano y conocer su importancia lo cual es vital para administrarlo y generar valor a la organización, hacia la búsqueda continua de nuevos conocimientos donde el proceso de creación del mismo se convierte en un espiral que beneficie al colectivo.

Es así como en las universidades la gestión del conocimiento es importante para su pertinencia, innovación y actualización, puesto que el conocimiento es renovado a través de la relación e intercambio. Es así que pueden ser generadas mejores y nuevas formas de proceder e integrar las actividades y sus saberes en una participación y cooperación entre docentes-investigadores-sociedad-comunidad-estado, haciendo uso de la capacidad para aprender, desaprender y reaprender, todo lo cual redundará en insumos para la creación de nuevos horizontes investigativos que darán respuesta a los requerimientos de la sociedad.

Lo antes expuesto nos permite interpretar que la gestión del conocimiento debe ser un medio que motive los procesos innovadores dentro de las organizaciones, comenzando con una gerencia eficiente, proactiva e innovadora que motive la producción científica para actuar sobre necesidades actuales y futuras que la sociedad reclama. Si consideramos que, cada vez más, importantes investigaciones coinciden en afirmar que ninguna sociedad actual es superior a sus universidades.

## 2.2 *La Investigación Universitaria*

Las universidades son consideradas lugares de generación y transmisión de conocimientos, por lo tanto son organismos claves de desarrollo de proyectos para la nación, puesto que se concentra en ellas un número importante de docentes-científicos, docentes-investigadores y docentes-especialistas, calificados en diversas áreas del conocimiento que contribuyen a desarrollar y fortalecer el aparato productivo nacional a través de la investigación.

En este sentido, las universidades públicas y privadas deben ser responsables en todas sus funciones, de proveer soluciones a problemas sociales en la comunidad, en la región y en la nación, y sobre todo ver la responsabilidad en la investigación en el mismo nivel que la docencia, puesto que una contribuye con la otra, es así, que la Ley de Universidades (2001) de los Institutos y sus Directores, en el artículo 77 certifica que "...son centros destinados fundamentalmente a la investigación y a colaborar en el perfeccionamiento de la enseñanza", a través "...de funciones docentes, de investigación, académicas, de extensión o administrativas, propias de la Institución" artículo 7 Ley de Universidades (ob. cit.) Título I de las Disposiciones.

Dentro de este orden de ideas, la Universidad de Valladolid y Caja de Burgos (2009) describe la responsabilidad de las universidades en la investigación, a partir de la producción y difusión de un conocimiento útil que coadyuve a optimizar las necesidades del contexto, apoyándose en la transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos generadas en las propias instituciones en colaboración con otros agentes sociales y económicos.

De esta manera, es pertinente proyectar a la universidad en y desde la investigación como parte del desarrollo sustentable, sostenible y viable para el país, esto implicaría gestionar la investigación desde un nuevo orden en la dimensión de la gestión del conocimiento, redefiniendo y perfeccionando la investigación con una capacidad de respuesta rápida y segura, manteniendo patrones de eficiencia, eficacia y efectividad social bajo la premisa de mejoramiento y revisión continua.

De cualquier manera “...sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación” (artículo 3 según la Ley de Universidades (ob. cit.) Título I de las Disposiciones), asimismo, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (2009) realizada en Francia promovida por la UNESCO, señala que entre las funciones primordiales que tienen las universidades destacan, entre otros aspectos, que la investigación, enseñanza y servicio a la comunidad deberían centrarse aún más en los aspectos interdisciplinarios, para promover el pensamiento crítico así como también la ciudadanía activa, con autonomía y libertad académica, a fin de contribuir al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar a fin de hacer realidad los derechos humanos.

De allí que la investigación en las universidades, no debe ser asumida simplemente como una función más de la academia, sino como una actividad primaria y sustantiva “como columna vertebral que debe sostener e impulsar las demás funciones de la institución” (Ferrer, 1998; p. 20) que dé respuesta a las necesidades de la comunidad y de la sociedad en general, empleando y desarrollando en sus miembros competencias técnicas y científicas, en la plena libertad del pensamiento crítico y la posibilidad de seguir construyendo un futuro mejor.

Atendiendo la experiencia del decenio pasado, demuestra que la educación superior y la investigación contribuyen a erradicar la pobreza, a fomentar el desarrollo sostenible y a adelantar en la consecución de los objetivos de desarrollo acordados en el plano internacional, entre otros los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y de la Educación para Todos (EPT) expresa la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (ob. cit.).

Ante los planteamientos expuestos, observamos como la investigación sigue siendo tema central para la educación superior, por lo cual la función investigación merece verdadera atención con respecto al talento humano, los recursos que requiere



y la gestión que se desempeña, destacando que con una gestión del conocimiento bien concebida en las universidades, en especial la UCLA en la coordinación de investigación, se edificará una base que le permita proyectarse como plataforma global con un pensamiento innovador, holístico e integrador con responsabilidad social, haciendo constantemente un balance de los cambios ocurridos y examinando la dinámica que configura el desarrollo de la educación superior y la investigación para determinar acciones concretas así como proyectos que faciliten el logro de objetivos nacionales, institucionales e individuales.

### **3. Fenómeno de estudio desde lo ontológico, epistemológico y metodológico**

El estudio lo abordamos desde el enfoque cualitativo (Martínez 2004) bajo un diseño emergente (Patton 1990), el cual nos permitió comprender e interpretar las múltiples realidades de los coordinadores de investigación de cada decanato y del director del CDCHT. Utilizamos el paradigma interpretativo (Lincoln y Guba 2000). La dimensión ontológica la visualizamos desde el relativismo (Mejías 2007). Bajo este contexto asumimos la perspectiva epistemológica del construccionismo social (Ibáñez 1994). Para esta investigación hicimos uso del método fenomenológico (Heidegger 2005) y hermenéutico (Gadamer 1977).

Consideramos para el estudio ocho (8) informantes clave: los cuales se seleccionaron de manera intencional y estuvieron constituidos por siete coordinadores de investigación y el director del CDCHT. La técnica utilizada para obtener la información fue la entrevista en profundidad (Spradley 1979). Para consolidar la confianza de la presente investigación escuchamos todas la “voces” del grupo de informantes (Hernández, Fernández y Pilar, 2006), consultando varias fuentes de datos como investigaciones previas y documentación relacionada; también, registramos adecuadamente todas las dimensiones de los eventos y las experiencias para interpretarlos y teorizar sobre ellos (Martínez ob. cit). Para el acopio de la información hicimos uso de dos matrices que permitieron contratar la información y realizar la reducción de la misma.

### **4. Se develan los hallazgos**

En esta travesía cognitiva, obtuvimos testimonios bien interesantes a través de la entrevista en profundidad, que fueron versados por los informantes claves e interpretados por nosotros como investigadores. Las narraciones y los contenidos de los discursos expresados por los actores sociales que forman parte de esta investigación nos sirvió de insumos, para generar las evidencias necesarias que surgieron de la interacción entre informantes, escenarios y momentos.

Desde la voz de los actores sociales y a través del proceso de codificación, emergieron 4 categorías y 21 subcategorías, tal como se describen en la siguiente figura:



Fuente: Elaborado por los autores

## 5. El anclaje como producto de esta travesía

Esta travesía, nos permitió generar un constructo teórico respecto a la gestión del conocimiento desde la función de la investigación en la UCLA, basada en los significantes y significados que emergieron desde las voces de los informantes clave y desde la interpretación, en la cual a través de procesos de abstracción y creatividad, emergió la construcción teórica final del proceso investigativo. Tal como se presenta en la siguiente figura:

Por lo tanto, nos atrevemos a decir que la gestión del conocimiento, es una herramienta gerencial poderosa que bien utilizada por cualquier gerente a través de la función investigativa, propiciará la generación de conocimiento tanto individual como colectiva, con el fin de multiplicarlo, compartirlo y utilizarlo; todo ello, con el fin de solventar problemas sociales, tecnológicos, económicos, industriales, agropecuarios, culturales, ambientales, entre otros; lo cual, coadyuvará en la calidad de vida de la nación.

Para la construcción de nuestra teoría, transitamos y revisamos las categorías y subcategorías emergentes de nuestra investigación, resignificando cada una o un conjunto de ellas, a partir de nuestra visión prospectiva para la función investigación desde la gerencia del conocimiento, aportando un discernimiento útil y creativo. Para ello, fueron contrastados los referentes teóricos de la gestión del conocimiento, la investigación y su praxis desde la gerencia, así como también la gerencia del conocimiento.

Comenzaremos por presentarles desde nuestra perspectiva la nueva gerencia del conocimiento que define en su esencia el conocimiento más gerencia. Para ello, comprendemos que el conocimiento es ese bien intangible que reside en los individuos tales como: investigador/docente, secretaria, técnicos, obreros, donde está impregnada las ideas, modelos mentales, experiencia, valores, siendo el responsable de gestionar ese conocimiento el gerente, el cual debe tener la habilidad y perspicacia de identificarlo, estructurarlo, compartirlo entre los investigadores/docentes, decanatos y otras instituciones, estableciendo una red de conocimiento investigativo que favorezca la colectividad.

Para fortalecer esta nueva perspectiva, nos basamos en la teoría de Nonaka y Takeuchi (ob.cit) cuando en primera instancia habla de la socialización del conocimiento y esto no es más que trabajar por grupos, donde cada uno de sus miembros exponen sus ideas, pensamientos, intuición, percepción, sugerencias para generar un conocimiento que se traduce en un bien o servicio, estrategia o un nuevo proceso, donde todas son escuchadas sin descalificar ninguna, de alguna manera redimensionarlas y hacerlas útiles en alguna de las etapas de su diseño, es el modelo zeitgeist gerencial, propuesto por Socorro (2003) en el cual prevalece es el conocimiento y todo es válido.

Continuando con la segunda instancia del modelo en el cual Nonaka y Takeuchi (ob.cit.) lo denominan la exteriorización, es allí donde todas esas ideas se estructuran bajo un lenguaje sistemático, hipótesis, analogías, metáforas, lógica, es la reflexión colectiva para construir el conocimiento conceptual. De alguna manera es estructurar el conocimiento bajo fundamentos teóricos, científico, para pasar a la materialización, la presentación del bien, servicio, proceso y/o estrategias en forma organizada, sistemática, clasificada, comunicada en documentos, digamos registrada, haciendo uso de tecnología, estudios de mercado y análisis en relación a costo/beneficio.

Es interesante ver en la tercer instancia que Nonaka y Takeuchi (ob. cit) llaman interiorización, referida a la reflexión del mejoramiento continuo del producto acabado, en lo cual no han terminado de presentarlo cuando ya están haciendo la reflexión interna de mejorarlo, si así actuáramos en la función investigación, implicaría continuidad y mejoramiento de las investigaciones, conduciendo al crecimiento con respecto al número de investigaciones y de investigadores.

Con respecto a la nueva Gestión del Conocimiento en la Investigación, partimos de que esta gestión del conocimiento es producto de la añadir la Investigación, considerándola como la columna vertebral en la cual se apoyan la docencia y la extensión con el propósito de promover la generación del conocimiento, la cual conduce a una tarea ineludible que debe ser llevada a cabo a través del Director/Coordinador del CDCHT a través de la cultura investigativa que debe transmitir el coordinador.

La misma debe ser consolidada con acciones y ejemplos que mejoren la función investigación dentro (sus miembros: investigadores activos, técnicos, secretaria) y fuera de ella (otras organizaciones, instituciones, universidades y otros investigadores pasivos). Todo esto con el fin de desarrollar una cultura sinérgica que coadyuve en el individuo y promocióne la colaboración, la participación y comunicación del conocimiento.

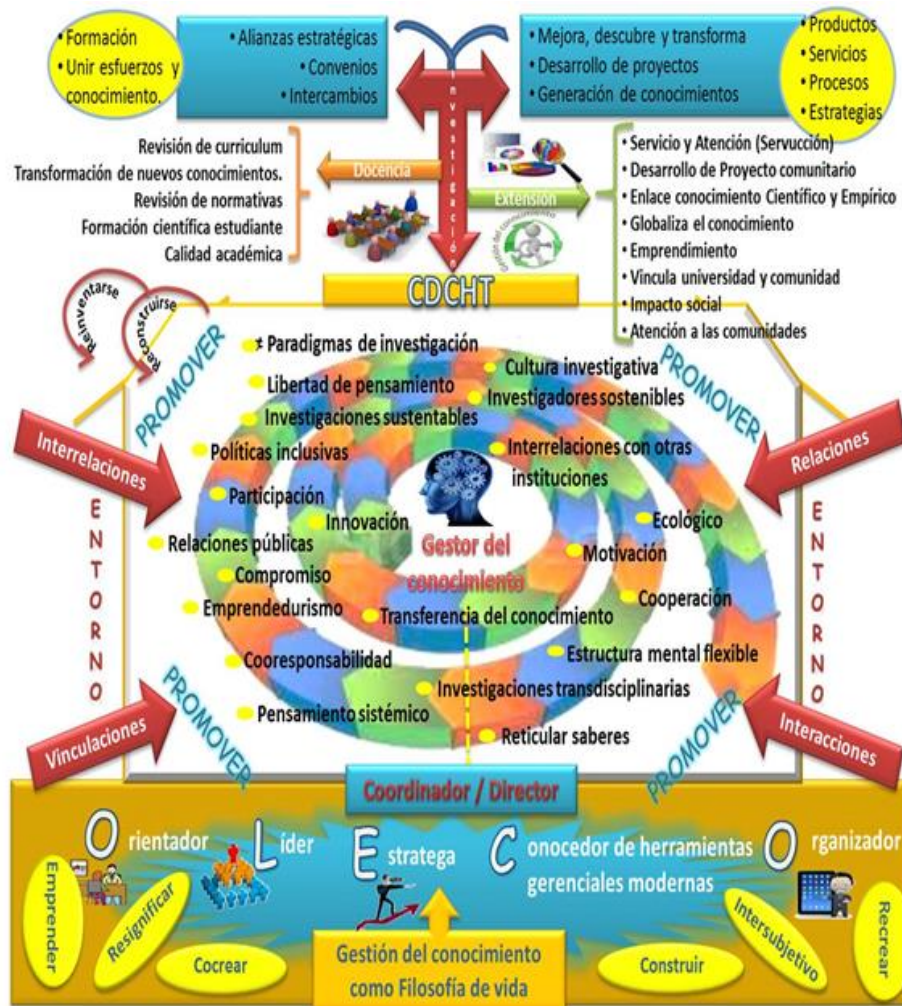
Asimismo, desde nuestra prospectiva de la praxis gerencial la misma viene dada primeramente por la actitud, disposición para generar y transferir conocimiento, así como también una aptitud que le permita reconocer el talento humano como motor principal de acción, persiguiendo dinamismo, práctica, flexibilidad y acción, siendo equitativos y justos para miembros activos y pasivos a la coordinación, flexibilizando formatos, difundiendo información a quien la solicite, motivando el trabajo en equipo, tomando decisiones y acciones oportunas, Ajustando y reajustando la planificación, dirección, control y evaluación para un desempeño eficiente, amplitud a las corrientes del pensamiento, entre otros.

Siguiendo con este planteamiento la nueva prospectiva de la praxiología de la gestión del conocimiento, la cual concebimos como el resultado de la Investigación más Gestión del Conocimiento más Praxis, en la cual la gerencia del conocimiento se convierte en una herramienta poderosa para el gestor del conocimiento, es decir, el coordinador/director, que de aquí en adelante será denominado gestor del conocimiento con el fin de conseguir que el CDCHT se auto recree y auto organice.

Desde la praxiología de la Gestión del Conocimiento como un estilo gerencial humano, flexible, dinámico se pueden recontextualizar y redimensionar los procesos, recursos, investigaciones e investigadores, orientando las mismas a través de equipos de trabajo en cual se generen alianzas estratégicas que tengan pertinencia social y vigencia, además conlleven a gerenciar el conocimiento desde la pluridimensionalidad, articulando, relacionando y vinculando los saberes. Todo lo cual puede ser alcanzado siendo el gestor del conocimiento un GEFO (guía, estrategia, facilitador y orientador), que sume y multiplique en productividad científica, investigadores, publicaciones, asistencia a eventos, recursos, posicionamiento, proyección a entornos local, nacional, e internacional.



Asimismo, condensamos todos los elementos teóricos, vivenciales de nuestros informantes y los nuestros propios en un enfoque teórico sintetizado, el cual presentamos a continuación:



Fuente: Elaborado por los autores

Evidentemente recibe por nombre **OLECO**, traducándose en **O**rientador, **L**íder, **E**stratega, **C**onocedor de herramientas gerenciales modernas y **O**rganizador. Donde todo parte en la función investigación a través del CDCHT su director y coordinador (es) quienes actúan como guías y gestores del conocimiento, responsable de promover relaciones y vinculaciones dentro y fuera del recinto universitario, dando apertura a los diferentes paradigmas de investigación, promoviendo investigaciones sustentables, siendo ecológico. Sin dejar de insistir que la investigación sostiene, amplifica y se expande hacia la función docencia y extensión como una antena, donde su radio de



acción debe generar ondas que permitan transformación, unión de esfuerzos, revisión de normas y procesos, generación de nuevos conocimientos y por sobre todo aptitud para ejercer el cambio.

Con esta gran misión y compromiso consideramos desde la reflexión profunda que este enfoque de Gestión del Conocimiento para la Función Investigación expuesto en el gráfico anterior sea asumido como una filosofía de vida en el contexto universitario.

## 6. Disertaciones finales

Una vez terminado el recorrido investigativo se establecen las siguientes disertaciones de cierre, las cuales se exhiben a continuación:

Desde las propias voces de nuestros informantes clave y desde nuestra propia vivencia, nos atrevemos a decir, que en el contexto de la función investigación de la UCLA no se percibe una gerencia basada en la gestión del conocimiento, puesto que la mayoría de los coordinadores y el director, no tienen claro el concepto de gestión del conocimiento y los elementos que intervienen en dicho proceso. Todo ello, nos lleva a cavilar que se está ejerciendo dicha función en contraposición con lo que se plantea para la gerencia educativa en el presente siglo XXI.

Asimismo, la inexistencia de divulgación sobre el registro de proyectos, publicación de artículos, apertura de líneas de investigación, asistencia a congresos y asistencia a seminarios, es la cotidianidad de la función investigación. Aunado a las convocatorias que además de ser pocas, suelen hacerse año tras año al grupo elitesco y de manera tradicional, sin renovar las formas y medios de comunicación. Se ha tergiversado la concepción para lo que fue creada la coordinación de investigación y sus representantes, los cuales deben ser voceros e intermediarios de todas las solicitudes, requerimientos y dudas que presentan los investigadores activos, investigadores pasivos y su equipo de trabajo.

De la misma manera, la función investigación presenta una cultura investigativa muy débil; las estructuras que existe son rígidas, cerradas y obsoletas; los coordinadores en su mayoría privan la libertad del pensamiento del investigador; la gestión administrativa es lenta, pasiva y burocrática, por lo que no responde a las necesidades de sus investigadores, considerando que son sumamente procedimentales, legalistas y cumplidores de normas; la praxis gerencial que emplean nuestros coordinadores es netamente tradicional, entre otros aspectos.

Todo lo señalado anteriormente, nos lleva a razonar que estamos en presencia de debilidades que debemos mejorar para hacer de nuestra coordinación y de nuestra

universidad, una universidad con prestancia mundial que pueda proyectarse con una base sólida investigativa. Teniendo la certeza que la UCLA, es una de las instituciones que tiene muchas condiciones para encarar el reto del presente y del futuro. Sin embargo, es impostergable fortalecer la praxología de la función investigación desde otros horizontes, otros estilos gerenciales que promuevan la investigación, sus investigadores, la coordinación y por ende la universidad.

## 7. A manera de reflexión

Esta travesía no corresponde a un fin, simplemente nos lleva a recrearnos en la reflexión intrínseca, nuestros conocimientos, los teóricos revisados, nuestras vivencias y experiencias, por lo que consideramos es una investigación abierta, en desarrollo, en construcción, en hermenéusis. Por tanto pretendemos ser un paso sin creer que es la última palabra y abrir un abanico de oportunidades para todo aquel interesado en aprender y construir un conocimiento, habrán servido de algo todas las travesías por la que transitamos, para generar un constructo teórico respecto a la gestión del conocimiento desde la función investigación de la UCLA, de las cuales queremos compartir con todos ustedes algunas cosas que impregnaron nuestra inteligibilidad.

En efecto, las universidades hoy en día juegan un papel trascendental en el avance de la ciencia, por lo que están llamadas a desempeñar un rol central en el ejercicio de la libertad del pensamiento, con el fin de disminuir los límites de la ignorancia, así como también aumentar la capacidad para resolver los problemas. Una de las formas de hacerlo es a través de la función investigación, formando y preparando investigadores altamente innovadores, creativos y conocedores de herramientas gerenciales para guiar la coordinación; en otras palabras, un investigador con conocimientos gerenciales de vanguardias como es la gestión del conocimiento.

Ante esta realidad, se requiere de una profunda reflexión, revisemos y amplíemos nuestra visión y nuestro marco de acción hacia corrientes nuevas de modernización y complejidad que enriquezcan a nuestros investigadores, nuestros productos científicos, así como también el desarrollo de nuestras investigaciones, impulsando la investigación interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinarias, en el decanato, entre decanatos y entres otros instituciones encargadas de transformar el país en el que deseamos.

## 8. Referencias

- BALZA, A. (2009 a). Gestión del conocimiento, tecnologías de la información y aprendizaje organizacional. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT).
- BUENO, E. (2002 b). Gestión del conocimiento: Desarrollos teóricos y aplicaciones. Ediciones la Coria, Cáceres.

- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (2009). La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Sedede la UNESCO, París, 5-8 de julio de 2009). [Documento en línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183277s.pdf>. [Consulta: 2010, Mayo 4].
- Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (2008).
- DRUCKER, P. (1993 b). Post - capitalist Society. Butterworth – Hainemann. Oxford.
- DRUCKER, P. (2000 e). El management del siglo XXI. Barcelona: Edhasa.
- FERRER, J. (1998). Investigación y universidad contemporánea. Caso LUZ. Maracaibo– Venezuela: En Memoria V Seminario de Investigación.
- FURTHER, Keating, Robinson & Clemson (1999). Gerencia del Conocimiento y Gerencia de la Información. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.providersedge.com/docs/km\\_articles/Understanding\\_the\\_DifferenceBetween\\_IM\\_and\\_KM.pdf](http://www.providersedge.com/docs/km_articles/Understanding_the_DifferenceBetween_IM_and_KM.pdf) . [Consulta: 2011, Febrero 2].
- GADAMER, H. (1977). Verdad y método. Fundamento de una hermenéutica filosófica. Salamanca, España: Sígueme.
- Hedlund, G. (1994). A model of knowledge management and de N-Form Corporation. Strategic Management Journal, 15:73-90, Summer Special Issue.
- Ley de Universidades (2001). [Documento en línea]. Disponible: [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/dic/Documentos\\_Varios/Ley\\_de\\_Universidad\\_es\\_vigente.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/dic/Documentos_Varios/Ley_de_Universidad_es_vigente.pdf). [Consulta: 2009, Mayo 13].
- LINCOLN, Y Guba, E. (2000 b). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), Handbook of qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage (2nd ed).
- MARTÍNEZ, M. (2004 e). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1999). La Organización creadora del conocimiento. Primera edición en español. México, S.A de C.V.
- NONAKA, I. & TAKEUCHI, H., Wiig, K., Earl, M., Edvisson, Snowden, Inkpen & Dinur, Van Buren and Despres & Despres, C and Chauvel (2000). The knowledge organization. Harvard Business Review.
- PATTON, M. (1990). Qualitative evaluation and research methods. London: Sage, qualitative research methods series, vol. 14.
- PÁVEZ, A. (2000). La gestión del conocimiento en las organizaciones. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/apavez/gdc.htm>. [Consulta: 2010, Octubre 12].
- REICH, R. (1991). The work of nations. Nueva York.
- SOCORRO, F. (2003). *Zeitgeist Gerencial. Revista Argentina. Conocimiento y Dirección (C&D)*. Edición N° 57.
- SPRADLEY, J. (1979). The Ethnographic Interview. Rinehart & Winston. New York: Holt.

SVEIBY, K. (1998 b). The new organizational wealth: managing and measuring intangible assets. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

TOFFLER, A. (1990). Powershift: Knowledge, Wealth and Violence at the Edge of the 21st Century. Bantam Books. New York.

UNESCO (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI:

Universidad de Valladolid y Caja de Burgos (2009). Responsabilidad social y actitudes del alumnado universitario. [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.uva.es/uva/export/portal/com/bin/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsuntosSociales/RS\\_UVa/1256118719149\\_rs\\_actitudesalumnado\\_uva.pdf](http://www.uva.es/uva/export/portal/com/bin/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsuntosSociales/RS_UVa/1256118719149_rs_actitudesalumnado_uva.pdf).