



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN GRUPOS Y SEMILLEROS DE
INVESTIGACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE COLOMBIANO**
(KNOWLEDGE MANAGEMENT IN RESEARCH GROUPS AND SEEDS OF THE COLOMBIAN
LEARNING NATIONAL SERVICE)

Araujo Vidal Daldo

Grupo de investigación INNOVA Y EMPRENDE, Centro Agroempresarial y Acuícola del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Km 1 Vía Fonseca a Barrancas, La Guajira. Colombia
daraujov@misena.edu.co

Hernández Benitez Ruth

Grupo de investigación INNOVA Y EMPRENDE, Centro Agroempresarial y Acuícola del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Km 1 Vía Fonseca a Barrancas, La Guajira. Colombia. Email:
ruthelenahb@misena.edu.co

RESUMEN

Enfocando la dinámica a nivel internacional, se evidencia que, en las empresas creadoras de conocimiento, se ha sistematizado dicho conocimiento con el fin de mejorar los niveles de desempeño organizacionales e impulsar la innovación, aspecto que se traduce en liderazgo organizacional. Bajo esta situación, se plantea el presente estudio orientado a caracterizar los procesos ligados a la gestión del conocimiento en los semilleros y grupos de investigación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el Departamento de la Guajira, Colombia. Los postulados teóricos se basaron en los autores Cárcel (2014), Pedraja-Rejas (2006), Probst *et al.* (2006), Nonaka y Takeuchi (1999), Rodríguez (2005) y Castañeda (2006). Desde el punto de vista metodológico, se considera un estudio de naturaleza descriptiva, con diseño de campo, transeccional y no experimental. De la población de estudio fueron seleccionados 75 sujetos, correspondientes a miembros activos de los grupos de investigación del SENA, Colombia; a los cuales se les aplicó un cuestionario para determinar la situación actual de la gestión del conocimiento. Los resultados obtenidos señalan que, en el contexto analizado, son llevadas a cabo actividades que favorecen la socialización del conocimiento entre los miembros del equipo, acciones propicias para combinación del conocimiento en los diversos niveles organizacionales.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, información, investigación, tecnología.

ABSTRACT

Focusing on the dynamics at the international level, it is evident that, in knowledge-creating companies, this knowledge has been systematized in order to improve organizational performance levels and boost innovation, an aspect that translates into organizational leadership. Under this situation, the present study aims to



characterize the processes linked to knowledge management in the seedbeds and research groups of the National Service of Learning SENA, in the Department of Guajira, Colombia. The theoretical postulates were based on the authors Cárcel (2014), Pedraja-Rejas (2006), Probst *et al.* (2006), Nonaka and Takeuchi (1999), Rodríguez (2005) and Castañeda (2006). From the methodological point of view, it is considered a study of descriptive nature, with non-experimental, transectional and field design. Of the study population, 75 subjects were selected, corresponding to active members of the SENA research groups, in Colombia; to which a questionnaire was applied to determine the current status of knowledge management. The results obtained indicate that, in the analyzed context, activities are carried out that favor the socialization of knowledge among the team members, propitious actions to combine knowledge at different organizational levels.

Keywords: Knowledge management, information, research, technology.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones se caracterizan por estar inmersas en la sociedad del conocimiento, donde su gestión se ha posicionado en un proceso medular de las actividades llevadas a cabo en las mismas. Al hablar de conocimiento, se hace referencia a un elemento intangible, pero de gran valor para las organizaciones, el cual es generado como resultado de todo producto o proceso empresarial, desde los grupos o semilleros de investigación hasta las grandes organizaciones, independientemente de su objetivo social o comercial.

En este sentido, la gestión del conocimiento es concebida como un proceso complejo, el cual implica la formulación de objetivos, en conjunto con la identificación, adquisición, desarrollo, distribución, aplicación, retención, evaluación y socialización del conocimiento, con el propósito de hacer la organización más efectiva, rentable, competitiva y, en consecuencia, valiosa (Probst *et al.*, 2006).

Tomando como base los postulados anteriores, la presente investigación está enfocada en el análisis de los procesos de la gestión del conocimiento en los semilleros y grupos de investigación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el Departamento de la Guajira, Colombia; cuyo desarrollo está enmarcado en promover la gestión del conocimiento en las instituciones que integran el contexto analizado.

MARCO REFERENCIAL

La creación del conocimiento organizacional, desde un enfoque filosófico, es concebida como un atributo propio del ser humano, siendo razón por la cual se logra la creatividad y la innovación (Cárcel, 2014). Los argumentos teóricos del



autor, se basan en la perfecta interacción del conocimiento tácito con el explícito; y de la manera en que estos conocimientos fluyen a lo largo de toda la organización, las cuales identifican a la dimensión epistemológica y ontológica del conocimiento, respectivamente. En el mismo orden de ideas, Straccia (2013) señala que la gestión del conocimiento es el conjunto de activos intangibles que generan valor para la organización; en su mayoría, dichos activos intangibles están relacionados con los procesos de captación, estructuración y transmisión de conocimiento, esenciales para su eficaz y eficiente administración.

Aunada a la definición anterior, la gestión del conocimiento tiene implícito el gobierno de la totalidad de elementos esenciales para brindarles al capital humano de una organización la capacidad de aprender, aspecto que afecta de forma directa el funcionamiento eficiente de los sistemas que lo integran y, en consecuencia, su valor organizacional en un mercado altamente cambiante (Prieto, 2006).

En Colombia, se han realizado una gran variedad de investigaciones sobre la gestión del conocimiento, tanto en el área empresarial como en el área educativa, sobre todo en esta última, donde el conocimiento organizacional se emplea para mejorar sus propias capacidades y conocimientos, con el objetivo de mejorar sus productos, servicios y capacidad de innovación (Universidad Nacional de Colombia, 2014).

En este sentido, existen en Colombia organizaciones educativas del Estado, dentro de las que destaca el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia, con 57 años de servicio (SENA, 2014), mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957, que están dispersas por todo el ámbito nacional, y su misión inicial fue enseñar programas técnicos y tecnológicos para la formación profesional de trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería, entre otros; actividades que tienen implícita la gestión del conocimiento como parte de su marco de operación, siendo indispensable el conocimiento de los procesos ligados a tan importante gestión.

Procesos de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se muestra en líneas generales, como un proceso para la administración del conocimiento, por el cual las organizaciones crean, almacenan y utilizan colectivamente información o conocimiento. En este sentido, una definición significativa es la planteada por Probst *et al.* (2006), para quienes la gestión del conocimiento es un proceso, que a su vez está compuesto por un grupo de elementos estratégicos que se producen en forma cíclica, los cuales son: identificación, adquisición, desarrollo, distribución, uso, retención y medición del conocimiento.

A tales efectos, el autor Valhondo (2012), señala que la gestión del conocimiento es una práctica nueva, pero de rápido crecimiento, que persigue maximizar el valor de una organización, ayudando a su personal a innovar y a

adaptarse al cambio. En lo que se refiere a lo expresado por Paniagua (2007), la define como el conjunto de procesos y sistemas que permiten a una organización generar ventaja competitiva sostenible en el tiempo, mediante una gestión eficiente del conocimiento. Incluso, destaca algunas relevancias que la identifican, tales como: la importancia en el valor de la organización, el apoyo que representa para la innovación y la ventaja competitiva, exclusivamente centrado en el hombre.

En cuanto al autor Cárcel (2014), emplea en su bibliografía el término “creación del conocimiento organizacional”, desde un enfoque filosófico, atribuido completamente al ser humano, y lo que según ellos explican, es la razón por la cual se logra la creatividad y la innovación. Los argumentos teóricos del autor, se basan en la perfecta interacción del conocimiento tácito con el explícito; y de la manera en que estos conocimientos fluyen a lo largo de toda la organización, las cuales identifican a la dimensión epistemológica y ontológica del conocimiento, respectivamente.

Por su parte, Pedraja-Rejas (2006), señala que el proceso de gestión del conocimiento incluye tres subprocesos internos: crear conocimiento, compartir conocimiento y aplicar conocimiento. Por otro lado, para Probst *et al.* (2006), la gestión del conocimiento está compuesta por un grupo de procesos estratégicos que se producen en forma cíclica, los cuales son: identificación del conocimiento, forma de adquirir el conocimiento, desarrollo del conocimiento, distribución del conocimiento, uso del conocimiento, retención del conocimiento y medición del conocimiento, tal como se precisa en la Figura 1.



Figura 1. Procesos de la Gestión del Conocimiento
Fuente: Probst *et al.* (2006)



De acuerdo a los planteamientos anteriores, para Nonaka y Takeuchi (1999), la generación de conocimiento es una fase de la creación del conocimiento organizacional, con el fin de compartirlos y materializarlos en innovaciones de productos, servicios o sistemas. Estos autores señalan que el proceso de generación es producto de la conversión del conocimiento organizacional, el cual se produce a través de cuatro formas de transformación del conocimiento, en los que la dinámica de interacción entre el conocimiento epistemológico (tácito y explícito) y los niveles de la dimensión ontológica del conocimiento en la organización determinan dichas formas, bajo un modelo que ellos denominan espiral del conocimiento.

Estas cuatro formas de conversión se denominan socialización, exteriorización, combinación e interiorización. La socialización, es el método de convertir conocimiento tácito a tácito; la exteriorización es el proceso de transformar conocimiento tácito a explícito, a través de la creación de conceptos nuevos; el proceso de combinación consiste en intercambiar conocimiento explícito a explícito mediante documentos, juntas, comunicaciones telefónicas o por redes.

Por último, el método de convertir conocimiento explícito a tácito, se denomina interiorización, y se produce después de haber pasado por todas las formas anteriores, de modo que cuando se socializa el conocimiento interiorizado vuelve a iniciarse la espiral del conocimiento.

De acuerdo con Rodríguez (2005), en la gerencia del conocimiento se requiere el desarrollo de procesos para construir un sistema de mejoramiento y de logro en el desempeño general de la organización. Refiere el mencionado que se debe iniciar desde identificar que se hace y que es lo que sabe hacer, se identifica que se requiera en el futuro y cuanto conocimiento ha de estar disponible, es decir, se debe explotar a fondo la organización educativa.

Para el caso de la presente propuesta, se desarrolló el proceso consistente en la identificación, adquisición, transferencia y utilización del conocimiento; adaptado hacia los procesos de Probst *et al.* (2006), debido a que tienen gran relación con los aspectos referidos a estas propiedades de la gestión del conocimiento, observados en la realidad de las instituciones estudiadas.

a. Identificación del conocimiento

Este proceso es selectivo, porque la organización identifica sólo los conocimientos que son útiles. La identificación de conocimiento tributa a la definición de los procesos de cambio que se realizan en la base del conocimiento de la organización, ello planteado por Probst *et al.* (2006).

En todo caso, Castañeda (2006), manifiesta que a partir de este diagnóstico imprescindible, las organizaciones que gestionan conocimiento pueden enfrentar la estrategia correcta en función de: anclar, adquirir o desarrollar respectivamente en cada caso. Este proceso se apoya en innumerables herramientas que permiten la eficiencia del mismo.



Para Probst *et al.* (2006), la identificación del conocimiento es un proceso esencial no sólo para los recursos humanos de manera individual, sino también para la organización. Por medio de este proceso, se determinan los conocimientos esenciales y las necesidades intraorganizacionales en relación con los conocimientos existentes y los que se necesitan.

Por otra parte, Rodríguez (2006), considera fundamental el conocimiento previo en el campo de la gerencia del conocimiento, el cual se determina en la fase de diagnóstico. El autor refiere, que el diagnóstico identifica “lo que existe y se necesita para construir lo que se quiere, así que el primer paso es lograr un consenso entre los miembros de la organización sobre lo que se quiere en el futuro en relación al conocimiento actual”.

Además, señala que esta información es vital para la toma de decisiones y para obtenerla recomienda utilizar; mapas de conocimiento, tormentas de ideas, retroalimentación con los clientes y miembros, experiencias de proyectos realizados, bases de datos para identificar a los aliados estratégicos, monitoreo de sitios web, entre otros.

b. Adquisición del conocimiento

En la primera fase del modelo propuesto por Castañeda (2006), denominan socialización al proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones, añadiendo el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización. La adquisición del conocimiento, según Davenport y Prusak (2001), comprende tres aspectos básicos, que se relacionan con la determinación de la ubicación, el valor del conocimiento, tanto del personal de nuevo ingreso como el existente y la combinación de ambos conocimientos.

En lo que respecta a la ubicación, los autores antes mencionados señalan que el conocimiento puede provenir de fuentes intrínsecas al individuo, como es el caso de las experiencias personales, así como fuentes externas (documentos, material electrónico, procedimientos normados, entre otras), de las cuales se deriva el segundo elemento: su valor, caracterizado por ser un aspecto generalmente subjetivo, tanto del punto de vista personal como organizacional, estando éste último ligado al capital intelectual generado, a efecto de este estudio, de los grupos y semilleros de investigación.

En cuanto a la combinación, se refiere a la generación de nuevos conocimientos a partir de los ya existentes, independientemente de su naturaleza; es por ello que se dice que el conocimiento es capaz de atraer, a su vez, más conocimientos, convirtiéndose en su ciclo que debe estar presente en todas las organizaciones innovadoras, capaz de adaptarse al cambiante contexto socioeconómico que caracteriza a la realidad actual.

Por otra parte, Probst *et al.* (2006), definen la adquisición del conocimiento como el proceso mediante el cual las organizaciones determinan la forma más



factible en que se debe adquirir el activo. Este proceso está muy vinculado al proceso de identificación del conocimiento, debido a que facilita información sobre el activo intangible que no se encuentra en la organización o que existe pero que es necesario desarrollar.

Tomando en cuenta que el conocimiento se expresa por medio de la información y que esta debe registrarse en documentos que respalden el accionar de la organización, se apunta que todo sistema que gestiona conocimiento debe disponer para el desarrollo del proceso de adquisición efectiva de los sistemas de información para la preparación de su base técnica de conocimiento.

c. Transferencia del conocimiento

Las organizaciones enfrentan problemas para distribuir y colocar a disposición de sus miembros el conocimiento que ellos necesitan. Es preciso considerar, en base al argumento de Probst *et al.* (2006), que el conocimiento se transfiere mediante acciones personales y por tanto, este proceso puede realizarse desde un centro de distribución del conocimiento hacia uno o varios grupos específicos de individuos, y dentro de los grupos y equipos de trabajo de la organización o entre individuos.

La transferencia del conocimiento, también llamada por algunos autores transmisión del conocimiento, es definida por Castañeda (2006), como un proceso que implica dos acciones, transmisión más uso; la transmisión es el envío o presentación del conocimiento a un receptor potencial; ya sea una persona o grupos de ellas que de alguna u otra manera intercambian conocimiento con el emisor; que además puede realizarse incluyendo la tecnología electrónica como recurso de apoyo para compartir y difundir el conocimiento.

La transmisión de conocimiento tácito, se utilizan varias técnicas que pueden ser organizadas o no, tales como documentos o base de datos, rutinas, procesos, prácticas, normas y reglamentos institucionales; en muchos casos, este contacto personal está limitado también, por la brecha de distancia que puede existir entre las diferentes sedes de las organizaciones, cuya condición de crecimiento resulta en que pocas veces se intenta encontrar al miembro de la empresa que tiene el mayor conocimiento sobre el tema. En este sentido, los autores Davenport y Prusak (2001), atendiendo a todas estas técnicas y mecanismos de transferencia de conocimiento, ofrecen una clasificación bien interesante derivando hacia dos tipos fundamentales de transferencia del conocimiento, la transferencia espontánea y no estructurada y las del tipo formalizadas.

d. Utilización del conocimiento

En el ciclo de los procesos estratégicos de la gestión del conocimiento, el uso del conocimiento se ubica como uno de los procesos finales; sin embargo, esta ubicación es relativa, debido a que la identificación, adquisición y distribución del conocimiento siempre se encuentran en consonancia con las necesidades de los usuarios y de la organización en general.

Según, Del Moral *et al.* (2008), la utilidad del conocimiento es concebida como aquella “referida a factores tales como: claridad, significado, relevancia e importancia”. Por otro lado, Benavides y Quintana (2013), definen la utilización del conocimiento como la actividad que manipula el conocimiento existente para generar un conocimiento nuevo o conseguir una exteriorización del mismo. Desde esta perspectiva el indicador se evalúa a través del uso que tenga el conocimiento en función del abordaje de un problema coherente.

En otras palabras, la utilización del conocimiento hace referencia a que tan importante, pertinente, relevante y significativo es un conocimiento ante su utilización en determinado problema o en una toma de decisiones, destacando que el conocimiento no sólo tiene un significado ante el hecho de saber, sino que son herramientas que permiten al ser humano adaptarse a su entorno, a la par de resolver problemas tanto organizacionales como la vida cotidiana, constituyéndose en uno de los elementos de mayor relevancia en la actualidad.

METODOLOGÍA

Dentro de toda investigación, los procedimientos para recopilar, presentar y analizar los datos, representan aspectos esenciales a considerar. En tal sentido, el presente estudio se caracteriza por ser de tipo descriptivo. Chávez (2007), refiere que las investigaciones de tipo descriptiva, identifican las características, tales como el número de población, niveles de educación, entre otras; a partir de las cuales se establecen comportamientos concretos.

En el mismo orden de ideas, la investigación es considerada con un diseño de campo que, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008), se define como “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender sus naturalezas y factores constituyentes, los datos de interés son obtenidos en forma directa de la realidad con el propio estudiante”.

Definido el estudio y el diseño de investigación en función de su dimensión temporal, donde se obtendrá la recolección de los datos, la misma es de tipo transeccional, tal como lo plantean los autores Hernández *et al.* (2010), quienes establecen que los diseños de investigación transeccional, también conocidos como estudios transversales, recolectan datos en un sólo momento, es decir, en un tiempo único.

En cuanto a la población objeto de estudio, está representada por 75 sujetos, correspondientes a miembros activos de los semilleros y grupos de investigación del SENA, regional Guajira; aplicando como técnica la encuesta, y como instrumento de recolección de datos un cuestionario, integrado por veinticuatro (24) reactivos, cuya validez se determinó a través de un juicio experto, cuya confiabilidad fue calculada mediante el índice de Alpha Cronbach, resultando un valor de 0.88.

Una vez aplicado el instrumento, se analizaron los resultados a través del uso de parámetros de estadística descriptiva, en términos de la media y la desviación estándar. Para ello, se estableció un rango de valores en función de la escala de actitudes hacia la variable analizada, teniendo como marco de referencia los valores que se precisan en la Tabla 1 y Tabla 2, respectivamente.

Tabla 1.
Marco de referencia interpretativo de la media

Intervalos	Categoría
$4.33 \leq x < 4.58$	Muy Alto Nivel
$4.07 \leq x < 4.32$	Alto Nivel
$3.81 \leq x < 4.06$	Moderado Nivel
$3.56 \leq x < 3.80$	Bajo Nivel
$3.30 \leq x < 3.55$	Muy Bajo Nivel

Fuente: Elaboración propia (2017)

Tabla 2.
Marco de referencia interpretativo de la desviación estándar

Intervalos	Categoría
$0.93 \leq x < 1.00$	Muy Alta Dispersión
$0.85 \leq x < 0.92$	Alta Dispersión
$0.78 \leq x < 0.84$	Moderada Dispersión
$0.71 \leq x < 0.77$	Baja Dispersión
$0.64 \leq x < 0.70$	Muy Baja Dispersión

Fuente: Elaboración propia (2017)

RESULTADOS

Dada la relevancia del estudio en el contexto organizacional, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos tras la aplicación de los procedimientos estadísticos. Para ello, se empleó una distribución de frecuencias,

representadas a través de un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías; posteriormente, se tabularon los resultados de acuerdo a dichas frecuencias.

Tabla 3.
Estadísticos para los procesos de la gestión de conocimiento

Indicador	Alternativas										Total		Media	S
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca					
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Identificación del conocimiento	20,00	26,67	31,33	41,78	18,00	24,00	5,33	7,11	0,33	0,44	75	100	3,87	0,82
Adquisición del conocimiento	14,33	19,11	27,33	36,44	31,00	41,33	1,67	2,22	0,67	0,89	75	100	3,71	0,81
Transferencia del conocimiento	11,67	15,56	18,33	24,44	41,00	54,67	3,00	4,00	1,00	1,33	75	100	3,49	0,85
Utilización del conocimiento	4,00	5,33	31,67	42,22	36,00	48,00	3,00	4,00	0,33	0,44	75	100	3,48	0,68
Promedio	12,50	16,67	27,17	36,22	31,50	42,00	3,25	4,33	0,58	0,78	75	100	3,64	0,79

Fuente: Encuesta realizada a miembros activos de los grupos de investigación del SENA, regional Guajira (2017)

En la Tabla 3, se observa el comportamiento estadístico para el caso de la dimensión procesos de la gestión de conocimiento, donde el indicador predominante está representado por la identificación del conocimiento, con un valor promedio de 3.87, que corresponde a una categoría de moderado nivel de presencia según el baremo utilizado; en segundo lugar se ubica el indicador adquisición del conocimiento con una media de 3.71, catalogada de bajo nivel; seguidamente, se ubica el indicador transferencia del conocimiento con un promedio de 3.49, que corresponde a la categoría de muy bajo nivel de presencia. Finalmente, se ubica el indicador utilización del conocimiento, con un valor promedio de 3.48, catalogado, al igual que el indicador anterior, en el rango de muy bajo nivel de presencia.

Analizando los cálculos de la desviación estándar, se tiene que, para los indicadores anteriores, ésta fue de 0.82, 0.81, 0.85 y 0.68. Para el caso de los indicadores identificación y adquisición del conocimiento, corresponde a la categoría de moderada dispersión, significando, de igual manera, un moderado nivel de confiabilidad de las respuestas obtenidas. Por su parte, el indicador transferencia del conocimiento, se ubica dentro del rango de alta dispersión, indicando un bajo nivel de confiabilidad; situación contraria al indicador utilización del conocimiento, que refleja una muy baja dispersión, aspecto que se traduce en una muy alta confiabilidad.

Según lo antes observado, el comportamiento estadístico de los procesos de la gestión de conocimiento, señala un valor promedio de 3.64, teniendo una categoría



de bajo nivel de presencia de acuerdo con el baremo utilizado. En lo que respecta al manejo estadístico de la desviación estándar, la misma tiene un valor de 0.79, indicando una moderada dispersión de las respuestas, aspecto que señala una mediana confiabilidad de las respuestas obtenidas tras la aplicación del instrumento referenciado en el capítulo anterior.

DISCUSIÓN

En relación con las características relevantes de los procesos de la gestión del conocimiento en los semilleros y grupos de investigación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el Departamento de la Guajira, Colombia; los resultados indican que los procesos intervinientes que se produjeron, están representados por la identificación, adquisición y transferencia de conocimiento, aspecto que se encuentra alineado con la postura de Probst *et al.* (2006), quienes consideran que la gestión del conocimiento está compuesta por un grupo de procesos estratégicos que se producen en forma cíclica. Los cuales son: identificación del conocimiento, forma de adquirir el conocimiento, desarrollo del conocimiento, distribución del conocimiento, uso del conocimiento, retención del conocimiento y medición del mismo.

No obstante, la utilización del conocimiento no es un proceso representativo dentro del escenario analizado, difiriendo completamente con las premisas señaladas por Del Moral *et al.* (2008), donde se concibe a la utilidad del conocimiento como la actividad que manipula el conocimiento existente para generar un conocimiento nuevo o conseguir una exteriorización del mismo, completando las fases enmarcadas como parte de su ciclo. Desde esta perspectiva, el indicador se evalúa a través del uso del conocimiento, de acuerdo al abordaje de un problema o situación existente.

CONCLUSIONES

Se demostró que los procesos de la gestión del conocimiento que prevalecen en los semilleros y grupos de investigación de las instituciones analizadas, están representados por la identificación, y adquisición del conocimiento. Este aspecto pone en evidencia la ejecución de actividades y acciones en general, que favorecen la socialización del conocimiento entre los miembros del equipo, actividades que son propicias para combinación del conocimiento en los diversos niveles organizacionales.

De igual manera, resulta notoria la debilidad detectada en la utilización del conocimiento, lo cual pone en evidencia que, a pesar de ser llevadas a cabo acciones que promueven la gestión del conocimiento, el mismo no es debidamente



utilizado para generar una ventaja en torno a los objetivos institucionales u organizaciones. Se puede concluir que, a pesar de contar con el conocimiento necesario, los esfuerzos no están direccionados a fortalecer la utilización de dicho conocimiento, elemento imprescindible para fortalecer la gestión institucional.

Por otra parte, destaca la problemática detectada en torno a la transferencia de conocimiento, aspecto que se debe tener en consideración para garantizar el correcto flujo del conocimiento organizacional. En este sentido, es importante resaltar que la gestión del conocimiento sólo es un medio para lograr un fin, es decir, una herramienta que puede ser utilizada como ventaja competitiva a nivel institucional, siendo ésta el logro de los objetivos estratégicos a través de la generación de nuevas ideas, orientadas a la producción de conocimiento por medio de los proyectos desarrollados en los semilleros y grupos de investigación analizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, C. y Quintana, C.** (2013). Gestión del conocimiento y calidad total. Editorial Díaz de Santos. España.
- Cárcel, J.** (2014). La gestión del conocimiento en la ingeniería de mantenimiento industrial. Edición Omnia Science. Valencia-España.
- Castañeda, D.** (2006). Propuesta de un esquema procesual que guíe a la gestión del conocimiento en las instituciones cubanas de Información. Universidad de la Habana: Facultad de Comunicación. La Habana, Cuba.
- Chávez, N.** (2007). Introducción a la investigación educativa. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Davenport, T. y Prusak, L.** (2001). Conocimiento en Acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Editorial Pearson Education. Argentina.
- Del Moral, A.; Pazos, J.; Rodríguez, E.; Rodríguez-Patón, A y Suárez, S.** (2008). Gestión del Conocimiento. Editorial Paraninfo. Málaga, España.
- Hernández, Fernández y Batista** (2010). Metodología de la investigación. México D.F. McGraw Hill.
- Ley 30 de 1992.** Congreso de Colombia. Organización el servicio público de educación superior. 28 de Diciembre de 1992.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H.** (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México: Oxford University Press.
- Paniagua, E.** (2007). La gestión tecnológica del conocimiento. España: Universidad de Murcia.
- Pedraja-Rejas, L.** (2006). Sociedad del conocimiento y dirección estratégica una propuesta integradora. Revista Interciencia, N° 31: 570-576.
- Prieto, E.** (2009). La naturaleza dual de la Gestión del Conocimiento. Revista Latinoamericana de Administración. Volumen 32, Numero 45.



- Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K.** (2006). Administrando el Conocimiento. Editorial Pearson Education. México.
- Rodríguez, D.** (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. Revista Educar, N°37: 25-39.
- SENA** (2014). Documentación del Servicio Nacional de Aprendizaje. Disponible en: <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/>
- Straccia, D.** (2013). Gestión del conocimiento en las Universidades Nacionales Experimentales del Estado Zulia. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Universidad Nacional de Colombia** (2014). Documentación administrativa de la institución. Bogotá, Colombia.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador** (2008). Documentación administrativa de la institución. Caracas, Venezuela.
- Valhondo, D.** (2012). Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad. Ediciones Díaz Santos S.A. España.