

MODELO DE GERENCIA DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Liuval Moreno de Tovar
ltovar@hotmail.com
ltovar@upel.edu.ve
(UPEL-IPB)

Recibido:14/04/05

Aprobado:28/07/05

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo formular un modelo de gerencia del conocimiento académico e investigativo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador a fin de contribuir con la calidad educativa a través de la extensión universitaria. El mismo estuvo ubicado en la concepción de un proyecto factible apoyado en un estudio de campo de naturaleza descriptivo, que permitió el análisis de la situación observada, el diseño fue no experimental transeccional ubicado en el paradigma de investigación cuantitativa para el modelo inicial y una acepción fenomenológica cualitativa en razón de la construcción del modelo final. La población referencial estuvo constituida por un mil cuatrocientos noventa y cinco (1495) docentes ordinarios distribuidos en ocho (08) institutos del país. El muestreo que se aplicó fue simple para población finita por lo que se calculó mediante fórmula matemática. Se diseñó un instrumento tipo encuesta para recabar la opinión de los docentes y lograr la construcción del modelo inicial. Para la recolección de la información cuantitativa, se diseñó y aplicó un Cuestionario de Opinión a los Docentes sobre la Gerencia del Conocimiento Universitario para la Calidad Educativa de la UPEL. Elaborado el modelo inicial, se sometió a validación por docentes titulares de la UPEL, quienes fueron los informantes claves, en razón del paradigma fenomenológico cualitativo donde la cualidad se revela por medio de las propiedades

del fenómeno, que se aborda en la investigación a través de la característica que le es exclusiva.

Palabras clave: Gerencia del conocimiento; extensión universitaria; función universitaria.

KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL THROUGH UNIVERSITY EXTENSION

ABSTRACT

This study presents a research and academic knowledge management model for the "Universidad Pedagógica Experimental Libertador" that contributes to the quality of education through university extension activities. It was developed as a feasible project, based on a descriptive field study, which allowed the analysis of the observed situation. A cross transversal, non experimental design was used, following the quantitative research paradigm for the initial model and a qualitative phenomenological conception for the final model. The population of the study included 1495 teachers distributed in eight institutes through the country. A sample was obtained from a finite population using a mathematical formula. A questionnaire was designed to collect the teachers' opinion and based on it develop the first model. To gather quantitative information, a Teachers Opinion Questionnaire about the University Knowledge Management for Education Quality at UPEL was design and applied. The first model was created and then validated by UPEL tenured faculty, which acted as key respondents. The rationale was that in the phenomenological qualitative paradigm, the quality is revealed by the properties of the phenomenon that is under consideration by means of its exclusive characteristic.

key words: knowledge magnament, continuing education, magnament in higher education.

El problema

Los procesos de aplicación de conocimiento suponen una relación sincrónica entre el conocimiento generado en la universidad y su aplicabilidad por una parte; y por otra, el requerimiento y capacidad de absorción que el sector productivo externo tiene. Si no existe esta relación, no es posible lograr procesos de transferencia del sector generador al receptor en forma eficiente, eficaz y pertinente.

La extensión universitaria se ha relegado en el contexto operativo de la universidad a pesar de la relación dialéctica que opera entre ésta y la sociedad dándose un vínculo relevante. En la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, el Vicerrectorado de Extensión cuenta con un Vicerrector y una Comisión Coordinadora Nacional presidida por éste y conformada por los Subdirectores de Extensión de cada uno de los Institutos. Al efecto, el Artículo 11 del Reglamento Orgánico de Extensión de la UPEL (2003), establece:

los Programas de Extensión de la Universidad se corresponden con las políticas académicas administrativas que integran el conjunto de proyectos en las áreas académicas, sociales, culturales, deportivas, recreativas y de desarrollo comunal las cuales son promovidas, organizadas y dirigidas por la Universidad para lograr su interacción con la comunidad intra y extra universitaria en cumplimiento de los objetivos de extensión de la universidad. (p.9).

Por otra parte, se evidencia que el vínculo con el sector productivo es una tarea de la extensión universitaria, por lo tanto, se asume la probabilidad cierta de que a través de la extensión universitaria se pueda construir un modelo para la gerencia del conocimiento. Según Massino (2001) “llevar la universidad a la sociedad es una tarea que debe ser concebida al más alto nivel de gestión universi-

taria, puesto que implica la investigación de las funciones básicas de la universidad convertida en respuestas a las necesidades de la sociedad”. (p.55).

Las funciones de la universidad Docencia, Investigación y Extensión son iguales, no existen diferencias, incluso todas producen conocimiento y en el caso de la Extensión debe estar al servicio del sector productivo. No obstante, la falta de definición de la esencia de la extensión universitaria la ubica en minusvalía, a pesar de que ésta también es productora y gestiona del conocimiento.

La extensión universitaria, actualmente, a través de sus tareas lleva el conocimiento al sector productivo, mediante cursos académicos formales y sistemáticos, actividades acreditables de extensión, congresos, foros, seminarios de carácter científico y cultural, jornadas, encuentros deportivos, festivales, cátedras libres, artes escénicas, publicaciones y biblioteca, entre otros. Por tal razón, es necesario diseñar propuestas para la gerencia del conocimiento que oriente las acciones en el Vicerrectorado de Extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Por todo lo antes expuesto este estudio tiene como objetivo formular un modelo de gerencia del conocimiento académico e investigativo de la UPEL a fin de contribuir con la calidad educativa a través de la Extensión Universitaria.

Bases Teóricas

Gerencia del Conocimiento

Gerenciar el conocimiento en las organizaciones se ha convertido en uno de los factores más importantes de producción, lo que plantea un cambio fundamental en la redefinición de la forma como se gerencia. Respecto a esto, García (2000), precisa: “gerencia del

conocimiento es cuando toda la organización conoce, sabe y usa una práctica; conoce lo que necesita saber y lo aprende y cualquier proceso de trabajo se ejecuta utilizando la mejor práctica” (p. 223). Como práctica o acción, Martín (2001), refiere: “La gerencia del conocimiento o capital intelectual es una práctica que consiste en poner en funcionamiento los medios para que el conocimiento, cualquiera que sea su origen, pueda ser difundido, distribuido y utilizado en beneficio de la institución” (p. 177). En cuanto a las actuaciones que subyacen en la gerencia del conocimiento, Andersen y Vidorreata (1998), establecen: “gestionar el conocimiento (K) es mejorar la capacidad de las personas (P) para intercambiar, entender y utilizar la información (I), utilizando la tecnología (+), estimulando su compartición para que así aumente de forma exponencial (N). $K = (P+1)^n$ ” (p.20).

En cuanto a los instrumentos de apoyo para la gerencia del conocimiento, se identifican dos centros de atención. En efecto, Revilla y Pérez (2000), acotan:

Tienen dos centros de atención el personal y el organizativo. A nivel personal se destacan cuatro: creatividad, asignación de retos, resolución de problemas y comportamiento defensivo de rutinas defensivas. A nivel organizativo, también son cuatro los elementos señalados: codificación, transferencia, vigilancia del entorno y visión compartida”. (p.p. 4-5).

En cuanto a las acciones de nivel organizativo, la codificación es el paso inicial en el proceso de transformación del conocimiento individual al organizativo. Su objetivo es hacer el conocimiento explícito, fácil de entender mediante estructuras, formatos en que se pueda almacenar, compartir, combinar y manipular de formas diversas. La transferencia del conocimiento es el proceso de diseminación y difusión; vigilancia del ambiente, es un proceso de medición

y diagnóstico del entorno y la visión compartida, es la suma consensuada de las visiones de cada uno de los miembros de la organización. Revilla y Pérez (2000), señalan que: “toda organización percibe un mismo destino, un propósito que expresa su razón de ser y que delimita lo que es importante de lo que no lo es. Su objeto es visualizar y trasladar la misión de la empresa a la mejora y transformación de acciones concretas”. (p. 9). No obstante, para el logro de la visión compartida, Senge (1999), expresa: “es preciso que la empresa disponga de un sistema de gerencia e información ágil y fiable”. (p.256).

Es necesario, por tanto, el diseño de un proceso de comunicación continua, donde la gente pueda hablar con franqueza sobre lo que realmente importa. El contenido de una auténtica visión compartida no se puede dictar desde fuera, sólo puede surgir de un proceso coherente de reflexión y conversación.

Cultura Organizacional

En cuanto a la cultura dentro de las organizaciones, Münich (1996), refiere: “al conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por sus miembros” (p. 188). Por lo tanto la cultura, equivale al modo de vida de la organización en todos sus aspectos.

Robbins (1999), define la cultura organizacional como la: “percepción común mantenida por los miembros de la organización; sistema de significado compartido entre sus miembros que distingue a una organización de las otras” (p. 595).

Posteriormente señala que la cultura organizacional se ocupa de la forma como los empleados perciben las características de la cultura de una organización, entendiendo la cultura como un término

descriptivo, admite además que las grandes organizaciones tienen una cultura dominante y grupos de subculturas.

El mismo autor especifica que la cultura dominante, expresa los valores centrales que son compartidos por la mayoría de los miembros de la organización, definiéndose ésta como la cultura organizacional; las subculturas se desarrollan en las grandes organizaciones donde repercuten los problemas que los miembros de la organización enfrentan.

Así mismo, pueden derivarse por designaciones departamentales y por separaciones geográficas. Esto implica que los valores centrales se mantienen en esencia, pero se modifican para reflejar la situación diferente de la unidad que está separada.

Es importante señalar, que la cultura organizacional es un patrón general de conducta y valores compartidos por sus integrantes que provienen de las creencias organizacionales. Una cultura fuerte es casi siempre el resultado de la atención ejecutiva a una serie de valores organizacionales firmes.

Por otra parte Gibson y Donneli (1996), plantean que la cultura de una organización es una forma de contemplar y pensar sobre el comportamiento que se da en la organización y dentro de la misma, una perspectiva que se adopta para comprender lo que sucede en ella, incluye toda una serie de aspectos que tratan de explicar y predecir la forma en que la organización y los que trabajan en ella se comportan en las distintas circunstancias.

En este sentido, la cultura organizacional se asume como el proceso que orienta y encamina la conducta diaria y la toma de decisiones de los integrantes de una organización en la búsqueda de las metas institucionales.

Así mismo, Stonner y otros (1996), plantean la existencia de aspectos evidentes y menos visibles; entre los evidentes y abiertos están las metas de la organización expresadas de manera formal, la tecnología, estructura, políticas y procedimientos, recursos financieros, bajo esta superficie están los aspectos cubiertos u ocultos; los informales incluyen percepciones, actitudes, sentimientos y valores compartidos sobre la naturaleza humana.

En la cultura organizacional, existen tres elementos básicos ellos son: artefactos, valores adoptados y supuestos básicos, al respecto Schein (1992) dice:

Que los artefactos son procesos y estructuras visibles de la organización (difíciles de descifrar), valores adoptados son las estrategias, metas, filosofías (justificaciones adoptadas) y los supuestos básicos fundamentales, representadas por las creencias, percepciones, pensamientos y sentimientos inconscientes, que se dan por sentado (p. 17).

A tal efecto, los artefactos incluyen productos, servicios e incluso conductas de los miembros del grupo; en cuanto a los valores adoptados, son las razones que se esgrimen para explicar lo que se hace generalmente en la cultura de las organizaciones. Estos valores se adoptan de los fundadores de la cultura y los nuevos miembros aprenden los valores adoptados y su significado. Por último los supuestos básicos, son las ideas que toman por sentado los miembros de la organización.

En una organización la cultura dicta la manera indicada de hacer las cosas, muchas veces por medio de supuestos implícitos. Estos tres elementos son fundamentales para entender la cultura organizacional, la cual está compuesta por la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, que comparten, en mayor o menor

medida todos los miembros de la organización y que los nuevos integrantes deben aprender, cuando menos aceptar en parte, para que la prestación de sus servicios sea asumida por la organización. En general, la cultura es el conjunto de valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización. Dicha cultura es la integración de la historia que comparte la institución, las expectativas, las reglas tácitas y explícitas y las costumbres sociales que se reflejan en el comportamiento de todos sus miembros.

Cultura Corporativa. Compromiso Corporativo

Stoner y otros (1996), al referirse a la cultura corporativa como fundamento del desempeño de las organizaciones concluyen que: (a) La cultura corporativa puede tener un impacto significativo en el desempeño económico de la empresa, a largo plazo. (b) La cultura corporativa, quizá, será un factor aún más importante que determine el éxito o fracaso de las empresas en la próxima década. (c) No son raras las culturas corporativas que inhiben el desempeño financiero sólido, a largo plazo; éstas se desarrollan con gran facilidad, incluso en empresas que están llenas de personas razonables e inteligentes. (d) Sí se puede lograr que las culturas corporativas, aunque sean difíciles de cambiar, refuercen más el desempeño.

La cultura corporativa está estrechamente concertada con el compromiso y los valores compartidos de la organización, teniendo que ver con el comportamiento colectivo que potencia el trabajo en equipo, la toma de decisiones, trabajos estables, satisfacción de clientes y usuarios, transmitir confianza, flexibilidad de ideas y adaptación a las circunstancias, utilización eficiente de los recursos, mejora continua de los procesos, lealtad y compromiso, calidad de los productos y servicios entre otros.

La misión es la imagen que la organización tiene de sí misma, es un conjunto de ideas generalizadas que direccionan el marco de referencia de lo que la institución quiere y espera ser en el futuro. Serna (1997), especifica que “la visión señala rumbo, da dirección. Es la cadena o el lazo que une, en las empresas, al presente con el futuro” (p. 21).

La visión es la guía que permite a la alta gerencia establecer el camino para el logro prospectivo de los objetivos de la organización, es decir, se orienta hacia lo que la institución pretende ser en el futuro.

Por lo antes descrito, la visión se constituye en el elemento que logra la cohesión y coherencia, garantizando la consonancia y consistencia de todos los miembros de la organización, en el trabajo mancomunado hacia el logro de la visión compartida.

Senge, (1999), afirma que: “cuando la gente comparte una visión está conectada, vinculada por una aspiración común. Una visión compartida despierta el compromiso de mucha gente, porque ella, refleja la visión personal de esa gente”. (p. 261). Por consiguiente, para la gerencia del conocimiento las organizaciones deben compartir la visión.

Conceptualización de Modelo

Epistemológicamente, la noción de modelo ha sido usada y desarrollada con la finalidad de explicar la realidad. La conceptualización de modelo se usa y se conforma con intención de resaltar explicaciones de la realidad, en cualquier modelo prevalece una teoría que lo sustenta y una acción que se concreta con una realidad verificable. El modelo es ideal abstracto, pero la operatividad del modelo se

concreta al hacer funcionar los elementos del conjunto y sus relaciones. En este orden de ideas, Yurén (1998), expresa

cuando decimos que el modelo relaciona lo abstracto con lo concreto, ello no significa que forzosamente el modelo deba ser algo material, visualizable (que se pueda ver) y manipulable (que se pueda manejar con las manos). Lo que deseamos decir es que, de alguna manera, el modelo que se da en un marco teórico general hace referencia de ese campo general. Al especificar la teoría, vamos pasando de lo abstracto a lo concreto, aplicando a lo concreto los aspectos fundamentales proporcionados por la teoría. (p. 61)

Los modelos básicos se construyen a base de conceptos y relaciones, siendo formal por el nivel en el que se da, la derivación de conclusiones mediante reglas lógicas que se verifican mediante la observación y la experimentación. Para ello, se requiere de modelos operativos que establezcan planteamientos comprobados que, estructurados, formen un sistema que dé como resultado una teoría, siendo ésta la base que representa la realidad. Estos modelos contenidos en una teoría forman un conjunto de relaciones y conceptos siendo también modelos formales. Estos pueden ser verbales, gráficos, matemáticos y materiales.

Nonaka (2000), al referirse a los modelos plantea: “Un modelo es más inmediatamente perceptible que una metáfora o una analogía. En el modelo, las contradicciones han sido superadas y los conceptos ya son transferibles mediante lógica consistente y sistemática”. (p. 39). Por lo antes expuesto, un modelo es una construcción teórico-hipotética que puede hacerse praxis al representar a un sector de la realidad, que es susceptible de estudio y verificación; lo que implica que además de representar la teoría, debe evidenciar las condiciones

en que se produce un fenómeno, estableciendo la conexión de lo abstracto con lo concreto.

Metodología

Epistemología del Método

El modelo de investigación propuesto orientó su proceso en dos fases. La primera se sustentaba en una acepción epistemológica positivista cuantitativa, pues parte de un estudio descriptivo de diseño no experimental, transeccional, lo cual condujo a un modelo inicial. Este modelo inicial se trató en la segunda fase con procedimiento epistemológico, fenomenológico de patrón cíclico cualitativo donde los informantes claves validaron el mismo a través del Método Hermenéutico Dialéctico de Lincoln y Guba (1989) y sustentándose en el carácter descriptivo del mismo, el cual permitió la elaboración del modelo final con factibilidad para ejecutarlo.

Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

La solución de la situación problema, está inserta en la concepción de un proyecto factible apoyado en un estudio de campo de naturaleza descriptiva, el cual permite el análisis de la situación observada, el diseño no experimental transeccional ubicado en el paradigma de investigación cuantitativa para el modelo inicial y una acepción fenomenológica cualitativa en razón de la construcción del modelo final.

Para la operacionalización del modelo inicial, la población referencial constituye la totalidad del conjunto a investigar, considerándose para este caso, a los docentes de la UPEL, siendo su totalidad, un mil cua-

trocientos noventa y cinco (1495) ordinarios distribuidos en ocho (08) institutos del país. El muestreo que se aplicó es simple para población finita por lo que se calculó mediante paradigma matemático.

Tamaño de la Población – Muestra.

Fuente: Dirección General de Planificación y Desarrollo (2002).

<i>Profesores ordinarios por categoría</i>	<i>Población (2001)</i>	<i>Muestra</i>
<i>Agregados</i>	250	25
<i>Asociados</i>	209	20.9
<i>Titulares</i>	217	21.7
<i>Total</i>	676	67.6

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se diseñó un instrumento tipo encuesta para recabar la opinión de los docentes y lograr la construcción del modelo inicial. Considerando el análisis de la variable, categorías o dimensiones y sub-categorías o indicadores. Con los datos anteriores se diseñó el instrumento con escala de valoración Likert.

Para la recolección de la información cuantitativa, se diseñó y aplicó un Cuestionario de Opinión a los Docentes sobre la Gerencia del Conocimiento Universitario para la Calidad Educativa de la UPEL. Se estructuró en dos partes. La primera constituida por doce (12) preguntas, de las cuales las seis (06) primeras fueron cerradas, referidas a datos personales y profesionales de la muestra seleccionada en cuanto a: condición laboral, tiempo de permanencia en la UPEL, dedicación, categoría, realización de investigaciones, suscripción a líneas de investigación. Las seis (06) preguntas restantes abiertas, relacionadas con: La producción de investigaciones y su uso, satis-

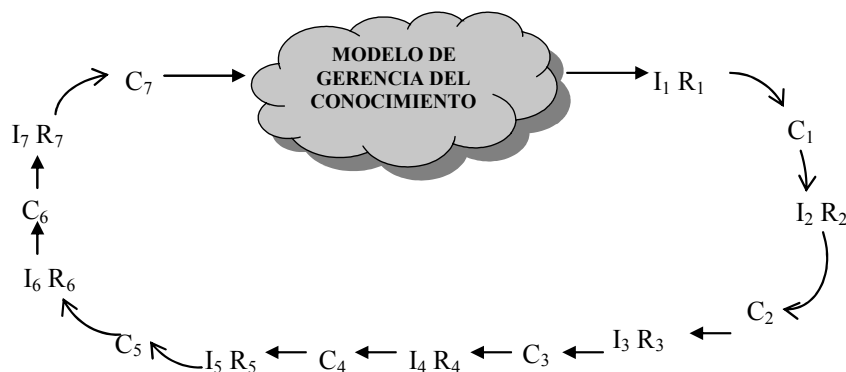
facción con la producción, aplicación y políticas para la gerencia, satisfacción en cuanto al intercambio institucional y generación de asociaciones estratégicas para el intercambio.

La segunda parte conformada por cuarenta y siete (47) ítemes con escala de valoración Likert.

De estas cuarenta y siete (47) opciones, veinticuatro (24) (de la 01 a la 24), se incorporaron en la categoría Cultura Organizacional, dieciséis (16) (de la 25 a la 40) en la categoría Procesos Estándares de la Gerencia del Conocimiento y las otras siete (07) restantes (de la 41 a la 47) en la categoría Márgenes de Competitividad. Aplicando una prueba piloto, se recurrió al juicio de expertos como medio para obtener la validación de contenido.

Se le determinó la confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach por ser la técnica más adecuada para determinar confiabilidad a instrumentos de Escala Likert. En esta investigación la escala del instrumento obtuvo un alpha total de 0,88, considerada por Ruiz Bolívar (2002), como muy alta.

Elaborado el modelo inicial, se sometió a validación por docentes titulares de la UPEL, quienes fueron los informantes claves. En razón del paradigma fenomenológico cualitativo donde la cualidad se revela por medio de las propiedades del fenómeno, que se aborda en la investigación a través de la característica que le es exclusiva. Expresado por el concepto global mediante la interpretación, explicación e inferencia inductiva que no puede ser captada por la estadística y la matemática. La misma se representa a continuación, (Ver Gráfico 1: Modelo Hermenéutico Dialéctico Metodológico)



R: Respondiente.
I: Informante.
C: Construcción.

Gráfico 1. Modelo Hermenéutico Dialéctico Metodológico

Fuente: Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar, L. 2003) con base en lo planteado por Lincoln y Guba.

Los informantes claves, se seleccionaron de acuerdo a los siguientes criterios: a. Ser gerente universitario, b. Con experiencia en producción del conocimiento, c. Con competencias en extensión universitaria. Bajo las premisas indicadas los informantes claves ascendieron a siete (07), suficiente para validar el Modelo Inicial producto de la opinión de los sesenta y ocho (68) encuestados, a quienes se les aplicó el instrumento.

El modelo inicial se remitió estructurado a los informantes claves, los cuales respondieron en razón de validar, o hacer nuevos aportes.

Devuelto el mismo, el investigador hizo la construcción respectiva para seguir avanzando en el círculo hacia nuevos informantes. Cuando ya no existieron nuevos aportes el ciclo se cerró, procediendo a la redacción terminada del modelo final.

Las respuestas de los informantes claves, analizaron los incidentes en términos de categorías de análisis, según las recomendaciones dadas por Glaser y Strauss (1967).

Resultados

Del análisis cuantitativo se desprenden dos (02) categorías de análisis: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento. Estas dos estructuras explican y describen según la opinión de los encuestados (interrogante N° 3, objetivo N° 2), el proceso de Gerencia del Conocimiento para elevar la calidad educativa de la UPEL.

A tal efecto estas dos estructuras: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento, han sido ampliamente desarrolladas por los teóricos (interrogante N° 1 y 2, objetivo N° 1), quienes hacen énfasis en que se pueden caracterizar como: Chinoy (1980), una cultura que es aprendida y compartida. Fuentes y Otros (2003), una cultura que expresa modelos de desarrollo reflejados del sistema en sociedad. Hablar de cultura es referirse a grupos, relaciones entre personas, acuerdos tácitos, clima de trabajo, valores. Munich (1996), como cultura organizacional, al conjunto de valores, necesidades, expectativas y políticas que aceptan y practican sus interrogantes. Robbins (1999), sistema de significados que comparten los miembros de una organización. En cuanto a Gestión del Conocimiento, ésta se describe como procesos de recolectar, manejar, aprovechar y compartir conocimiento en todos los niveles de la organización para reutilizarlo, producir nuevo conocimiento y de esta manera incrementar el aprendizaje organizacional; el conocimiento generado y aprovechado en la propia empresa.

Del análisis cualitativo se desprenden tres (03) categorías de análisis o estructura contentiva del modelo de gerencia del conocimiento (interrogante N° 3, 4, 5 objetivo N° 2, 3, 4), que estarían interac-

tuando con las dos estructuras anteriores: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento. Estas categorías son: Percepción de La Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento, Funcionamiento de la Extensión para la Gerencia del Conocimiento y Aplicación del Conocimiento UPEL, a través de la Extensión Universitaria.

En otro orden de ideas, la Percepción de la Misión Extensionista, es descrita por Robbins (1999) como proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de dar significado a su ambiente. Soto (2001), proceso activo que surge de la relación dialéctica sujeto-objeto. Como misión, Serna (2001), plantea la formulación de propósitos. Martín (2001), razones y motivos por lo que se crea una institución. En virtud de ello, la misión se representa en el conjunto de acciones que se operacionalizan en la extensión para la gerencia del conocimiento y que a su vez deben ser percibidas y asumidas con aprehensión por el recurso humano.

En cuanto al Funcionamiento de la Extensión para la Gerencia del Conocimiento, según (UPEL 2000), demanda acciones y procesos a partir del hacer y quehacer, a fin de generar interacciones que promuevan el conocimiento. En virtud de este planteamiento el funcionamiento contiene la praxis operativa, es decir la ejecución de las acciones que le son propias. Por tal razón, para la gerencia del conocimiento la extensión universitaria debe poseer un cuerpo de acciones que movilicen los procesos propios de su actividad.

En relación con la categoría Aplicación del Conocimiento UPEL a través de la Extensión Universitaria, se conceptualiza como el conjunto de acciones insertas en diversos procesos operativos que le permiten a la extensión la aplicación del conocimiento producido por la Universidad.

Modelo de gerencia del conocimiento para la calidad educativa, a través de la Extensión Universitaria de la UPEL

Estructura del modelo

El Modelo Inicial resultante generó dos grandes categorías: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento, el estudio de validación-opinión produjo tres nuevas categorías: La Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento, Funcionamiento de la Extensión Universitaria para la Gerencia del Conocimiento y Aplicación del Conocimiento de la UPEL a través de la Extensión Universitaria, lo cual se presenta en el Gráfico 11. (Ver Gráfico 11 Modelo Final)

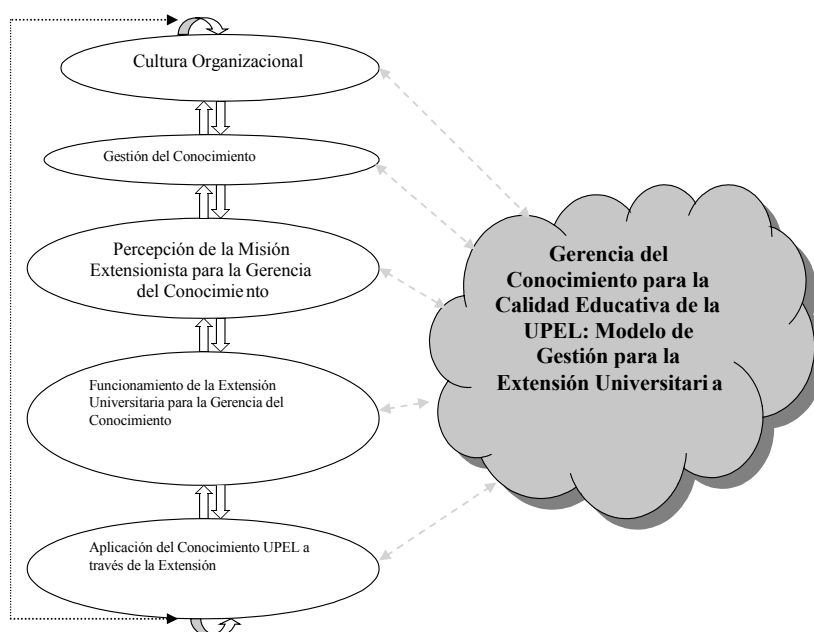


Gráfico 11. Modelo Final.

Fuente: Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

Se interpreta de este gráfico que un modelo de Gerencia del Conocimiento para la Calidad Educativa de la UPEL, con implicación en la Extensión Universitaria, encierra dos grandes categorías de análisis: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento, en condición de estar presentes en el modelo, ellas interactúan con la posibilidad de mejorarse y afectarse. En este sentido, internamente en el modelo se estaría dando la percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento, el Funcionamiento de la Extensión Universitaria para la Gerencia del Conocimiento y la Aplicación del Conocimiento UPEL a través de la Extensión.

Una interpretación de este modelo, lo constituye la triangulación que se presenta a continuación en el gráfico 12. (Ver Gráfico 12)

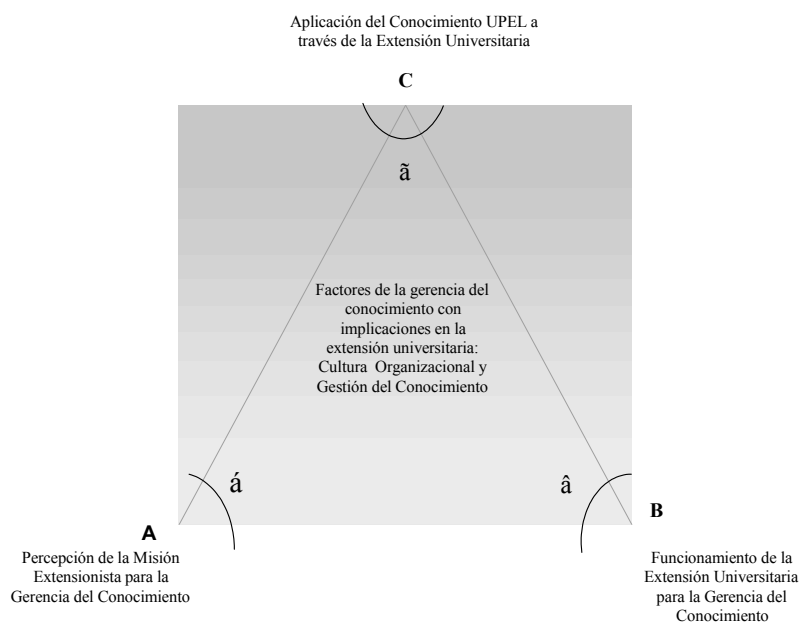


Gráfico 12. Triangulación del Modelo de Gerencia del Conocimiento UPEL.

Fuente: Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

Esta triangulación destaca las relaciones entre las diferentes categorías de análisis, lo cual permite interpretar el modelo como un conjunto de relaciones, en las que cualquier cambio que se genere en una de las categorías provocará modificaciones en el enfoque integrador del triángulo. Por tal razón, en el vértice A se encuentra la Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento, en el vértice B se ubica el Funcionamiento de la Extensión Universitaria para la Gerencia del Conocimiento, en el vértice C la Aplicación del Conocimiento UPEL a través de la Extensión Universitaria. En el área del triángulo comprendido entre α , β y γ , se destacan los factores de la gerencia del conocimiento con implicaciones en la extensión universitaria: Cultura Organizacional y Gestión del Conocimiento.

Los dos grandes factores: Cultura Organizacional y Gestión del conocimiento pueden afectar el equilibrio de la triangulación, en cuanto a la operatividad de los elementos que componen los vértices del mismo.

Objetivo

Facilitar la comprensión de la gerencia del conocimiento a través de factores de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento, la percepción de la misión extensionista, el funcionamiento de la extensión y la aplicación del conocimiento en la institución universitaria.

Para la operatividad del Modelo de Gerencia del Conocimiento para la Calidad Educativa, a través de la Extensión Universitaria en la UPEL, la cultura organizacional es la base fundamental que motorizará el mismo. La cultura organizacional interactúa con la gestión e impactan a la percepción de la misión extensionista, al funciona-

miento de la extensión y a la aplicación del conocimiento a través de la extensión. (Ver gráfico 13 Cultura Organizacional de la UPEL, para la Gerencia del Conocimiento).

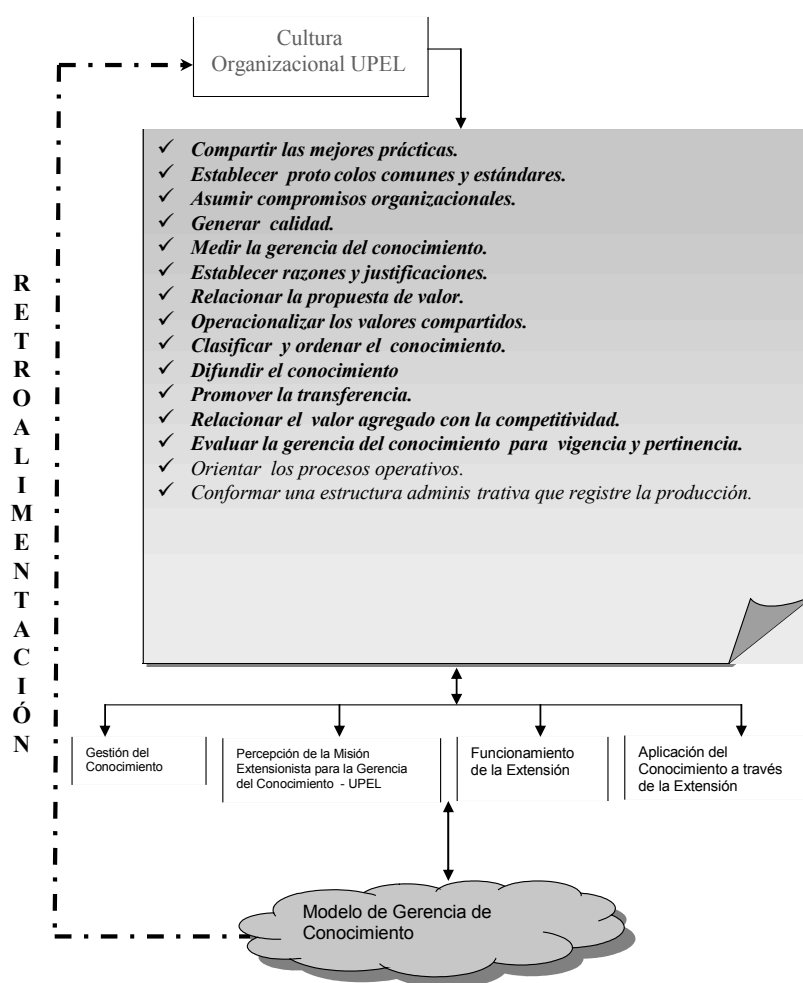


Gráfico 13. Cultura Organizacional para la Gerencia del Conocimiento en la UPEL.

Fuente : Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

La gestión del conocimiento universitario UPEL

La Gestión del Conocimiento universitario junto con la Cultura Organizacional, impacta a la Percepción de la Misión Extensionista, Funcionamiento de la Extensión, y la Aplicación del Conocimiento a través de la Extensión Universitaria (Ver gráfico 14, Gestión del Conocimiento Universitario en la UPEL).

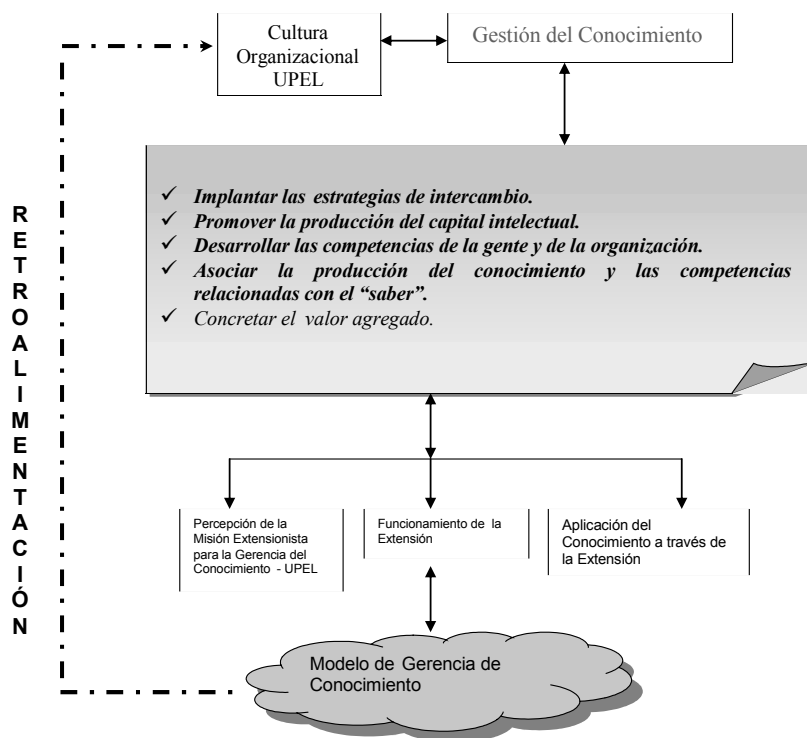


Gráfico 14. Gestión del Conocimiento en la UPEL.

Fuente: Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

Percepción de la misión extensionista para la gerencia del conocimiento en la UPEL

La Misión, es el propósito que orienta las actividades de la organización y unifica los esfuerzos de sus miembros, sirve para clarificar y comunicar los objetivos, los valores que la sustentan y la estrategia corporativa.

La categoría Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento UPEL, surge del aporte de los informantes claves, quienes en su disertación dialéctica llegaron a conclusiones y razonamientos. En relación con ello, la UPEL debe:

- Estar ontológica y teleológicamente comprometida y sistematizada con la Constitución de la República y el Proyecto de País, basamentos legales, las percepciones y expectativas sociales de visión y valores de la UPEL, de productos y productores de conocimiento como fundamento de la gerencia extensionista pertinente y de calidad.
- Producir, sistematizar y socializar el conocimiento universitario con pertinencia social.
- Democratizar tempranamente el conocimiento universitario para generar impacto social y ganar retorno perfeccionador.
- Priorizar la producción del conocimiento pedagógico, para apoyar calidad docente.
- Intercambiar la producción del conocimiento institucional, nacional e internacional.
- Divulgar la producción del conocimiento a través de los medios de comunicación social.
- Crear cultura organizacional para la gerencia del conocimiento a través de la extensión universitaria.
- Resolver mediante la gerencia del conocimiento, problemas comunitarios.
- Promover, actualizar y capacitar a los docentes y alumnos para la gerencia del conocimiento.

La Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento, relacionada con la cultura organizacional de la UPEL y la Gestión del Conocimiento, impactan al Funcionamiento de la Extensión y a la Aplicación del Conocimiento a través de la Extensión Universitaria. (Ver gráfico 15, Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento en la UPEL).

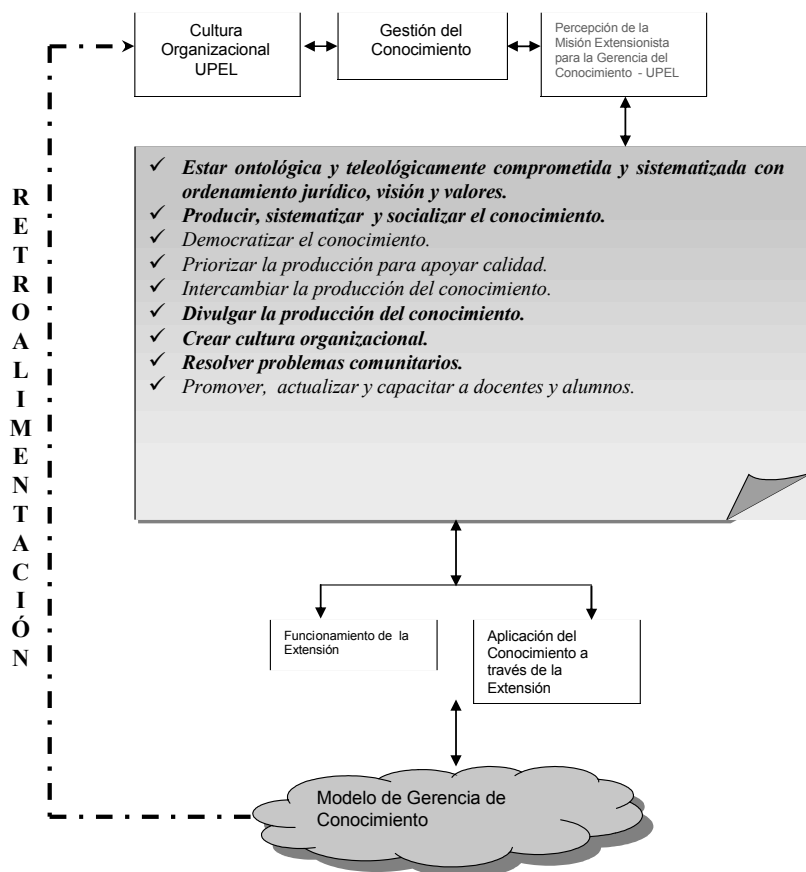


Gráfico 15. Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento en la UPEL.

Fuente : Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

Funcionamiento de la extensión para la gerencia del conocimiento en la UPEL

El Funcionamiento de la Extensión Universitaria conjuntamente con la Cultura Organizacional, la Gestión del Conocimiento, la Percepción de la Misión Extensionista para la Gerencia del Conocimiento de la UPEL, cohesionan a la Aplicación del Conocimiento a través de la Extensión. (Ver Gráfico 16, Funcionamiento de la Extensión Universitaria para la Gerencia del Conocimiento UPEL).

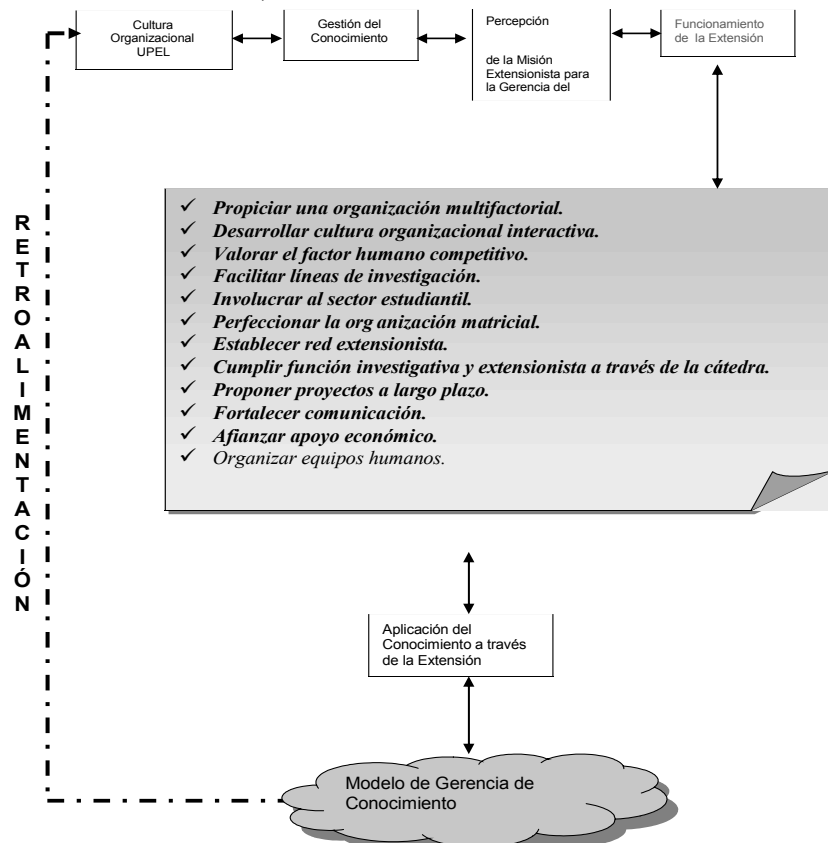


Gráfico 16. Funcionamiento de la Extensión Universitaria para la Gerencia del Conocimiento UPEL.

Fuente : Elaborado por la investigadora (Moreno de Tovar L., 2003)

Referencias

- Chinoy, E. (1980). *Introducción a la Sociología*. Buenos Aires: Paidós.
- Fuentes, M. Chacín, M. y Briceño, M. (2003). *La Cultura de la Evaluación en la Sociedad del Conocimiento*. Caracas: Talleres E.T.P.D.B
- García, A. (2000). *Gerencia del Conocimiento Potenciando el Capital Intelectual para crear Valor. La experiencia de la Implantación de la Gerencia del Conocimiento en al Unidad de Producción de Petróleos de Venezuela*. Caracas: Papiro Global Press.
- Gibson, I. y Donneli. (1996). *Las Organizaciones*. Madrid: Editorial Dorki
- Glaser, R. y Strauss (1967). *Training Research And Education*. New York: Wiley.
- Lincoln, J y Guba, E. (1989). *Fourt Generation Evaluation*. London: Sage Publication.
- Martín, E.(2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. España: Mc GRAW-HILL.
- Massino, C. (2001). *Reflexiones sobre la transformación de la UCV*. Transformación Universitaria. Debate Abierto. Revista Venezolana para la Reflexión y la Discusión. Volumen IV-2001. Caracas.
- Münich, L. (1996). *Más allá de la Excelencia y de la Calidad Total*. México: Trillas.
- Nonaka, I. (2000). Harward Bussiness Review. *Gestión del Conocimiento. La Empresa Creadora de Conocimiento*. España: Deusto.
- Revilla, E. y Pérez, P. (2000). *De la Organización que Aprende hacia la Gestión del Conocimiento*. Valladolid España: VIII Congreso Nacional de ACEDE Empresa y Economía Institucional.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Person.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Barquisimeto: CIDEG.
- Schein, E. (1992). *Organizacional, Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina*. España: Granica.
- Serna, H. (1997). *Gerencia Estratégica*. Bogotá: Temas Gerenciales.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson Editores.
- Stoner, L., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2000). *La Extensión Universitaria*. Caracas: Autor.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). *Reglamento Orgánico de Extensión*. Caracas: Autor.
- Yuren, M. (1998). *Leyes, Teorías y Modelos*. México: Trillas.