

Gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas

Management of knowledge for administrative processes in private universities

GARCIA Moreno, Angelica Margarita [1](#); RODRÍGUEZ López, Jorge Rafael [2](#); ; RUIZ Cabezas, Mery Rocio [3](#)

Recibido: 14/06/2018 • Aprobado: 30/07/2018 • Publicado 08/12/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

La presente investigación tuvo como propósito analizar la gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia.

Metodológicamente, fue descriptiva, no experimental, transeccional y de campo. Resultados: En las universidades la gestión del conocimiento tiene una relación directamente proporcional en el desarrollo de procesos administrativos, y sus componentes, impactando de manera significativa las actividades académicas – administrativas. Conclusión: Se deben fomentar el uso de políticas, normas y reglamentos; aunado a supervisión para el seguimiento y control.

Palabras clave: Gestión, Conocimiento, procesos, administración, Competencias.

ABSTRACT:

The purpose of this research was to analyze knowledge management for administrative processes in private universities of the Department of Atlántico-Colombia. Methodologically, it was descriptive, not experimental, transectional and field. Results: In universities, knowledge management has a directly proportional relationship in the development of administrative processes, and its components, significantly impacting academic - administrative activities. Conclusion: The use of policies, rules and regulations should be encouraged; coupled with supervision for monitoring and control.

Keywords: P

1. Introducción

Uno de los aspectos que ha preocupado al ser humano desde que se inició la humanidad, es su necesidad por abordar todo lo que observa, esto con regularidad se hace de manera empírica para luego dar paso al seguimiento de alguna metodología que permita el abordaje de un conocimiento más formalizado, que le brinde al sujeto posibilidades de aplicar dentro del contexto en el cual se desenvuelve.

La importancia del conocimiento, además de su gestión, empieza a ser notable en el siglo XX, convirtiéndose en un recurso vital máxime a partir de las últimas décadas, como causa de los notables avances científicos y tecnológicos que se producen en el entorno general. La gestión del conocimiento es un elemento central, las empresas y otras organizaciones buscan introducir y crear nuevos conocimientos; su difusión y aprendizaje por parte de sus miembros va a generar el denominado "Capital Intelectual" que pasa a ser un "Activo Intangible" valioso en el actual momento que viven las distintas organizaciones. **(Cegarra y Martínez, 2017).**

En este entendido algunos autores destacados en el tema como **Naranjo, González y Rodríguez (2016)** definen la gestión del conocimiento como un modelo a seguir desde el ámbito, que permite fortalecer los principios éticos de los empleados como de la institución, motivando a su vez a procesos transformadores que, con una mentalidad estratégica, programática, operativa y evaluativa, consideran de manera integral las necesidades del entorno, para generar un capital social con valor privado permitiendo de esta manera contribuir a un desarrollo equitativo y sostenible.

De tal manera puede ser evidente que, la prevalencia de este nuevo modelo de gestión del conocimiento no es una obligación o una tendencia surgida a partir de transformaciones propuestas por organismos rectores; realmente pertenece a una necesidad del colectivo. Es necesario conocer los dos componentes básicos de la gestión del conocimiento en las instituciones universitarias latinoamericanas, los cuales se estructuran en base a la información, que puede ser recogida, tratada y almacenada por los sistemas de información de la institución facilitando la creación de un cuadro de mando del entorno y un cuadro de mando integral para la dirección y las habilidades que son en cambio más complicadas de transmitir ya que implica adquirir nuevo conocimiento para el que las recibe lo cual supone más tiempo.

En ese contexto, actualmente desde la perspectiva organizacional se le está dando relevancia a la gestión del conocimiento como un enfoque de contribución con la obtención de beneficios en todos los sentidos, por cuanto es indiscutible la necesidad inexorable de ganar-ganar en bien de la humanidad, por ello, parece necesaria la asunción de un compromiso por parte del universitario quien induzca al mismo a equilibrar la consecución de los objetivos económicos tradicionales y la contribución a la mejora del bienestar social de cada uno de los empleados de la organización para el desarrollo integral de la misma.

De esta manera, las organizaciones del sector educativo han adoptado el término de Gestión del conocimiento, ya que por presiones del ámbito mundial y por efectos de la globalización, han decidido agregar valor a la sociedad. La globalización exige a las universidades el ejercicio de la gestión del conocimiento, es decir, que la sociedad no las vea como entes con afán de lucro, sino como universidades sociales generadoras de mejor calidad de vida, protectoras del medio ambiente, comprometidas con las mejoras de los servicios, que desarrollen programas que compensen las acciones, las cuales, como producto de sus actividades o procesos productivos, pudiesen haber afectado el ambiente y a la sociedad en general.

Dicha gestión del conocimiento como fundamento gerencial, refiere el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que asumen las Universidades privadas del Departamento del Atlántico – Colombia para minimizar o contribuir a eliminar el impacto que su actividad produce en el ámbito social, laboral, y de los derechos humanos; más aún si estas como es el caso de las Universidades, velan por el bienestar general de la sociedad.

Al respecto, **Omar (2010)** define los procesos administrativos como un concepto vinculado a la "psicología positiva", que trata de favorecer los aspectos positivos de la vida humana, relegando a un segundo plano o restando importancia a los avatares poco afortunados que presenta el ciclo vital por el cual pueda transitar el ser humano en su cotidianidad; claro está que para lograr este fuerte sentido de pertenencia Universitario deben existir incentivos. Trasladando esta definición a las organizaciones del sector educativo, estas se consideran comunidades de personas que trabajan con un objetivo común fundamentadas en relaciones sociales productivas.

En gran medida, por la estructura organizativa, por su cultura Universitario, por el estilo de

liderazgo, entre otras que ya se han destacado. Atendiendo a estas consideraciones, **Borjas y Vera (2008)**, afirman que el gerente deberá poseer los conocimientos, las destrezas para ejecutar aquellas funciones que le permitan propiciar unos verdaderos procesos administrativos.

Por tanto, este tiene que entender cuál es su rol y qué es lo que está administrando. En este contexto, para una organización universitaria, contar con un personal satisfecho, contento, comprometido y encargado de generar un excelente clima laboral, es de suma importancia para la atención de los usuarios universitarios.

Simplemente lo anterior, quiere decir que las organizaciones deben funcionar como partes de un sistema social mayor, porque de hecho, forman parte del mismo. La gestión del conocimiento, comprende una serie de grupos de interés sobre quienes las organizaciones deben ejercer acciones que demuestren su compromiso; en este sentido **Becker (2008)** plantea que toda organización tiene que asumir la responsabilidad de su impacto en los empleados, ambiente, clientes y cualquier persona o cosa que toque.

En ese sentido, se hace necesaria la existencia de una visión compartida en torno a los procesos administrativos, es decir, que los miembros de la organización tengan una visión similar sobre este asunto, por cuanto los sistemas de gestión Universitaria dirigida al ejercicio de la gestión del conocimiento conlleva asumir con conciencia y compromiso el acatamiento de una serie de preceptos legales reguladores de las relaciones de trabajo dentro de las universidades; lo cual propiciará el fortalecimiento de la productividad integral de cada uno de los miembros que conforman la organización.

2. Metodología

Para el desarrollo del estudio se consideró el enfoque positivista, por partir éste de las realidades, cuya naturaleza y estructura característica sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia del sujeto que las vive y las experimenta, en un momento y de un espacio determinado; aspectos que proporcionan una visualización más objetiva de los hechos ya que se observan directamente de la realidad sin alteraciones. Según **Cook y Reichardt (2004)**, el paradigma cuantitativo, se interesa por descubrir, verificar o identificar, relaciones causales entre conceptos, que proceden de un esquema teórico previo.

En este sentido, a fin de alcanzar el objetivo general de la investigación el cual se plantea Analizar la gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia, se enmarca dentro de la modalidad analítica fundamentada en los criterios establecidos por **Hernández, Fernández y Baptista (2010)**. De acuerdo con los mencionados autores, los estudios descriptivos, permiten explicar o detallar los componentes de las variables consideradas por el investigador.

3. Resultados

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 1
DIMENSIÓN
TIPOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL		PROMEDIO POR INDICADOR
INDICADORES	ITEMS	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	
CONOCIMIENTO INDIVIDUAL	1-3	19	66	10	34	0	0	0	0	0	0	29	100	2.12
CONOCIMIENTO	4-6	19	66	10	34	0	0	0	0	0	0	29	100	2.28

COLECTIVO														
CONOCIMIENTO TÁCITO	7-9	7	24	13	45	6	20,69	3	10,34	0	0	29	100	2.89
CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	10-12	19	66	7	24	0	0	3	10,34	0	0	29	100	2.78
TOTAL DIMENSIÓN	01 - 12	16	55	10	34	2	6,897	1	3,448	0	0	29	100	
BAREMO DE INTERPRETACIÓN DEL PROMEDIO														
CATEGORÍAS	RANGOS	PROMEDIO TOTAL DE LA DIMENSIÓN												
Muy presente	4 ≥ 5	2,42												
Presente	3 ≥ 4													
Ni presente ni Ausente	2 ≥ 3	SE UBICA EN UNA CATEGORÍA NI PRESENTE NI AUSENTE												
Ausente	1 ≥ 2													
Muy ausente	0 ≥ 1													

Fuente: García (2016)

Tabla 2
DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS ESENCIALES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL		PROMEDIO POR INDICADOR
INDICADORES	ITEMS	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	
competencias de aprendizaje individual	13-15	3	10	23	79	3	10,34	0	0	0	0	29	100	3,07
competencias de aprendizaje organizacional	16-18	13	45	16	55	0	0	0	0	0	0	29	100	3,21
Competencias de aprendizaje técnico	19-21	3	10	23	79	3	10,34	0	0	0	0	29	100	3,32
TOTAL DIMENSIÓN	13-21	6	21	19	66	2	6,897	1	3,448	1	3,448	29	100	
BAREMO DE INTERPRETACIÓN DEL PROMEDIO O MEDIA														

CATEGORÍAS	RANGOS	PROMEDIO TOTAL DE LA DIMENSIÓN
Muy presente	4 ≥ 5	3,12
Presente	3 ≥ 4	
Ni presente ni ausente	2 ≥ 3	SE UBICA EN UNA CATEGORÍA PRESENTE
Ausente	1 ≥ 2	
Muy ausente	0 ≥ 1	

Fuente: García (2016)

Tabla 3
VARIABLE PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DIMENSIÓN: ROLES DEL EQUIPO

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL		PROMEDIO POR INDICADOR
INDICADORES	ITEMS	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	
DE ACCIÓN	34-36	3	10	26	90	0	0	0	0	0	0	29	100	3.89
SOCIALES	37-39	16	55	13	45	0	0	0	0	0	0	29	100	2.48
MENTALES	40-42	29	100	0	0	0	0	0	0	0	0	29	100	3.41
TOTAL DIMENSIÓN	34-42	16	55	13	45	0	0	0	0	0	0	29	100	
BAREMO DE INTERPRETACIÓN DEL PROMEDIO O MEDIA														
CATEGORÍAS	RANGOS	PROMEDIO TOTAL DE LA DIMENSIÓN												
Muy presente	4 ≥ 5	3,56												
Presente	3 ≥ 4													
Ni presente ni ausente	2 ≥ 3	SE UBICA EN UNA CATEGORÍA PRESENTE												
Ausente	1 ≥ 2													
Muy ausente	0 ≥ 1													

Fuente: García (2016)

3.1. Discusión

En atención a los resultados obtenidos y analizando los mismos, es necesario proceder a contrastar con los planteamientos teóricos, de tal manera de describir la realidad encontrada en el fenómeno de estudio, esto permitirá consolidar la información y poder plantear soluciones veraces de la problemática inicial planteada.

Para iniciar, puede mencionarse, de acuerdo a la tabla No 1 para la dimensión Tipos de Gestión del Conocimiento, la cual arrojo como resultado general un 4,40 ubicándose en el baremo con un significado de muy presente en la gestión del conocimiento. En este contexto de ideas, este resultado muestra que en las universidades existen los diferentes tipos de conocimiento, es decir, Conocimiento individual, Conocimiento colectivo, Conocimiento tácito y Conocimiento explícito, encontrándose entonces una fortaleza dentro de las universidades.

Las personas que ejercen la función administrativa se denominan genéricamente personal administrativo, y son gerentes o empleados, por ello la función administrativa está denominada como aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades administrativas dentro del marco del proyecto institucional.

Para **Yábar (2013)**, la función administrativa, además de la asignación organizacional, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, las actividades de actualización y perfeccionamiento, las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso administrativo.

Es por esta razón, que el gerente como el empleado durante el desempeño de sus labores cuenta con un potencial de conocimiento importante en el desempeño de sus labores administrativas, expresando esta novedad como una fortaleza que debe aprovecharse en los diferentes procesos que requieren las universidades.

Siguiendo en ese orden de ideas, la tabla 02 muestra los resultados para las competencias esenciales de gestión del conocimiento, la cual muestra como resultado general un 3,12 el cual tiene significado de presente en la gestión del conocimiento. En este contexto de ideas, este resultado medido a través de: competencias de aprendizaje individual, Competencias de aprendizaje técnico y competencias de aprendizaje organizacional, los cuales en sus análisis individuales también se configuraron con una interpretación alta del baremo.

Ahora bien, este resultado se debe en parte a la presencia casi similar de cada competencia, pero que en su valor no deja de mostrar algunas falencias por parte de los gerentes de las universidades. Por ello se deben mejorar estos diferentes aprendizajes, a niveles más óptimos, de acuerdo con lo expuesto por **Becerra y Campos (2012)**, quien expresa que las competencias esenciales de gestión del conocimiento debe caracterizar el desempeño del mismo en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al gerente, al jefe de área y al empleado, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

En este mismo orden de ideas **Garín (2009)** refiere que se debe saber cuál es el estado cognoscitivo y actitudinal del personal administrativo; así ajustar la acción de intervención a sus características, peculiaridades, saberes, intereses, motivaciones y expectativas, lo que se traduce en sus competencias. De tal manera que estos resultados muestran que dentro de las universidades deben implementarse capacitaciones que permitan al personal tener la posibilidad de desarrollar estas importantes competencias con mayor presencia.

Finalmente, la Tabla 03 se muestran los resultados para la dimensión roles del equipo, que muestran un valor de 3.56, que lo ubica dentro de la categoría de presente. No obstante, al igual que los otros resultados, está en un nivel que debe mejorarse de manera pertinente, sobretodo porque se busca es de procesos óptimos dentro de la universidad.

Es por ello, que toda organización debe hacer énfasis en aspectos relacionados con el área de recursos humanos, así dispondrá de personal preparado para enfrentar los problemas originados por la constante evolución de su entorno tanto interno como externo; reforzando los Mentales que ya posee los empleados se podrán elevar los niveles de afecto que el empleado tendrá con la organización lo cual fortalecerá el compromiso. Dentro de este contexto, es importante resaltar que toda la gestión del conocimiento de la organización

Los elementos de Factores externos de procesos administrativos en palabras de **Goleman (2006)** involucra dos aspectos relevantes, por una parte la idea de gestión indica de algún modo, la organización, la planificación, la dirección y el control de procesos para conformar o disponer de ciertos objetivos. De otro lado, al hablar de conocimiento se pone de manifiesto que una organización, como cualquier ser humano, está sometida a una dinámica en la que del exterior y del interior mismo, capta o percibe información, la reconoce, la organiza, la almacena, la analiza, la evalúa y emite una respuesta al exterior, basada en dicha información y englobada en el total de información almacenada procurando un resultado.

Según **Robbins y Coulter (2005, p. 344)**, "una persona que tiene un nivel alto de la procesos administrativos, tiene una actitud positiva hacia el mismo, en tanto que una persona que esté insatisfecha con su trabajo tiene una actitud negativa". Se asocia los procesos administrativos con la productividad, de tal manera que los roles que cada trabajador asuma, debe estar canalizado para un buen desempeño, para altos niveles de productividad, pero también para su motivación y satisfacción. Estas acciones deben, de acuerdo a los resultados ser mejoradas dentro de las universidades privadas, donde se destaca el rol de acción, sobre los mentales y sociales, necesitando un mayor equilibrio entre ellos.

3.2. Lineamientos teóricos-prácticos

Tomando en consideración los resultados establecidos en esta investigación, se mostraron indicadores que realmente requieren de una revisión profunda para que puedan revitalizarse y lograr un funcionamiento estructural adecuado de las instituciones. Sin embargo, se encontraron situaciones positivas que por más latentes que se muestren se han visto opacadas por los hechos negativos, por lo cual deben identificarse bien para que puedan ser reforzados, cosa que se pretende con los lineamientos a continuación.

Se presenta, para fines teórico-prácticos, unos lineamientos para gestión del conocimiento de los procesos administrativos en las universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia que pretenden englobar la realidad de estos espacios, con la finalidad de que las mismas consideren la aplicación de una serie de acciones que permitan mejorar la realidad de la problemática. Para ello, se proponen los siguientes aspectos compuestos en seis (6) lineamientos que abarcarán una serie de recomendaciones que permitan mejorar aquellos aspectos que se mostraron débiles en los resultados de la investigación:

3.2.1. Lineamiento N° 1. Sentido de identidad y pertenencia institucional

Objetivo a lograr: Fomentar la presencia de rasgos de identificación del personal gerencial con la institución

Responsable de las actividades: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

Beneficiarios: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

Desarrollo de la actividad: Esta actividad se muestra como un proceso cíclico y continuo. Si bien se realiza en una sesión, lo recomendable es el desarrollo de este sentido de identidad y pertenencia institucional en cada una de las sesiones y posiblemente en algún momento de la jornada laboral, especialmente cuando se detecten altos niveles de tensión.

- Inicio de la sesión: se hace la presentación y se establecen los perfiles de cada uno de los participantes, para lo cual todos los participantes deben exponer de manera puntual su perfil académico y aspiraciones empresariales u organizacionales más importantes. El facilitador debe

tomar notas de lo comentado e ir realizando esquemas a medida que interactúa con el grupo. Teniendo en cuenta estos aspectos, es importante el establecimiento de objetivos claros y concretos que puedan ser logrados a nivel personal como en equipo.

- Desarrollo de la sesión: al realizar el paso anterior, se debe facilitar hojas y papel para que cada participante realice anotaciones de los objetivos. Luego se recomienda que se ubiquen en equipos de 3 ó 4 integrantes para realizar comparaciones estableciendo las metas que podrían lograr como equipos de trabajo. Luego de las discusiones por equipos se procede a compartir las experiencias en torno a
- Cierre de la sesión: se toman en consideración las metas que más se repiten y se invita a los participantes a reflexionar en ellas. Se les asigna que consideren una estrategia que permita aplicar dichas metas en el departamento donde se desempeñan.

3.2.2. Lineamiento N° 2. Vinculación de la gestión del conocimiento para el desarrollo de procesos administrativos

Objetivo a lograr: Promover la relación beneficios de la gestión del conocimiento como determinante de los procesos administrativos:

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

BENEFICIARIOS: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: la actividad se enfoca en el desarrollo de lineamientos de trabajo apropiados para cada departamento, considerando las experiencias manifestadas por los participantes.

- Inicio de la sesión: se dan inicio reforzando lo visto en la sesión anterior. Para ello, se les pregunta cómo se sienten con respecto a las situaciones discutidas.
- Desarrollo de la sesión: retomando la asignación de la facilitación anterior, se solicita la asignación a fin de discutirla. Tomando en cuenta la cantidad de participantes se asignan equipos de 3 a 4 personas, con el propósito de que estudien lo que han planteado. Luego se hace una disertación breve por equipo para luego ubicar a los participantes con los compañeros que pertenezcan al mismo departamento donde se encuentran ubicados actualmente laborando. De esta manera pueden visualizar las metas de cada miembro y establecer un plan o estrategia sencilla que se enfoque en el cumplimiento de dichos objetivos pero en consonancia con las responsabilidades que cumple su departamento.
- Cierre de la sesión: se establece una conversación donde se refuerce la necesidad de que cada empleado se unifique en su departamento para el logro de las metas comunes, por lo cual se asigna traer para la siguiente sesión al menos dos estrategias de trabajo que pueda poner en práctica sin hacer críticas a otras oficinas.

3.2.3. Lineamiento N° 3. Valor del comportamiento ético

Objetivo a lograr: Desarrollar el comportamiento ético en la gestión del conocimiento para el alcance de los procesos administrativos.

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

BENEFICIARIOS: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: esta actividad tiene por propósitos, primeramente visualizar qué debe hacer cada empleado desde su departamento y fortalecer el comportamiento ético en el cumplimiento de sus responsabilidades, por lo cual se tomará en consideración lo conversado en sesiones anteriores.

- Inicio de la sesión: se establece una conversación interactiva donde cada empleado exponga su plan o estrategia. Se toman los puntos más significativos y se invita a que se reúnan por puestos de trabajo o departamentos.
- Desarrollo de la sesión: de acuerdo a ello, se solicita la elaboración de una lista de las responsabilidades que deben cumplir en su departamento y cómo pueden mejorar su

comportamiento para que estas sean ejecutadas de manera efectiva manteniendo los principios éticos de la organización.

- Cierre de la sesión: se hace una conversación donde se resume los aspectos destacados por cada participante. Tomando en cuenta estos aspectos, se les pide a cada equipo que establezcan una serie de estrategias efectivas que puedan ser expuestas en la siguiente sesión. Se recomienda traer alguna presentación sencilla que pueda ser expuesta en un tiempo no mayor a 10 min por equipo.

3.2.4. Lineamiento N° 4. Relación entre organicidad y efectividad

Objetivo a lograr: Comprender la relación estructura organizativa–efectividad institucional

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

BENEFICIARIOS: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: se da inicio recordando las actividades que se han venido realizando dentro de las facilitaciones. Se promueve la intervención interactiva para fomentar el desarrollo de esquemas en la pizarra por parte del facilitador. Teniendo en cuenta lo planteado se hace la organización de los equipos para iniciar las exposiciones de ideas.

- Inicio de la sesión: se ordenan los equipos en mesas de trabajo. Se asigna el orden de exposición de cada uno.
- Desarrollo de la sesión: inician los equipos de trabajo exponiendo cada uno sus estrategias. Mientras cada equipo expone sus estrategias, el facilitador anota los aspectos más importantes. Luego de las exposiciones se realiza una conversación interactiva a fin de que puedan tomarse los aspectos más resaltantes que pueden aplicarse.
- Cierre de la sesión: se asigna a cada departamento aplicar las estrategias diseñadas para esta sesión, realizando las anotaciones respectivas de los aspectos a mejorar en cada oficina.

3.2.5. Lineamiento N° 5. Presencia de factores de gestión del conocimiento

Objetivo a lograr: Analizar la presencia de los factores de gestión del conocimiento en las universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia

Responsable de las actividades: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

BENEFICIARIOS: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: se desarrolla la actividad haciendo un enfoque en el desarrollo de la actividad anterior, a fin de compartir experiencias que permitan fortalecer los aspectos débiles de cada uno de los departamentos de la universidad.

- Inicio de la sesión: se unen a los participantes en equipos de trabajo, se entrega una hoja y lápiz para que realicen un FODA que se relacione con las experiencias sostenidas en la aplicación de las estrategias de trabajo durante la semana pasada.
- Desarrollo de la sesión: teniendo las explicaciones del FODA, se procede a elaborar uno por equipo, el cual será expuesto por cada grupo. En este sentido, se inicia una conversación interactiva para visualizar los problemas que realmente se deben solventar y cuáles son los aspectos que de manera positiva se han practicado a lo largo de la jornada.
- Cierre de la sesión: se hace un cierre de todas las ideas planteadas por equipo, invitando a cada uno a rediseñar un plan de trabajo que les permita subsanar las debilidades. Se invita a los participantes a realizar un resumen personal de las enseñanzas que han adquirido en la capacitación.

3.2.6. Lineamiento N° 6. Elementos de efectividad organizacional

Objetivo a lograr: Estudiar los elementos de efectividad en gestión del conocimiento como soporte para el mejoramiento de los procesos administrativos que aplican las universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia

Responsable de las actividades: Alta directiva de las instituciones de educación superior de carácter privado seleccionadas en el estudio. Especialistas que dirigen el desarrollo de las actividades.

Beneficiarios: Directivos, docentes, empleados y cualquier miembro del personal de la institución que sea necesario incluir en el desarrollo de las actividades.

Desarrollo de la actividad: se procura reflexionar en las experiencias vividas y conocimientos adquiridos a lo largo de las seis sesiones, con el propósito de mejorar progresivamente el desempeño de cada uno de los departamentos.

- Inicio de la sesión: se solicita a participantes voluntarios que comenten sus experiencias de las sesiones. Luego el facilitador expone sus experiencias con respecto a lo aprendido.
 - Desarrollo de la sesión: el facilitador presenta una clase magistral en la cual expone los aspectos conceptuales y de experiencias vividas durante la aplicación de los planes y estrategias diseñados en las sesiones.
 - Cierre de la sesión: cada equipo expone sus experiencias, a partir de una conversación interactiva se hacen las propuestas que puedan ser más pertinentes para mejorar la efectividad en cada departamento.
-

4. Conclusiones

Expuestos y analizados los resultados, los cuales permitieron analizar la gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia; se establecen las siguientes Conclusiones:

En primer lugar, al identificar los tipos de gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia, se concluye que dentro de las mismas existe una presencia importante de los tipos de gestión del conocimiento, es decir, poseen un conocimiento individual acorde con la realidad, pero el conocimiento colectivo, tácito y explícito entre el personal que labora para las mismas es poco congruente con su nivel académico; con lo cual no poseen las herramientas necesarias para hacer de estos elementos un factor positivo que permite así el logro de las metas.

Asimismo, en lo que respecta a describir las competencias esenciales de gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia, hacen un empleo poco idóneo de los mismos, por lo que ponen en práctica de forma poco efectiva sus competencias a niveles individuales, organizacionales y técnicos; es decir, no cuentan con las capacidades que le permiten a la empleados adaptarse al entorno.

Finalmente en lo que respecta a identificar los roles del equipo gerencial y docente de proceso para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia; se concluye que los mismo dentro de las instituciones tienen un uso intermedio, es decir, que tanto las acciones, aspectos sociales, aunados a los mentales, son puestos en práctica de manera efectiva en algunos momentos pero en otros espacios no suele ocurrir, generando así entornos poco seguros, e incómodos, con distracciones que limitan el logro de objetivos.

Referencias bibliográficas

Becerra, M. y Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de los recursos humanos. Tesis de grado. Dpto. de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

Becker, G. (2008). Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York and London.

Borjas, F. y Vera, L. (2008). Funciones gerenciales del director de las escuelas bolivarianas. NEGOTIUM Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. Disponible en www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 70-103

Cegarra, Juan y Martínez, Aurora. (2017). Gestión del Conocimiento una ventaja competitiva. 1ra edición Junio 2017. Editorial ESIC. Madrid, España.

- Cook, D. y Reichardt, Ch. (2004). Métodos cuantitativos y cualitativos en investigación educativa. Ediciones Morata, Madrid, España.
- Garín, J. (2009). Guía para la evaluación de competencias en el área de las ciencias sociales. Universidad de Catalunya. Barcelona, España. Disponible en: www.aqu.cat
- Goleman, D. (2006). Inteligencia social. México. Editorial Planeta.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de investigación. México: McGraw-Hill.
- Naranjo, S.; González, D. y Rodríguez, J. (2016). El Reto de la Gestión del conocimiento en las instituciones de Educación Superior Colombianas. Revista Folios. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, Colombia.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro Solano, Fundamentos de Psicología Positiva (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.
- Yábar, Imelda. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Tesis de grado maestría en educación mención gerencia educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
-

1. **Docente investigador programa de enfermería. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud, Barranquilla, Colombia.** agarcia87@unisimonbolivar.edu.co, <https://orcid.org/0000-00032474-4381>
 2. Docente investigador programa de enfermería. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud, Barranquilla, Colombia. jrodriguez2@unisimonbolivar.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-7739-6029>
 3. Docente Universidad del magdalena, Facultad de Educación, Santa Marta , Colombia. ruimeri2@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2201-5062>
-

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 49) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]