

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

[DOI 10.35381/cm.v6i1.301](https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.301)

Gerencia del conocimiento: Herramienta para el desarrollo de la productividad laboral en docentes universitarios

Knowledge management: Tool for the development of labor productivity in university teachers

Adriana Marcela Manjarres-Mejia
gestora.social.fonseca@gmail.com
Universidad de la Guajira, Riohacha
Colombia
<https://orcid.org/0000-0002-3781-007X>

Recibido: 15 de noviembre de 2019

Aprobado: 20 de diciembre de 2019

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la gerencia del conocimiento como herramienta para el desarrollo de la productividad laboral en docentes universitarios, este estuvo enmarcado por los objetivos propuestos además de tratarse de una investigación descriptiva con un diseño no experimental de campo y transeccional. La investigación se sustentó teóricamente con los postulados de Vega (200), Gómez (2007), Werter y Keith (2002), entre otros. La población estuvo conformada por el personal docente de los institutos universitarios públicos del Estado Zulia, así como una muestra conformada por 11 personas, determinando un coeficiente de alfa Cronbach de 0,378 (moderada relación). Por otro lado, se utilizó como técnica la observación directa y la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario de alternativas múltiples, de tipo pre-codificado con escala tipo Likert. Se concluyó mediante el estudio de detectaron fortalezas, tales como: el establecimiento anticipado de objetivos y planificación de las actividades; del mismo modo, los líderes poseen influencia interpersonal en contraposición a lo anterior se evidenciaron algunas debilidades, tales como: no planifican adecuadamente las actividades asociadas al uso de la información o proyectos asociados al capital intelectual, se observó ineficiencia en el establecimiento de relaciones jerárquicas, aunado a inefectivos sistemas de control para medir los resultados y corregir las desviaciones a lo que se agregan debilidades en las tecnologías de información y participación, puesto que estas no cubren las expectativas aunado a la dificultad en las técnicas utilizadas para manejo del conocimiento. Finalmente se generaron estrategias de la Gerencia del Conocimiento, como soporte para la Productividad Laboral en docentes universitarios.

Descriptores: Gerencia del Conocimiento; productividad laboral

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze knowledge management as a tool for the development of labor productivity in university teachers, this was framed by the proposed objectives as well as being a descriptive research with a non-experimental field and transectional design. The research was theoretically based on the postulates of Vega (200), Gómez (2007), Werter and Keith (2002), among others. The population was made up of the teaching staff of the public university institutes of Zulia State, as well as a sample made up of 11 people, determining a Cronbach alpha coefficient of 0.378 (moderate ratio). On the other hand, direct observation and survey were used as a technique, using as a tool a multiple-choice questionnaire, of a pre-coded type with Likert scale. It was concluded through the study of detected strengths, such as: the early establishment of objectives and planning of activities; In the same way, leaders have interpersonal influence in contrast to the above, there were some weaknesses, such as: they do not adequately plan the activities associated with the use of information or projects associated with intellectual capital, inefficiency was observed in the establishment of hierarchical relationships, coupled with ineffective control systems to measure results and correct deviations to which weaknesses in information and participation technologies are added, since these do not cover expectations coupled with the difficulty in the techniques used for knowledge management. Finally, Knowledge Management strategies were generated, as support for Labor Productivity in university teachers.

Descriptors: Knowledge Management; labor productivity

INTRODUCCIÓN

Contar con una educación de mayor calidad, no solo es una exigencia sino una demanda de la sociedad actual, resulta perentorio que el mundo en donde se está inmerso, ha creado la necesidad urgente para que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente; por consiguiente, es exigible una mayor preparación. En este sentido, las Instituciones de educación superior, pero en especial las universidades, desempeñan un rol de importancia en la formación del capital humano, con una exigibilidad del más alto nivel para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna.

Por otro lado, en los últimos años, en el ámbito de la llamada economía del conocimiento, la Gestión del Conocimiento (GC) se ha convertido en uno de los principales temas de investigación y, en el paradigma de gestión por excelencia, en el campo de la organización y gestión de instituciones. De ahí que, la gestión del

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

conocimiento emerge como una nueva actividad debido a la necesidad de proteger la obra del ingenio, así como la creatividad tanto de las personas como de las organizaciones. En el caso de las instituciones educativas como producto de la gestión académica y del proceso educativo se crea o innova el conocimiento.

En un mundo globalizado, las instituciones de educación superior deben ser impulsoras de la gestión del conocimiento, la creatividad en todas sus formas, verbo y gracia, la innovación, la productividad, originalidad, elaboración, sensibilidad para detectar problemas además de la capacidad para redefinir métodos u objetos, encontrando usos múltiples diferentes a lo habitual y la transferencia tecnológica.

A lo anterior se agrega que, ello hace que las organizaciones cada vez tengan que competir más intensamente en su campo; por tanto, para hacer frente a este futuro con garantías de éxito, están obligadas a esforzarse y generar innovaciones que les aporten necesariamente una mejora competitiva relevante para diferenciarse de sus competidores. En tal sentido, el objetivo de esta investigación fue analizar la gerencia del conocimiento como herramienta para el desarrollo de la productividad laboral en docentes universitarios.

APROXIMACIONES TEÓRICAS

En este segmento se efectúa el abordaje para la sustentación teórica de las variables objeto de este estudio. Dentro de este contexto, se puede advertir que el cambio tecnológico, a nivel mundial, ocurre con rapidez, lo cual tiene implicaciones importantes para el uso eficiente de los recursos y para la competitividad internacional. Actualmente, la obtención del conocimiento, además de su uso, reviste importancia por las dotaciones de herramientas o soportes cognitivos para determinar las ventajas comparativas relacionadas a la acumulación de riqueza de las naciones.

Esta circunstancia está dividiendo a las sociedades, ya que algunas pueden responder rápidamente para aprovechar las nuevas oportunidades tecnológicas y manejar el capital cognoscitivo, mientras otras, se rezagan aún más por dejar crecer la brecha tecnológica o del conocimiento entre ellas o con el resto del mundo.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

Para crear dicho ambiente, se necesitan las condiciones adecuadas (infraestructura y una organización emprendedora), los medios correctos (modelos, procesos y herramientas de aprendizaje), las acciones adecuadas (que la gente instintivamente busque, comparta y utilice el conocimiento) y el liderazgo adecuado (que sean un modelo de aprendizaje y compartición de conocimiento).

En consecuencia, la gerencia del conocimiento no comienza con la tecnología, pero está ampliamente ligada a la productividad, sumada también a los objetivos y procesos de las instituciones, basado en la reconocida necesidad de compartir o impartir información veraz, confiable, cónsona, apegada a lo actual.

Además, es importante cerrar la brecha tecnológica existente entre los diferentes niveles de las organizaciones del país con los de las instituciones formadoras de personal que en el futuro laborará en ellas, y eso solo será posible incrementando el capital intelectual apalancado por una gestión del conocimiento bien dirigida y con objetivos claros, en pro del éxito gerencial y organizacional.

Si bien es cierto, la complejidad que envuelve al significado de gerencia, no es menos interesante intentar revisar sus consideraciones e implicaciones, no sólo a partir de la situación específica que representa la Universidad como institución movilizadora sobre la intelectualidad y por tanto la gerencia del conocimiento, sino, en términos del intenso proceso filosófico, ontológico y deontológico de búsqueda de la verdad.

Además, hacer esta revisión con base en la estructura funcional desde la cual se pretenden ordenar procesos académicos que comprometen la formación profesional, a lo interno, y la capacidad de coadyuvar a la solución de problemas que tienen incidencia sobre el desarrollo regional y nacional, a lo externo. Esta doble condición institucional, destaca la particular razón que esgrime la gerencia universitaria, toda vez que, como modelo o pauta de gestión soportada por las habilidades personales y las oportunidades del entorno para alcanzar los mayores objetivos institucionales, se desenvuelve en un ámbito cuya producción social se da en medio de múltiples criterios de eficacia y racionalidad.

En este sentido, para comenzar a gerenciar el conocimiento, se debe asumir un cambio de actitud y una aceptación de responsabilidad individual sobre el tema,

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

asimismo, desarrollarlo como un proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la institución, de la asignatura o unidad curricular, con el objeto de explotar cooperativamente los recursos de conocimiento basado en el capital intelectual propio de la organización, orientados a potenciar las competencias organizacionales y personales además de la generación de valor.

Ante esta situación, las instituciones universitarias deben ser instrumentos que impulsen la comunidad, formando profesionales orientados a la excelencia, con mística hacia el trabajo, comprobada productividad y creatividad, capaces de responder a los retos de la modernización nacional en su proceso de globalización.

Desde esta perspectiva, se observan dificultades en la administración del conocimiento institucional, tales como guiarse por procesos de restauración donde se convierte a la fuerza profesionales exitosos en administradores mediocres, enviar personal a actualizarse sin saber dónde ubicarlo a su regreso, asignar a un proyecto importante personas que no tienen el perfil requerido, destinar a un profesional brillante a un proyecto y luego cambiarlo de actividad sin permitir que su experiencia haya pasado por otras personas, Finalmente, aprobar o adjudicar presupuestos a iniciativas denominadas “proyectos” pero que no tienen gerente, careciendo de equipos de trabajo con responsabilidades, sin planeación, metas, ni compromisos de resultado.

En tal sentido para González (2019), en la gestión del conocimiento el liderazgo es un factor crucial para lograr coordinar, evaluar y ser un catalizador entre las necesidades y competencias ejerciendo de esta manera un control sobre los colaboradores detectando a tiempo cuales son las necesidades, deficiencias del personal y proteger al recurso que tiene el conocimiento impulsando que sea compartido. Pág. 377

En el mismo orden de ideas, es común en el sector educativo a nivel de la alta gerencia, donde docentes colocados de forma improvisada en puestos directivos específicos revelan carencias en áreas administrativas o supervisoras, no considerando realmente los aspectos señalados, lo cual trae como consecuencia la poca operatividad de sus conocimientos en una situación de aprendizaje forzada. Por

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

tal motivo, difundir la información, a manera de cargos descritos, actividades o puestos, dejará sentadas las bases de un trabajo profesional y efectivo a favor del colectivo, soportando la tesis de que el conocimiento debe ser, enriquecido, potenciado y transmitido, como elemento comunicacional hacia un saber colectivo.

De manera que, la gerencia del conocimiento, es hoy, materia de interés prioritario para el mundo académico y empresarial. Se ha venido constantemente manifestando que las personas constituyen el activo más importante dentro de las instituciones, a la par del término sociedad del conocimiento. Por consiguiente, hablar de una organización en la que realmente el conocimiento sea el activo más importante, es hablar de una institución particular. Según Peña (2000), no todas las organizaciones; ello es, una pequeña minoría, están preparadas para aprovechar mejor ese activo que otros más convencionales; entendiendo como se deben alinear los conocimientos individuales y colectivos, con los objetivos que se persiguen.

De acuerdo con lo anterior, en Venezuela, en los últimos años el sistema educativo ha sufrido reformas académicas e ideológicas a todos los niveles, lo que representa una situación de adaptabilidad apresurada para las personas que se encuentran en un franco periodo de aprendizaje dirigido. Es de hacer notar que, el estado Zulia, es una región caracterizada por su potencialidad industrial en diversos campos de inherencia económica, razón por la cual, ha visto establecerse un volumen importante de instituciones universitarias que pretenden formar el recurso humano necesario para el desempeño de las actividades empresariales, no solo de la zona, sino del ámbito nacional. Sin embargo, es preocupante, la lentitud que presentan estas instituciones en cuanto a la reposición de las tecnologías y la actualización del conocimiento de sus instructores como pilar fundamental de una formación integral para los estudiantes, además, sólida y sostenible en el tiempo (Albornoz, 2002).

Con base a las ideas planteadas, esto se traduce, en un nivel bajo de productividad laboral puesto que conduce el hecho educativo fuera del contexto real de la sociedad industrial, el cual está creciendo a pasos agigantados, con lo cual se puede observar una desactualización u obsolescencia, que exige con premura la presencia de mano de obra calificada capaz de responder a los retos que se le presenten.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

A lo anterior se añade que, los egresados de los centros de estudios universitarios, no llenen las expectativas de formación requeridas por las empresas empleadoras en los distintos ramos de la industria, dificultando al nuevo profesional su inserción al campo laboral y causando a las empresas mayor inversión en adiestramiento del personal para su actualización.

Ahora bien, las instituciones universitarias zulianas viven una realidad común, dada la falta de una cultura innovadora de actualización aunada a una revisión curricular, adaptada al mundo globalizado, con un enfoque gerencial pluralista de la información, y a pesar de los esfuerzos del personal docente por impartir la mejor de las formaciones académicas, el capital intelectual disponible, no ha sido renovado o actualizado con la frecuencia adecuada, quedando desfasado con respecto a los avances tecnológicos que su entorno empresarial ha ido experimentando a través de los años, mermando sustancialmente su productividad laboral. (Morles, 2003)

En esta instancia, al haberse convertido el conocimiento en el principal recurso económico, su gestión ha adquirido una importancia vital para las organizaciones productivas y las naciones, lo que obliga a las unidades productivas o empresas, a los gobiernos o sociedades, a sintonizar con la naturaleza del nuevo recurso que se produce en la mente de las personas, el cual es conocimiento mismo, generado a su vez con la interacción colectiva, creciendo cuando se comparte, lo que implica modificar radicalmente muchas concepciones relacionadas con el desarrollo socio económico, político, hasta lo cultural.

Cabe resaltar que, la gerencia del conocimiento se basa en el apalancamiento de la sabiduría colectiva para aumentar la capacidad de respuesta y la innovación. Por tal motivo se hace necesario acometer estudios que permitan encontrar fórmulas adecuadas para la actualización del conocimiento de los docentes para impartir una formación estudiantil óptima, confiable y segura.

La gerencia del conocimiento y la productividad, son herramientas capaces de producir cambios tangibles, profundos e innovadores, con el fin de alcanzar eficaz y eficientemente los objetivos establecidos, así como aumentar la competitividad.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

Gerencia del conocimiento.

Para Nieves y León (2001), comentan que, actualmente se habla y escribe con frecuencia sobre la necesidad de prestar mayor atención a los activos inmateriales de la organización, sobre todo de aquellos capaces de aportar valor económico. En este contexto, el conocimiento se ha convertido en uno de los activos más importantes para las organizaciones, a causa de que su gestión crea riqueza o valores añadidos, que facilitan alcanzar una posición ventajosa en el mercado. El conocimiento es información analizada y organizada.

El conocimiento se refiere a las características internas y al comportamiento de un sujeto, tanto en las reacciones como en sus relaciones con los estímulos del ambiente. Se refiere a la diferenciación perfecta con relación a otras cosas que pudieran parecer iguales, es todo lo que un ser humano ha aprendido, aplicado y organizado, supone una reflexión en correspondencia con la información asimilada.

La información es el conocimiento transformado, su forma representa dicho conocimiento. Asimismo, el conocimiento tiene las propiedades de comunicar, revelar, manifestar y de recomendar las determinaciones para actuar de forma productiva.

La gerencia del conocimiento es el resultado de un alto grado de consolidación de la cultura de la organización. Es un instrumento básico para la gestión empresarial. Es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas.

Asimismo, Bustelo (2001), define la Gestión del Conocimiento como todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. Esta definición abre un marco muy amplio y además requiere del desarrollo de una serie de conceptos teóricos que permitan entender cuál es la materia a gestionar.

En tal sentido para Araujo (2019), el conocimiento abunda en las organizaciones, pero su existencia no garantiza su uso; la empresa debe orientarse a la generación de

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

conocimiento, en el sentido de crear valor o incrementarlo en todo caso y darle utilidad al conocimiento transferido en los procesos y las actividades diarias de una empresa.

Pág. 152

Como refuerzo de lo anterior, el conocimiento, según Gómez (2007), es un elemento esencial para el desarrollo económico de las organizaciones, convirtiéndose en la actualidad en un recurso primordial con un enorme potencial para cambiar el mundo, debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Desde una perspectiva organizacional se realizan esfuerzos por incorporar y aplicar el conocimiento como un activo capaz de crear una ventaja competitiva a través de un valor agregado, que fortalezca el entorno organizacional incorporando además factores exógenos como soporte de la gestión institucional de la gerencia moderna en un ámbito productivo y eficaz.

El entorno que la hace posible

Otro aspecto que choca a la hora de abordar el tema de la Gestión del Conocimiento es su relación con los sistemas de producción y por ende con la productividad. En la obra “principios de Economía” de Marshall (1890), se describe textualmente: “el conocimiento es nuestra máquina de producción más potente” y que “la organización ayuda al conocimiento”.

Por otro lado, Rodríguez y Colina (2016) una gestión del conocimiento eficaz, eficiente y productiva; será necesario medir previamente el capital intelectual, para posteriormente gestionarlo.

Sin embargo, es el desarrollo tecnológico actual el que permite que podamos vislumbrar nuevos métodos de gestión que supongan un cambio profundo. Ello es, no se entiende la “moda” de La Gestión del Conocimiento sin Internet y el desarrollo de las tecnologías de la información. En este sentido, se puede decir que la Gestión del Conocimiento, es la teoría de gestión que responde a la adaptación de las últimas innovaciones tecnológicas en el tratamiento de la información y las telecomunicaciones.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

Las aplicaciones prácticas

Para Bustelo (2001), la Gestión del Conocimiento es más una filosofía de gestión, que realmente unas técnicas o unos medios específicos que se puedan aplicar en cualquier entorno. Por eso se debe tener en cuenta que la gestión del conocimiento no se puede implantar en un corto espacio de tiempo y esta es la razón de que las experiencias prácticas mostradas luzcan insignificantes.

Así mismo, Rietveldt (2007), expresa que las organizaciones ya no se perciben como entes productores de bienes materiales exclusivamente, sino que han pasado a concebirse como sistemas colectivos de producción de los conocimientos, necesarios para que cada individuo se integre e intervenga en su entorno.

Gestionar el conocimiento implica la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización para conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas. Sin embargo, es conveniente destacar que el conocimiento como tal, no se gestiona; lo que se hace es gestionar el proceso y el espacio para la creación de conocimiento.

La gestión del conocimiento, supone organizaciones inteligentes, capaces de aprender y, en consecuencia, expandir sus posibilidades de crecimiento. Consiste además en tratar de lograr que las personas desarrollen la capacidad de pensar y la capacidad de autoorganizarse.

Objetivos de la Gerencia del Conocimiento

Según Salazar (2000), los objetivos de la Gerencia del Conocimiento son los siguientes:

- 1) Formular una estrategia de alcance organizacional, para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento.
- 2) Formular e implantar estrategias relacionadas con el conocimiento.
- 3) Promover la mejora continua de los procesos de negociación, haciendo énfasis en la generación y empleo del conocimiento.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

- 4) Monitorear y evaluar los logros obtenidos como consecuencia de la aplicación del conocimiento.
- 5) Reducir los tiempos necesarios para el desarrollo de nuevos productos, mejoras de los ya existentes y el tiempo necesario para la resolución de problemas.
- 6) Reducir los costos relacionados con la repetición de errores.

Por otra parte, para León (2001), los objetivos de la gestión del conocimiento son:

- Incrementar las oportunidades de negocio.
- Aumentar la comunicación.
- Aumentar la competitividad presente y futura.
- Elevar el liderazgo de las empresas en su mercado.
- Elevar el rendimiento.

Proceso de la Gerencia del Conocimiento

Para Guilarte (2003), el proceso de la gerencia del conocimiento está determinado por las etapas, entre las cuales se encuentran las que a se describen seguidamente:

Detección: En esta etapa se localizan modelos cognitivos y activos de valor para la organización, el cual radica en las personas. **Selección:** En esta etapa se evalúa y selecciona el modelo en torno a un criterio de interés. Dichos criterios pueden estar basados en otros criterios organizacionales, comunales o individuales, los cuales deberán estar divididos, a su vez, en tres grupos: interés, práctica y acción.

Organización: Esta etapa consiste en el almacenamiento de forma estructurada de la representación explícita del modelo, y se divide a su vez en las siguientes subetapas:

- **Generación:** Es la creación de nuevas ideas, el reconocimiento de nuevos patrones, la síntesis de disciplinas separadas, y el desarrollo de nuevos procesos.
- **Codificación:** Consiste en la representación del conocimiento de tal forma que pueda ser accedido y transferido por cualquier miembro de la organización a través de un lenguaje de representación que se adapte de una forma adecuada a los requerimientos de la organización.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

- **Transferencia:** Consiste en establecer la forma de almacenamiento y la apertura que tendrá el conocimiento, ayudado por interfaces de acceso masivo, tal es el caso de la Internet o la Intranet, considerando además, los criterios de seguridad y acceso. Adicionalmente se debe considerar las barreras temporales, de distancia y las de carácter social.
- **Uso:** Esta etapa consiste en la aplicación del conocimiento obtenido en los problemas que se propongan resolver los usuarios del sistema. Es importante señalar que este proceso está centrado en la generación de valor por lo que su centro de dirección es la negociación.

Productividad laboral

La función productiva se ha de convertido en una variable competitiva fundamental para las organizaciones empresariales, al menos en igualdad de condiciones con las otras actividades funcionales de la misma, en razón que representa la cantidad máxima de producción que se puede obtener aplicando eficientemente una cantidad dada de factores.

Dentro del contexto empresarial y laboral el desempeño de los trabajadores, constituye uno de los factores predominantes para la consideración de comportamiento organizacional; Gómez (2007). Sin subestimar el conjunto de elementos que contribuyen en la realización de una labor efectiva, entre estos, los recursos materiales, económicos, y la infraestructura. Siendo la sinergia entre todos los factores o elementos mencionados los que contribuyen al rendimiento o productividad de la organización.

En función a lo expuesto, Toro (2001), refiere que la productividad tiene sentidos diferentes cuando se le relaciona con rendimiento organizacional o desde el punto de vista del rendimiento individual. En el primer caso, es conveniente y preciso considerar agentes causales de orden tecnológico, económico, organizacional o administrativos; en el segundo caso, otras variables tienen un valor causal más importante, a saber, los conocimientos habilidades, motivación intereses, expectativas, liderazgo, comunicación.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

Los dos conceptos difieren desde el punto de vista analítico, pero se relacionan: la productividad individual es uno de los determinantes de la producción organizacional. El recurso humano es el activo máspreciado que tienen las organizaciones, por esta razón es importante conocer los aspectos que puedan afectar los niveles de productividad.

Las organizaciones inteligentes reconocen el poder y el talento que tiene la gente para impactar positiva y permanentemente en los niveles de productividad, abren espacios y crean una comunicación abierta, crean equipos y redes internas para lograr interdependencia frente a los objetivos comunes, permiten la flexibilidad de roles y rompen rutinas, crean relaciones de confianza y desarrollan verdaderas organizaciones de aprendizaje. (Matalama, 2005).

Las organizaciones, deben fundamentarse en una gestión humana integral, centrada en el conocimiento teórico–científico, para investigar el comportamiento humano, tanto en la dimensión del ser (humano-social), como en la dimensión el hacer (laboral-productivo).

La productividad laboral es considerada, como una consecuencia directa del rendimiento del personal. Es decir, en este caso se da a la productividad una definición más amplia, comprensiva e integral. Consiste en el logro de un resultado, a partir de la aplicación de un desempeño particular, en la utilización y transformación de los recursos o insumos necesarios. Concepto que contempla la presencia y relación de tres elementos: el producto o resultado que aparece como consecuencia; el desempeño, analizado desde el punto de vista de su eficiencia personal y los insumos o recursos que tiene valor interviniente en el proceso.

La productividad laboral se refiere a un proceso evaluador del desempeño del individuo por parte de la organización (Martínez, 2003). Es la relación entre lo físicamente producido (servicios o bienes de consumo) en la empresa y lo invertido en bienes físicos (equipo, instalaciones, materia prima, personal, entre otras) para realizar un determinado producto o servicio.

En contraposición a lo antes planteado, para (Sumanth, 2000), la productividad es el cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de producción.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

De esta forma es posible hablar de productividad del capital de la inversión o de la materia prima, según, si lo que se produjo se toma en cuenta respecto al capital, a la inversión o a la calidad de la materia prima. Es el resultado de la eficacia, aumentar la productividad, es facilitar el desempeño de un trabajo para terminar los productos antes.

Asimismo, según Werter y Keith (2002), la productividad es la relación que existe entre los productos que genera la organización (bienes y servicios) y lo que requiere para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía. La productividad se incrementa a medida que la organización encuentra nuevas maneras de utilizar menos recursos para alcanzar sus resultados. Mediante avances en la productividad los administradores pueden reducir costos, ahorrar los escasos recursos y mejorar las utilidades.

En la medida en que el recurso humano logre satisfacer las expectativas de la organización y cumpla, por su puesto, de manera eficaz y eficiente, con las responsabilidades del cargo, en esta medida se dirá que la organización es productiva.

Productividad del proceso de docencia en la educación superior

Las instituciones de educación superior no sólo deben ser eficaces, sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia. La eficacia es la obtención de los resultados deseados, y la eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos (Aquilano, 1995). La eficiencia resulta del logro de los objetivos propuestos si ello se hace con costos mínimos (Monserat et al, 2001). La eficiencia se refiere al uso óptimo de recursos en beneficio del logro de los objetivos planificados (Espinoza et al, 2003).

Se trata de un concepto cuyo origen se remonta a Robins (1932), específicamente a su definición económica, y cuya idea central postula la existencia de un tipo de actividad humana que adecua medios, que son escasos y de uso alternativo, a fines múltiples y jerarquizados. Si se traslada esta concepción de racionalidad a la empresa productiva, significa el aprovechamiento de recursos escasos para producir bienes y servicios.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

Vega (2000), propone un modelo del proceso de docencia, en el cual se identifican diversos factores o variables, que permitirán alcanzar resultados de calidad, no obstante, los procesos que generan esos resultados también deben cumplir niveles de excelencia y productividad. En este contexto, la calidad de la docencia, queda definida como lograr la formación de un profesional o técnico de nivel superior. No obstante, para ser considerada de calidad, la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

1. La docencia será de calidad si logra cumplir con las expectativas del egresado sea este técnico, profesional, licenciado, graduado o posgraduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos.
2. La docencia será de calidad si logra mejorar el desempeño laboral del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas.
3. La docencia será de calidad si el egresado es capaz de efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.

La formación de profesionales y técnicos implica un proceso de transformación, que es el proceso de docencia, el cual a su vez requiere de subprocesos, los que se pueden dividir en dos tipos: aquellos que afectan la percepción sociocultural aportando imagen, status y prestigio a la institución de educación y los que conducen a resultados concretos y traducibles en competencias cognitivas, competencias metacognitivas y competencias sociales así como de la correspondiente disposición afectiva en los alumnos participantes del proceso, y que a su vez participa directamente en la socialización del producto educativo.

METODOLOGÍA APLICADA

Esta investigación se encuentra definida por el contenido que se aborda. En este sentido, el tipo de investigación es documental. Hernández y otros (2016) considera la investigación documental como aquel “estudio sistemático, secuencial, formal y teórico que recolecta, científicamente los datos. Debido a ello, este tipo de investigación se estructura por la complementariedad selecciona, clasifica, evalúa y

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

efectúa el análisis del contenido de material ya sea empírico, impreso o mediante medios electrónicos, entre otros, que servirá de fuente para una investigación de un estudio documental bibliográfico, donde se analizó desde una perspectiva determinista al asumir un cuadro de categorías que permitió orientar el presente estudio.

REFLEXIONES FINALES

El valor real de una organización, ya no radica ni se centra en sus activos tangibles, ahora el enfoque y paradigma está enmarcado los conocimientos técnicos además de especializados de sus empleados, en las experiencias acumuladas a lo largo del tiempo, en su intelecto único e irrepetible, además de factores como el compromiso adquirido por voluntad o convicción propia con la misión y visión empresariales, lo que constituye no solo un intangible sino su capital intelectual o conocimiento, que tiene como punto final o último su difusión y transmisión a todos los que lo necesiten en pro de su crecimiento personal y del equipo como un todo.

Las organizaciones están despertando, al mismo tiempo que toman conciencia de la importancia de saber qué es lo que saben, y de hacer el uso más provechoso de este conocimiento. No cabe duda que es necesario medir si este saber se traduce en un elemento productivo para la gestión organizacional en que se está inmerso. De aquí, que la productividad laboral surge como un factor importante para lograr integrar estos dos conceptos y mantener el equilibrio gerencial basado en los principios de sustentabilidad y calidad.

Del mismo modo es, conveniente entender que la gerencia del conocimiento es un elemento importante para la productividad laboral y que a su vez la afecta pero no la determina, situaron que debe ser tomada en cuenta para obtener resultados efectivos de esta conjunción.

Conseguir posicionarse y permanecer vigente en el mercado globalizado (donde paradigmas como el tiempo, la distancia y el espacio fueron rotos con la realidad de las tecnologías de la información) es un objetivo primordial.

Evidentemente, para ello es necesario disponer de una serie de recursos, una buena administración, ser ágil, producir con criterio de calidad, manteniendo sobre todo el

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

modo de la mejora continua, y sumando además la capacidad de tener nuevas ideas, sostendrán a flote las organizaciones en el siglo XXI.

El conocimiento del que disponen las personas en la organización y su recopilación no solo genera valor económico para la empresa, sino que, en la nueva era de la información, es el activo para marcar la diferencia. El conocimiento de una organización forma parte de un nuevo capital. Aprovecharlo se ha convertido en un arma poderosa para maximizar el potencial. Atesorar el conocimiento ha dejado de ser símbolo de poder.

Al gestionar el conocimiento se da el paso que permitirá darse cuenta de en qué momento el conocimiento ha pasado a ser parte de la cultura empresarial, y es entonces, cuando el dar buen uso a este paradigma generará la productividad laboral necesaria, enlazando estas dos variables en beneficio de la organización como un solo ente protagonista.

La Gerencia del Conocimiento, ofrece las directrices necesarias para que la información o conocimiento mismo, fluya en todos los niveles de la organización, de manera sistemática, jerarquizada, y adaptada a cada uno de los estratos, con las normativas visionarias, soportadas en las herramientas de gestión, marcando los beneficios propios que ofertará la ejecución con calidad, de la labor como equipo de entidad ejecutora.

La puesta en marcha de actividades de divulgación de la información en función del manejo total del conocimiento coadyuvará el progreso de las organizaciones en la medida que se haga de forma seria y constante.

Así mismo la productividad laboral se convierte en un parámetro de estudio de tipo multifactorial, afectado por factores externos a la organización y el individuo, pero al mismo tiempo, también los factores internos tienen su cuota de influencia por lo que se debe manejar de forma que se orienten los beneficios relevantes a la organización y sus actores principales.

Haciendo un manejo efectivo, eficaz y eficiente de la tecnología de la información y/o comunicación, así como también reestructurando los paradigmas de la productividad y la calidad, se colocará a la organización en la ruta del éxito empresarial, logrando

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

las competencias necesarias en sus empleados y fungiendo como modelo para los competidores más cercanos del ramo.

Todo lo anterior, apalancará de manera estratégica el efecto productividad laboral, la cual de forma explícita en las instituciones de educación superior se visualizara plasmado en el producto final acabado, concebido en un personal docente de altura con niveles elevados de conocimientos genéricos o específicos actualizados y egresados con capacidades cognitivas capaces de enfrentar el globalizado mundo de la información – producción.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Albornoz (2002). Las estrategias gerenciales educativas y la productividad laboral de los docentes de las escuelas básicas. Universidad del Zulia
2. Albornoz, O. (2002). La gerencia del conocimiento y la competitividad académica en la educación superior. Disponible en: www.aprender.org.ar.
3. Araujo, E. (2019). Transferencia del Conocimiento como Estrategia Gerencial del Sector Farmacéutico en Colombia. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol IV. N°8. Julio - Diciembre 2019. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.
4. Arias, F. (1999). Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del conocimiento. Editorial trillas.
5. Bartha, F. (2001). Innovación y calidad de la docencia universitaria: hacia un desarrollo docente universitario en la PUCP. Educación. VI.
6. Bustelo R., C. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. Inforarea S.L.
7. Chase, A. (1995) Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones. Editorial Irwin, sexta edición.
8. Chávez, Nilda (2001). Introducción a la investigación educativa. Maracaibo, Editorial Universal. Primera Edición.
9. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la administración" 7ma. Edic. Mc Graw Hill.
10. Chyi C. Y (2000). Cadena de valor del conocimiento, la revista de la gestión de desarrollo.
11. Collison y Parcell (2001). La Gestión del Conocimiento. Barcelona. España.
12. Davenport, Thomas H. (2001). Principios de la Gerencia del Conocimiento. Universidad de Texas.
13. Espinoza, O., González L.E., Poblete A., Ramírez, S., Silva, M., Zuñiga, M. (2003). "Manual de Autoevaluación de Instituciones de Educación Superior: Pautas y Procedimientos". Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA).

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

14. Gómez, R. (2003), Bases para el plan de desarrollo de la Universidad del Valle 2003-2010.
15. González, A. (2019). Incidencia de las Organizaciones Inteligentes en la Gestión del Conocimiento. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol IV. N°8. Julio – Diciembre 2019 Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.
16. Guilarte, Miguel A. (2003). Bases teóricas de la gerencia del conocimiento y su aplicación en la PYME.
17. Hernández, Fernández Y Baptista (2016). Metodología de la investigación. Sexta edición, Editorial Mc Graw Hill, México.
18. López J. Manuel (2008). Gerencia del Conocimiento. Artículo. Revista electrónica "Degerencia.com". Disponible en www.degerencia.com
19. Martínez, F. (2003). El perfil del profesor universitario en los albores del Siglo XXI. Disponible en Internet. <http://edutec.rediris.es/documentos>
20. Méndez (2007). Productividad Laboral Institucional y Gestión del Conocimiento del docente universitario desde la perspectiva del paradigma Holístico. Tesis
21. Méndez C. (2004). El empleo de dinámica de sistemas en gestión del conocimiento. Volumen 1 Issue 6.
22. Méndez, C. (2001). Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables administrativas. Colombia. Editorial Mc Graw Hill.
23. Montoya (2005). Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la gerencia del conocimiento en estudiantes de educación superior. Tesis. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt"
24. Mora, D (2003). La capacitación del docente: elemento fundamental del desarrollo de la docencia en la educación a distancia. Revista Iberoamericana de Educación Superior a Distancia.
25. Nieves, Y. y León Santos M. (2001). La gerencia del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. ACIMED.
26. Nonaka, Ikujiro y Hirotaka T. (1999). La organización creadora de conocimiento. México: Oxford, 1999.
27. Paredes (2003). Formación de Equipos de Alto Desempeño para Fortalecer la Productividad Laboral. Tesis
28. Peña, A. (2000). La investigación y la formación del docente universitario. Alma Mater. UNMSM
29. Pérez, M., Granados, R y Piñeres, F. (2004). Lineamientos para el desarrollo del pensamiento estratégico en la Educación Superior. Departamento de Pedagogía Corporación Educativa Mayor del desarrollo Simón Bolívar, Barranquilla.
30. Perozo (2006). La productividad investigativa de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Tesis
31. Piñeres, F. (2003). Propuesta de un modelo pedagógico socio-crítico que oriente la práctica educativa en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. En Bolivariana de Pedagogía, Enero a Junio de 2003. N° 1.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

- Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar. Portillo (2004). La Gerencia del Conocimiento en las unidades de investigación universitarias. Tesis Universidad del Zulia.
32. Rincón, H y Briceño, M. (2008). Producción y gerencia del conocimiento en la Universidad de los Andes en Venezuela. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento.
33. Robbins, S. (2002), Comportamiento Organizacional (teoría y práctica) 7ª. Edición, Prentice Hall, México.
34. Rodríguez, F. y Colina, F. (2016) La Investigación desde la Gestión de Conocimiento en el Contexto de las Universidades Nacionales Experimentales. KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas. Año I. Vol I. N°1. Ene – Julio, 2016. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela.
35. Sabino (2002). El proceso de investigación. Editorial Panamericana. Segunda edición. Colombia.
36. Salazar, A. (2000). Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas. Universidad Técnica Federico Santamaría.
37. Stoner, R. (2002). Administración. Prentice Hall.
38. Sumanth J. D. (2000). Ingeniería y administración de la productividad. McGraw Hill. Mexico.
39. Tamayo Y Tamayo (2001). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México. 3ra. Edición.
40. Toro, F. (2001). Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. Medellín: Cincel LTDA.
41. Vega, Alexander (2001). Calidad de la Educación Universitaria y los retos del siglo XXI.
42. Wei, Choo (1999). La organización inteligente : el empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. Oxford: University Press. Traducción Daniel Rey Díaz.

REFERENCES CONSULTED

1. Bathrobe (2002). The educational management strategies and labor productivity of teachers in basic schools. Zulia University
2. Bathrobe, O. (2002). Knowledge management and academic competitiveness in higher education. Available at: www.aprender.org.ar.
3. Araujo, E. (2019). Knowledge Transfer as a Management Strategy for the Pharmaceutical Sector in Colombia. KOINONIA Interdisciplinary Arbitrated Review Year IV. Vol IV. No. 8 July - December 2019. Made the deposit of Law: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

4. Arias, F. (1999). Introduction to the research technique in administration and knowledge sciences. Editorial threshing.
5. Bartha, F. (2001). Innovation and quality of university teaching: towards a university teaching development at the PUCP. Education. SAW.
6. Bustelo R., C. (2001). Knowledge management and information management. Inforarea S.L.
7. Chase, A. (1995) Management and Administration of Production and Operations. Irwin Publishing, sixth edition.
8. Chavez, Nilda (2001). Introduction to educative research. Maracaibo, Universal Publishing. First edition.
9. Chiavenato, I. (2006). Introduction to General Management Theory "7th. Ed. Mc Graw Hill.
10. Chyi C. Y (2000). Knowledge value chain, the magazine of development management.
11. Collison and Parcell (2001). Knowledge Management Barcelona. Spain.
12. Davenport, Thomas H. (2001). Principles of Knowledge Management. University of Texas
13. Espinoza, O., González L.E., Poblete A., Ramírez, S., Silva, M., Zuñiga, M. (2003). "Manual of Self-Assessment of Higher Education Institutions: Guidelines and Procedures". Interuniversity Development Center (CINDA).
14. Gómez, R. (2003), Bases for the development plan of the Universidad del Valle 2003-2010.
15. González, A. (2019). Incidence of Intelligent Organizations in Knowledge Management. KOINONIA Interdisciplinary Arbitrated Review Year IV. Vol IV. No. 8 July - December 2019 Made the deposit of Law: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.
16. Guilarte, Miguel A. (2003). Theoretical basis of knowledge management and its application in SMEs.
17. Hernández, Fernández Y Baptista (2016). Investigation methodology. Sixth edition, Editorial Mc Graw Hill, Mexico.
18. López J. Manuel (2008). Knowledge Management Article. Electronic magazine "Degerencia.com". Available at www.degerencia.com
19. Martínez, F. (2003). The profile of the university professor at the dawn of the 21st century. Available on the Internet. <http://edutec.rediris.es/documentos>
20. Méndez (2007). Institutional Labor Productivity and Knowledge Management of university teachers from the perspective of the Holistic paradigm. Thesis
21. Méndez C. (2004). The use of systems dynamics in knowledge management. Volume 1 Issue 6.
22. Méndez, C. (2001). Methodology. Guide to develop research designs in economic sciences, administrative accounting. Colombia. Editorial Mc Graw Hill.
23. Montoya (2005). Learning strategies for the development of knowledge management in higher education students. Thesis. National Experimental University "Rafael María Baralt"

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

24. Mora, D (2003). Teacher training: a fundamental element of the development of teaching in distance education. Iberoamerican Journal of Higher Distance Education.
25. Nieves, Y. and León Santos M. (2001). Knowledge management: a new perspective in the management of organizations. ACIMED
26. Nonaka, Ikujiro and Hirotaka T. (1999). The knowledge creation organization. Mexico: Oxford, 1999.
27. Walls (2003). Formation of High Performance Teams to Strengthen Labor Productivity. Thesis
28. Peña, A. (2000). Research and training of university teachers. Alma mater. UNMSM
29. Pérez, M., Granados, R and Piñeres, F. (2004). Guidelines for the development of strategic thinking in Higher Education. Department of Pedagogy Educational Corporation Major of the development Simón Bolívar, Barranquilla.
30. Perozo (2006). The research productivity of teachers of the University Institute of Technology of Cabimas. Thesis
31. Piñeres, F. (2003). Proposal for a socio-critical pedagogical model that guides educational practice in the Simón Bolívar Development Education Corporation. In Bolivariana de Pedagogía, January to June 2003. N ° 1. Barranquilla, Colombia. Simon Bolivar University. Portillo (2004). Knowledge Management in university research units. Thesis University of Zulia.
32. Rincon, H and Briceño, M. (2008). Production and knowledge management at the Universidad de los Andes in Venezuela. University and Knowledge Society Magazine.
33. Robbins, S. (2002), Organizational Behavior (theory and practice) 7th. Edition, Prentice Hall, Mexico.
34. Rodríguez, F. and Colina, F. (2016) Research from Knowledge Management in the Context of National Experimental Universities. Koinonia Interdisciplinary Arbitrated Journal of Education, Tourism, Social and Economic Sciences, Agro and Sea Sciences and Exact and Applied Sciences. Year I. Vol I. No. 1. Jan - July, 2016. Made the deposit of Law: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 KOINONIA FOUNDATION (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela.
35. Sabino (2002). The investigation process Panamerican publishing house. Second edition. Colombia.
36. Salazar, A. (2000). Model of implementation of knowledge management and information technologies for the generation of competitive advantages. Federico Santamaría Technical University.
37. Stoner, R. (2002). Administration. Prentice Hall.
38. Sumanth J. D. (2000). Engineering and productivity management. McGraw Hill Mexico.
39. Tamayo and Tamayo (2001). The process of scientific research. Editorial Limusa. Mexico. 3rd. Edition.
40. Toro, F. (2001). Performance and productivity. Contributions of occupational psychology. Medellin: Cincel LTDA.

Adriana Marcela Manjarres-Mejia

41. Vega, Alexander (2001). Quality of University Education and the challenges of the 21st century.
42. Wei, Choo (1999). The intelligent organization: the use of information to give meaning, create knowledge and make decisions. Oxford: University Press. Translation Daniel Rey Díaz.

2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)