

Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas

Knowledge Management and Organizational Learning In Educational Institutions

Dorys Montero¹; Yan Ureña Villamizar².

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 01 de diciembre de 2021.
Fecha de aceptación: 07 de diciembre de 2021.

¹ Magíster en Gerencia Educativa. Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA). Docente - Venezuela.
E-mail: monterodorys@outlook.com

² Dr. en Ciencias Gerenciales. Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA). Docente - Venezuela.
E-mail: yan.urena@tdea.edu.co
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-9970-159X>

CITACIÓN: Montero, D. y Ureña, Y. (2021). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas. Revista Conocimiento, Investigación y Educación CIE. Vol. 3. (13), 75-96.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar relación entre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. Indagación de tipo descriptiva - correlacional. Con diseño no experimental, transeccional de campo. La población fue establecida por siete (7) directivos y ciento veintiocho (128) docentes, con un total de 135 individuos. La recolección de datos se ejecutó por medio de dos instrumentos que fueron validados por cinco (5) expertos en Supervisión Educativa. La confiabilidad fue calculada a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un (0.80) para el instrumento Montero 1 (2013) dirigidos a los directivos y (0.92) para el instrumento dirigido a los docentes Montero 2 (2013), La estadística utilizada fue la descriptiva mediante tablas porcentuales. Del mismo modo, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, arrojando un (0.615), representando una correlación positiva, con significancia de (0.001), dichos resultados obtenidos determinaron que se correlacionan las variables positivamente, a medida que los valores de la variable gestión del conocimiento aumentan en esa misma proporción incrementan el aprendizaje organizacional en las instituciones objeto de estudio.

Palabras Clave: *gestión, conocimiento, aprendizaje, organización, transferencia, adquisición.*

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between knowledge management and organizational learning in Educational Institutions of the Municipality of Jesús María Semprúm of the State of Zulia. Descriptive - correlational inquiry. With non-experimental, transectional field design. The population was established by seven (7) directors and one hundred and twenty-eight (128) teachers, with a total of 135 individuals. Data collection was carried out using two instruments that were validated by five (5) experts in Educational Supervision. Reliability was calculated through Cronbach's Alpha Coefficient, obtaining as a result a (0.80) for the instrument Montero 1 (2013) directed to managers and (0.92) for the instrument directed to teachers Montero 2 (2013), La The statistical used was the descriptive one using percentage tables. In the same way, the Pearson correlation coefficient was calculated, yielding a (0.615), representing a positive correlation, with significance of (0.001), said results obtained determined that the variables are positively correlated, as the values of the variable Knowledge management increase in the same proportion increase organizational learning in the institutions under study.

Keywords: *management, knowledge, learning, organization, transfer, acquisition.*

Introducción

Una realidad insoslayable a nivel mundial es que las instituciones educativas venden cada vez más conocimientos o productos inteligentes que hagan un mejor crecimiento en la sociedad, lo cual ayude al aprendizaje organizacional (Abreo, Pinzón, & Bohórquez-Chacón, 2018) (Amaya, 2016). Por su parte, es necesario señalar que el conocimiento es una de las partes más importantes en el desarrollo de los sistemas educativos. Ahora bien, (Molina & Marsal, 2001), señala que no existe conocimiento sin las personas ya que ellos son los que generar ideas a través de la creatividad y la innovación, en otras palabras, en las instituciones educativas gestionar los conocimientos que se traen o se adquieren permiten mantener un efectivo aprendizaje organizacional, respetando con las normativas y objetivos de esta (Briceño, 2014) (Carrillo-Sierra, Arenas-Villamizar, Cadrazco, & Amaya, 2017).

De la misma manera, es necesario entender que la gestión del conocimiento según (Valhondo, 2010), es la manera como se gerencian los conocimientos, es decir de donde salen como se transforman y se ponen en práctica una vez adquiridos (Carrillo-Sierra, y otros, 2018) (Esperanza-Carrero, 2014).

Dentro de las instituciones educativas el conocimiento es una de las partes fundamentales para que los docentes, directivos y obreros puedan manejar las actividades y funciones, lo cual deben manejarse o gerenciarse a través de laboratorios vivenciales, células auto-dirigidas y capital digital ya que la tecnología forma parte esencial del desarrollo de las actividades (Bohórquez-Chacón, 2016) (Rivera-Porras, Rincón-

Vera, & Flórez-Gamboa, 2018). Ahora bien, el proceso de gestión del conocimiento implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema como las instituciones educativas de educación media general y educación media técnica, para darle direccionalidad al servicio educativo que ofrece, basándose en la normativa legal, general más técnica, aportadas por la pedagogía, la didáctica más otras ciencias de la educación, de la misma forma, constituida por el currículo restringido además de amplio, así como las políticas o planes educativos (García-Duarte, 2015) (García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras, & Ureña-Villamizar, 2018).

En este contexto, (Martínez, 2004) señala que la reforma de la gestión del conocimiento del sistema educativo, se refiere a puntos comunes a todos los tipos, niveles, modalidades educativas que tienen que ver con aspectos de naturaleza estructural, en particular, los relativo a la organización del sistema educativo; su financiamiento; los mecanismos de coordinación, consulta de especialistas, participación social; el marco jurídico, así como varios asuntos relativos al conocimiento del sistema educativo, su evaluación y su gestión (Gómez, 2013) (Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras, & Forgiony-Santos, 2018) (Montánchez, Carrillo-Sierra, & Barrera, 2017).

Asimismo, dentro de toda reforma en el área educativa pudiese destacarse la importancia de las competencias del gerente educativo, teniendo en cuenta que constituye uno de los principales factores de calidad del servicio educativo (Garmendia-Mora, 2015) (Nieto-Sánchez, 2014).

En consecuencia, dentro de las instituciones educativas el gestionar conocimiento a través de las características y estrategias de transferencia de conocimiento se puede lograr mantener la eficiencia en el aprendizaje organizacional, según (Vaillant, 2005), las escuelas carecen de principios lo cual se reflejen el autoaprendizaje, aprendizaje en red y la credibilidad. Es decir, para que exista se debe conocer las características de este, envueltos en el desarrollo personal, visión compartida y aprendizaje en equipo.

Aunado a lo anterior, (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005), establecen que “el aprendizaje organizacional es el elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral” (p. 26)

Esto quiere decir, cualquiera sea la personalidad de la empresa, su sentimiento o creencia sobre la misma, podrá reflejar su nivel de funcionamiento, pues el aprendizaje organizacional es una medida objetiva de esa personalidad, razonamiento aplicable al actual modelo educativo implementado (Ramírez-París & Sepulveda, 2013) (Rivera-Porrás & Ruiz, Satisfacción del Estudiantes que Actualmente Cursa Electivas en Bienestar Institucional FESC, 2015) (Rivera-Porrás, Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido, 2017).

Al respecto, el aprendizaje educativo laboral debe estar acorde a las exigencias cambiantes del sistema educativo, aunque en las instituciones educativas de esas latitudes se ven afectadas por factores ambientales que ponen en riesgo el efectivo desenvolvimiento de las metas establecidas por las instituciones (Carrillo-Sierra,

Rivera-Porrás, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, & Montánchez-Torres, 2018) (Forgiony-Santos, 2017).

Es necesario resaltar, que los directores de las instituciones educativas parecieran que no mantienen un aprendizaje de trabajo estable donde el personal se sienta satisfecho de las labores gerenciales, asumiendo así actitudes negativas que demuestran el poco involucramiento en las actividades de desarrollo de los valores institucionales.

Ahora bien, en las instituciones educativas venezolanas, (Puchol, 2007), existen deficiencias en cuanto a la gestión del conocimiento ya que se sigue manteniendo la educación conductual de los contenidos obligando a los docentes y estudiantes a dejar lo vivencial y experimental lo cual tiene relevancia para la obtención del conocimiento o compararlo con el existente.

A nivel de Venezuela el desarrollo personal es tomado en cuenta de manera ineficiente ya que muchas se encuentran desarticuladas con los procesos, pero sobre todo dejan, quizás de un lado la necesidad de gestionar los conocimientos en donde se tomen en cuenta las características tales como la adquisición, fusión y adaptación de los nuevos conocimientos e ideas. Es necesario resaltar que es importante verificar la visión que se tiene de los contenidos que se desarrollan dentro del aula de clases, realizando los trabajos a través de los aprendizajes en equipo, es decir en donde se involucren a todos en cada una de las acciones que ayudan a cumplir todos los objetivos manteniendo el aprendizaje de la organización de manera efectivo (Nuván-Hurtado, y otros, 2018) (Pardavé-Livia & Jerez-Pérez, 2014).

Por su parte, la gestión del conocimiento en las organizaciones educativas se encuentra referido a mantener en orden cada una de las ideas que se van generando en el campo laboral, basados en textos y otras maneras de obtención además ayudan a llevar en orden el aprendizaje organizacional, el cual se encuentra muchas veces referidos a la inconformidad de parte del personal que labora en instituciones educativas, que además las actitudes de esta insatisfacción causa condiciones negativas en los comportamientos de los mismos, provocando de esta forma que exista la falta de involucramiento con las actividades que se realizan en las organizaciones así como también la falta de valores (Nuñez, 2014) (Rivera-Porras, Berbesí-Carrillo, & León-Ramírez, Georreferenciación y su influencia en el liderazgo organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas, 2018).

Basado en lo anteriormente, planteados en Venezuela, a juicio de Puchol (Puchol, 2007) los directivos de las instituciones educativas para mantener su estatus de responsables de la ejecución de las características y estrategias de transferencias de conocimiento así como de los principios y características del aprendizaje organizacional, deben tener claro que este último factor (aprendizaje organizacional) tiene que ser estable, permitiendo al personal laborar de una forma segura y confiable, pero sobre todo libre tratando de incluir los laboratorios vivenciales en sus aulas de clases.

Es necesario tomar en cuenta que los docentes al manejar laboratorios vivenciales pueden alcanzar los aprendizajes en equipos y mantener vigentes todos los objetivos de la organización, pero sobre todo motivado al

personal, que al parecer es uno de los factores importantes y más manejados dentro la institución (Nieto-Terán, 2016) (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado, & Rozo-Sánchez, Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables, 2018).

Ahora bien, en las instituciones educativas Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia, la situación, según observaciones no sistematizadas, se presentan con deficiencias en la gestión del conocimiento por parte de los directivos y docentes ya que ambas figuras carecen de las características de la gestión es decir, quizás se adquieran las ideas, información y conocimiento tal vez de manera ineficiente, lo cual genera confrontamiento entre el personal (Nieto-Sanchez, 2018) (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, & Rozo-Sánchez, 2018).

En otras palabras, es necesario no solo adquirir el conocimiento sino fusionarlo y adaptarlo a los entornos para que se puedan llevar a cabo las estrategias de transferencias de conocimientos, que quizás se carezcan del manejo de esta, ya sea por los mapas mentales tradicionalistas o simplemente porque es mayor trabajo y prefieren solo adaptarse a los ya existentes.

Es necesario entender que todo docente puede manejar estrategias de transferencias de conocimiento que le ayude afianzar los mismos tales como laboratorios vivenciales, es decir que los estudiantes mantengan contacto con la realidad que van a estudiar, células auto-dirigidas, donde los estudiantes con ayuda del docente pueda mantener discusiones de temas de interés utilizando para un fin específico los capitales digitales, es decir utilizar la

tecnología para esa obtención y gestión del conocimiento.

De esta manera, se crearían saberes fuertes que se mantendrían en el tiempo, aunque al parecer no es de interés básico del docente que se está encargo solamente en asistir sin involucrase directamente en el proceso de aprendizaje (Bohorquez-Chacón & Torrado, 2005) (Bonilla-Cruz & Carrillo-Sierra, Fronteras en Educación: Una introducción, 2017), existiendo quizás, deficiencia en el aprendizaje organizacional.

Por su parte, el docente, muchas veces deja de ser parte activa del proceso de transformación educativa, introduciendo nuevas tecnologías, innovando en los procesos productivos más las formas de organización del trabajo, siendo creativo no sólo en la generación de ideas, sino también en la forma de superar las que son obsoletas (Araque-Pérez, Carvajal-Rodríguez, & Cerinza-Contento, 2014) (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos, & Rivera-Porras, Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva, 2017).

Aunado a lo anterior, el docente al mantener desvinculación con la manera de gestionar el conocimiento dentro del aula pone en riesgo el aprendizaje organizacional, ya que según las observaciones no sistematizadas realizadas por la investigadora, los docentes dejan de utilizar el autoaprendizaje, es decir que los estudiantes busquen a través de las experiencias y lo que da la naturaleza sus propias experiencias pudiéndolas contactar con el aprendizaje que se hace a través de la red, lo que los lleva al desarrollo personal con una visión compartida de los contenidos y la manera de obtenerlo así

como enseñarles a obtener el aprendizaje en equipo.

De la misma manera, los docentes muchas veces mantiene actitudes desfavorables donde es sólo su opinión la que prevalece, olvidando por completo que existen otras manera de obtener los conocimientos lo cual les ayuda a mantener el aprendizaje organizacional, en otras palabras a mantener el contacto dentro de la organización además de manejar los conocimientos con los recursos existentes (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos, & Rivera-Porras, Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación, 2017).

El aprendizaje organizacional para muchos docentes son mecanismos que se fundamentan estructuras y procedimientos que permiten a las organizaciones coleccionar, analizar, motivar, diseminar y usar información relevante para su desempeño de manera sistemática. En otras palabras, que muchas veces se deja de un lado la importancia de formación que tenga el docente para manejar al grupo o simplemente el interés que este tenga para desarrollar los contenidos lo que los lleva a gestionar los conocimientos de manera eficiente lo cual llevaría a un efectivo aprendizaje.

En otro sentido, quizás los docentes carecen de herramientas, técnicas y estrategias para gestionar el conocimiento o simplemente de interés para llegar a un aprendizaje organizacional lo lleva como consecuencias, deficiencias, posiblemente, en el aprendizaje adquirido en los estudiantes y reflejado en el campo laboral de los mismos (Rivera-Porras, y otros, Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito

psicosocial desde la perspectiva del marco lógico, 2018) (Sosa, 2015).

Ahora bien, de continuar la situación presentada se pronostica en las instituciones de educación del Municipio objeto de indagación, se podría presentar situaciones donde el docente solo se remite a los contenidos programáticos olvidando la importancia de involucrar estrategias de transferencias que los ayudaría a mantener los principios y características del aprendizaje organizacional (Villamizar-Ibarra, 2016).

Asimismo, el aprendizaje organizacional requiere recabar información y procesarla; así que los sistemas de información dan una infraestructura para aprender (Rodríguez, Carruyo, & Ureña, 2013).

Para poder atacar el pronóstico anterior se hace necesario desarrollar una investigación que se encuentre dirigido a determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia.

Esto se lograría tomando en cuenta las características y estrategias para la transferencia del conocimiento lo cual ayudaría a mejorar los principios y características del aprendizaje organizacional. Tomando en cuenta lo anterior, la investigadora se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia?

Bases Teórico

Gestión del Conocimiento

Desde la más remota antigüedad el progreso de la humanidad ha estado estrechamente unido al desarrollo de los conocimientos y su capacidad, no solo de generarlos sino también de almacenarlos y de distribuirlos, ya que estas dos últimas actividades son elementos fundamentales para que los conocimientos del hombre se incrementen.

Tomando en cuenta lo anterior, (Davenport & Prusak, 2005), plantean que la gestión del conocimiento consiste en un conjunto de procesos sistemáticos orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo. De la misma forma, este concepto en el análisis de estos dos autores se refiere siempre al mercado del conocimiento dentro de una organización. Sin embargo, en la era de la información, las organizaciones que trabajan en red, y actúan en la sociedad red, no pueden concebir el mercado del conocimiento sólo como un mercado interno (Carruyo, Ureña, & Quiñones, 2017).

Características

La gestión del conocimiento 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. El paradigma constituye el entorno mental y sobre él se construyen las decisiones y las acciones. Todo conocimiento puede clasificarse de acuerdo con su complejidad, en un continuo, (Koulopoulos & Frappaolo, 2008), sugiere una característica para

distinguir los dos tipos; el conocimiento tácito de acuerdo con su complejidad y el conocimiento explícito cada uno con sus propias y especiales características y necesidades.

En esa definición de los tipos de conocimiento hace referencia al modo más apropiado a la información, en el contexto de nuestro estudio, aceptando los intereses, preocupaciones, destrezas que se requieren para satisfacer las necesidades, permite establecer diferencias entre las personas y los métodos que funcionan en cada uno de ellos, con base a una gran experiencia desarrollada a través del tiempo, las habilidades inherentes y una empatía (Ureña & Bracho., 2013).

Adquisición

Cuando se habla sobre generación de conocimiento se hace referencia tanto al discernimiento innato por una organización como el desenvuelto en la misma. El conocimiento adquirido no tiene por qué haber sido creado recientemente, sólo debe ser nuevo para la organización.

La manera más directa y con frecuencia más eficaz de adquirir conocimiento, según (Davenport & Prusak, 2005), la adquisición de conocimiento es el proceso de recolección de información, a partir de cualquier fuente necesaria para construir un sistema basado en conocimiento. Asimismo, el autor expresa que la adquisición consiste en comprarlo, es decir, comprar una organización o contratar individuos que lo tengan. Por supuesto que no todas las compras de una empresa son adquisiciones de conocimiento.

Fusión

Aunque el método de investigación y desarrollo se basa en reducir la presión y las distracciones que pueden reprimir la investigación productiva, la generación del conocimiento mediante la fusión introduce deliberadamente complejidad e incluso conflictos en la creación de una sinergia.

Este proceso describe la manera en que la combinación intencional de personas con distintas aptitudes, ideas y valores puede generar soluciones creativas. Ahora bien, (Davenport & Prusak, 2005), este proceso describe la manera en que la combinación intencional de personas con distintas aptitudes, ideas y valores puede generar soluciones.

De la misma forma, la complejidad y diversidad de las fuerzas implicadas para tratar un problema deben coincidir con la complejidad y diversidad del problema. El caos creativo surge desde el desglosamiento de viejas hipótesis y maneras de trabajar, una sacudida deliberada del estatus quo que, tal como se representa convencionalmente, no es innovador.

Adaptación

La generación y utilización eficaz del conocimiento constituye un factor de desarrollo económico de importancia creciente. Sin embargo, la sola existencia del conocimiento no garantiza la innovación. La capacidad de una sociedad para incorporar la ciencia y la tecnología como factores dinámicos para su progreso depende de condiciones políticas, económicas y sociales que la ciencia misma no puede crear.

Para (Benavides, 2010), la competitividad que se sustenta en la capacidad de generar y difundir el progreso

técnico se caracteriza como un fenómeno cuya emergencia depende sistemáticamente de fenómenos de menor nivel que se generan como resultado del funcionamiento de los sistemas educativo, productivo, y de ciencia y tecnología, de las interrelaciones entre ellos, y de su interacción con el resto del sistema social.

Estrategias para transferencia de conocimiento

Por lo general, se ha tenido la creencia que, con solo albergar el dato, así como la información en la memoria ya es garantía del aprendizaje. Por eso, la mayoría de las prácticas pedagógicas giran en torno a esta errada concepción de la acumulación mecánica del saber. Sin embargo, el nuevo orden de la memoria expandido además de concretado por medio de las diversas Tecnologías de la información y la comunicación ha hecho que los enfoques conceptuales y operativos de la educación de los estudiantes cambien y pretendan una transformación radicalmente y con urgencia.

En consecuencia, (Zea, Atuesta, Henao, & Hernández, 2010), las estrategias para la transferencia de conocimiento es un proceso sistémico con flujos diversos y direcciones de circulación del conocimiento y con la participación de múltiples agentes. Lo que circula en las redes es algo tan útil e intangible como el conocimiento, es imprescindible tipificarlo. La necesidad de tipificarlo aparece para poder identificarlo adecuadamente en el curso de los procesos y para su intercambio óptimo (Cardenas, Sayago, Acosta, & Ureña, 2018). Diversos conocimientos requieren de diversos canales y procesos de aprendizaje y transferencia.

Laboratorios vivenciales

Estas se pueden entender como técnica de resolución de las dependencias y logro de la autonomía. Los seres humanos no están acostumbrados a evaluarse, a preguntar cosas y mucho menos a que otras personas evalúen sus comportamientos. Es complicado reflexionar sobre sí mismos y modificar el rumbo que le ha dado a su existencia. Para nadie es un secreto que es más fácil hablar de los demás que de sí mismo.

Al respecto, (Hunger, 2007), expresa que los laboratorios vivenciales son desarrollados para el alumno a través de la experiencia evidencia lo referente a un tópico ya que toda experiencia deja un conocimiento sustancial. Este es una estrategia que permite que el estudiante salga de la cotidianidad. Las emociones que generan estas actividades de experiencia son indescriptibles para los participantes. El cumplir una misión marcada por un facilitador es un verdadero reto y la satisfacción que se siente al realizarla es motivo de celebración por parte de todo el equipo.

Células auto-dirigidas

Las células tienen un amplio rango de responsabilidades, muchas de las cuales hoy día están en manos de los supervisores. Uno de los más grandes aportes que esta filosofía brinda está relacionado con que las células deciden entre ellos mismos quien va hacer el trabajo que se necesita, en lugar de tener que esperar a que su superior les diga quién debe hacer que.

Esta forma de asignar el trabajo involucra una alta rotación entre el personal, lo cual lo hace mucho más

variado y menos aburrido. Adicionalmente permite gran flexibilidad a los miembros de la célula porque todos poseen un amplio conocimiento de todas las tareas que se necesitan para crear el producto o brindar el servicio. Ahora bien para (Sánchez, Calzada, & Aguilera, 2006), una Célula Auto dirigida es un grupo funcional de estudiantes que comparten la responsabilidad por una línea de producción o un proceso completo, como una bodega, un departamento de servicio a clientes e inclusive un departamento de cobro o de compras.

Es decir, son individuos entrenados quienes poseen destrezas y habilidades para desempeñar todas las tareas asignadas, tales como producción, programación, calidad, costos.

Capital Digital

El uso de este activo en la era de internet debe generar un funcionamiento on-line en tiempo real implicando la creación del sistema nervioso digital de la institución educativa. Desde el punto de vista humano el capitalismo inspira temor porque la globalización ha llevado a la desvalorización del hombre y de su autoestima.

El Capital Digital según (Tapscott & Ticoll, 2010), es la suma de tres activos de conocimiento, a saber, Capital Humano, Capital Cliente y Capital Estructural. Para el autor, el desarrollo de los negocios en el futuro estará considerablemente marcado por la existencia de las Business Webs (b-webs, telarañas o redes de negocios), las cuales son una nueva plataforma para la competencia, son las nuevas creadoras de valor en el siglo XXI. Una b-web es una red de socios de negocios, únicos pero

flexibles, con hasta cinco participantes clave: Proveedores de servicio, productores, suplidores, empresas de infraestructura y clientes.

Aprendizaje Organizacional

Hoy día constituye una potente herramienta para incrementar el capital intelectual de una organización, aumentando sus capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptarse al entorno. Para (Rongullo, 2006), el aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con el fin de incrementar su capacidad innovadora y competitiva, en otras palabras, es el proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, adquieren y crean conocimiento, través de sus trabajadores con el propósito de convertirlo en conocimiento institucional, que le permita a la organización adaptarse a tal condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo.

Existen dos rutas de aprendizaje organizacional: del individuo a la organización y de la organización al individuo (Ureña, Quiñones, & Carruyo, 2016). El aprendizaje organizacional genera innovación y procesos de cambio, para bien, en los estilos de vida y actitudes del personal que integra las organizaciones (Ureña, Jiménez, Mejía, & Vilarete, 2014).

Principios

La existencia de los principios de aprendizaje organizacional por sí misma no es suficiente para el aprendizaje organizacional productivo, es decir, para el

aprendizaje que produce resultados beneficiosos para la organización, con mayor productividad, mayor compromiso organizacional o mejores capacidades de aprendizaje.

En la actualidad, todos los aspectos de la existencia del hombre se ven afectados, directa o indirectamente, por algún tipo de organización. Para (Cummings & Worley, 2007), los principios del aprendizaje organizacional son los mecanismos de aprendizaje organizacional, arreglos procedimentales y estructurales que han sido institucionalizados y que permiten a las organizaciones recoger, analizar, almacenar, difundir y utilizar información relevante, de manera sistemática, para su desempeño (Gomez, Vidal, Ureña, & Acevedo, 2018). Una institución educativa es el resultado de la combinación de reglas, insights y principios. Las primeras formulan lo que se debe hacer y lo que está permitido; los segundos representan lo que se sabe y se entiende; los terceros representan lo que se eso se desea ser.

Autoaprendizaje

El término autoaprendizaje estrictamente hace referencia a aprender uno mismo en un acto autoreflexivo, de la misma manera en que automóvil es el que se mueve a sí mismo, y autodidacta es quien se enseña a sí mismo. De allí que, para referirse al aprendizaje llevado a cabo por uno mismo, sea más adecuado utilizar el término aprendizaje autónomo. Al respecto, (Rodríguez 2007), señala que el autoaprendizaje consiste en aprender mediante la búsqueda individual de la información y la realización también individual de prácticas o experimentos. A una persona que aprende por sí misma se le llama autodidacta (p. 21)

Aprendizaje en Red

El aprendizaje en red es un proceso de desarrollo y mantenimiento de las conexiones con personas e información, fusionándolo a través de la comunicación en red (sincrónica y asincrónicamente) de tal forma que su objetivo y fin es un determinado aprendizaje. Hay un concepto similar: Networks of Practice. El término central en esta definición son las conexiones.

Se toma una postura relacional en el que el aprendizaje se lleva a cabo tanto en relación con los demás y en relación con los recursos de aprendizaje. Aunado a lo anterior, (Rodríguez 2007), afirma que puede ser practicado en los centros educativos tanto formales como informales (p. 6).

En situaciones formales el aprendizaje logrado a través de la comunicación en red se facilita oficialmente y evaluando todas esas interacciones por procedimientos tradicionales o analíticos. En un ambiente informal, las personas mantienen en una red para sus propios intereses, para el aprendizaje en el lugar de trabajo o también con fines de investigación y de desarrollo profesional.

Credibilidad

Es el testimonio del cambio organizacional, puesto que las organizaciones reflejan en su interior una serie de transformaciones y renovaciones, lo cual es resultado, muy seguramente de: la adquisición de conocimientos, cultura y valores – entiéndase- aprendizaje de las personas que integran la organización. Ahora bien, para (Guns, 2009), es el acto de decidir si creen o no una información de la

que no son testigos directos (p. 76). En su aplicación intervienen componentes objetivos y subjetivos que se conceden a las fuentes, canales o plataformas de difusión de información.

Tradicionalmente, la credibilidad se compone de dos dimensiones principales: confianza y grado de conocimiento donde ambas poseen componentes objetivos y subjetivos. Es decir, la capacidad de generar confianza es un juicio de valor que emite el receptor basado en factores subjetivos como las afinidades éticas, ideológicas o estéticas.

Características

Para nadie es un secreto que aprendizaje organizacional es una actividad social donde el conocimiento y las habilidades se ponen en práctica, se critican y son integradas como oportunidades para optimizar el aprendizaje y efectividad en el ámbito laboral.

Asimismo, es el aporte activo de las personas que inician procesos a través del cual exploran, descubren nuevos conocimientos a partir del quehacer cotidiano en la búsqueda de respuestas y soluciones a problemas definidos en conjunto. Ahora bien, para (Rodríguez D., 2007), las características del aprendizaje organizacional se deben desarrollar una cultura de apertura, crear nuevas relaciones de autoridad, en donde se muestren más vulnerables los unos a los otros y se pueda ver como cada persona ha contribuido a los éxitos y fracasos de la organización ambiente conexitos y fracasos de la organización (ambiente común alto grado de confianza) (p. 87).

Desarrollo Personal

En este contexto, las personas se convierten en el punto crítico, ya que con sus actitudes y aptitudes marcarán la tendencia evolutiva de las organizaciones. El desarrollo de actividades laborales, en contextos laborales similares a los ordinarios, puede ser una forma de desarrollar las capacidades de las personas contribuyendo a su desarrollo personal.

Al respecto, (Atehortúa, Bustamante, & Valencia, 2008), señala que el desarrollo de personas es un aspecto esencial de la creatividad y la innovación del personal en las organizaciones actuales, debido que maneja el entrenamiento, así como los programas de cambio; está en todas partes en las personas, organizaciones, tecnologías, tiempos, así como en el clima.

Por tanto, es necesario remunerar el tiempo que las personas dedican, especialmente en las instituciones educativas, pero no es suficiente; es preciso incentivarlas continuamente a cumplir lo mejor posible, superar el desempeño actual y alcanzar metas además de resultados desafiantes formulados para el futuro (p. 34).

Visión Compartida

Es relativamente sencillo definir los conceptos de visión, sin embargo, es más difícil realizar un análisis profundo de lo que significa compartir, es decir alcanzar una visión compartida.

Compartir adquiere significado cuando se da cuenta de la importancia de relatar o comentar con otros el destino hacia donde se dirige. Para (Armstrong, Murlis, & Group, 2007), tener una visión compartida significa que tanto uno mismo, como el resto de quienes se forma el equipo u

organización, se entiende lo mismo cuando se habló de la misma visión. Entonces, todos se van hacia el mismo lugar (p. 76).

De la misma manera las organizaciones en general están marcadas por momentos de éxito en los cuales puede notarse, en la mayoría de los casos, la presencia de un líder con una visión clara del futuro que la organización merece o al menos desea alcanzar. Por supuesto, no se puede decir que sólo esto sea el factor del éxito, pero sin duda que su grado de influencia en los procesos de cualquier grupo humano lo hacen merecedor de atención.

Aprendizaje en Equipo

El origen de los equipos en educación se sitúa en la década del 80 y surgen porque ningún modelo había producido resultados efectivos en el aprendizaje. Esto se debe a los modelos previos estaban centrados solo en la enseñanza y que además el alumno no encontraba el sentido y la utilidad de lo aprendido.

De esta manera, (Dogson, 2009), señala que se presenta como una propuesta para llenar este vacío y constituye hoy en día una alternativa viable para los docentes que buscan contar con referentes comunes que contribuyan al desarrollo y aplicación de una metodología activa (p. 65).

Metodología

Tipo y nivel de Investigación

El tipo de investigación correspondió a ser descriptivo, el propósito es representar hechos como las situaciones, tal como se exteriorizan en la realidad prevalente en el momento de realizarse el estudio. En tal sentido, (Bavaresco, 2004), manifiesta que

“consiste en describir sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad” (p. 26).

Se ubica en recabar la información relacionada con las situaciones del fenómeno en indagación. Del mismo modo, se identifica de tipo correlacional, Según (Chávez, 2007) “están dirigidos a determinar el grado de relación entre variables, manifestando el nivel en que una depende de la otra” (p. 185). Es decir, están encaminados a establecer el grado de correspondencia existente entre las variables en un lugar y tiempo explícito.

Diseño de la Investigación

Este estudio es no experimental, se efectúa sin intervención de las variables que no se manipulan deliberadamente, solo se observan, analizan y explican emanando teorías. (Hernández, Fernández, & P., 2006) señalan que se hace sin manipular las variables, es decir, donde no es manipulada la variable independiente, pues el hecho ya ha ocurrido y ésta no puede ser manipulada (p. 189).

Se estima transeccional por que se realizó una recopilación de información en el mismo momento y espacio con fines de diagnóstico; (Hernández, Fernández, & P., 2006) plantean “son aquellas que recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único” (p. 191).

En consecuencia, se investigan las variables gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional para ver su comportamiento en los liceos en estudio, a partir de indicadores y sus dimensiones. Indistintamente es de campo. (Arias, 2004) manifiesta que “consiste en la recolección

de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular las variables” (p.28). La conducta observada se detecta verazmente donde acontecen los hechos.

Población

Es el universo consentido por el contiguo de elementos que conservan particularidades y particularidades. Estuvo constituido por personal directivo y docente de Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. La muestra es un subconjunto de la población. Se realizó un censo poblacional. Tamayo y Tamayo (Tamayo & Tamayo, 2007), plantea que “es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población” (p 64). En este sentido, es parametrizable en cuanto al número de sujetos.

Cuadro 1

Distribución de la Población

| Nº | Instituciones Educativas | Personal | | Total |
|-------|--------------------------------|-----------|----------|-------|
| | | Directivo | Docentes | |
| 01 | Liceos “Pedro Lucas Urribarri” | 3 | 52 | 55 |
| 02 | Liceo “Cruce” | 2 | 42 | 44 |
| 03 | Liceo “El Carmelo” | 2 | 34 | 36 |
| Total | | 7 | 128 | 135 |

Fuente: Elaboración Propia

Técnica de Recolección de Datos

Para la presente indagación se utiliza como técnica de recolección de datos, la encuesta. Para, (Hernández, Fernández, & P., 2006), los definen como la compilación de datos precisos dentro de un tópico determinado y mediante el uso de entrevista con interpelaciones y contestaciones precisas o cuestionarios que acceden hacer una expedita tabulación para su respectivo análisis.

Para medir la variable gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional se utilizaron dos cuestionarios: para directivos, designado Montero 1 (2013) y para docentes determinado como Montero 2 (2013), estructurados en tres partes: la Primera describe la introducción que contiene la institución y a quien va dirigido. La segunda parte esboza las instrucciones generales y la tercera discrimina los ítems para medir indicadores en estudio. Constan de treinta y seis (36) reactivos cada uno, con escala likert de 4 alternativas: siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Propiedades Psicométricas

La validación del instrumento se realizó por el juicio de cinco (5) expertos de contenidos quienes determinaron una serie de elementos para comprobar si mide las variables, es coherente, factible o presenta diferencias. (Chávez, 2007) exterioriza “es la correspondencia del instrumento con su contexto teórico, no se expresa en términos numéricos. Se basa en el discernimiento y juicio de los expertos” (p. 194). Es decir, el evaluador determina el dominio en el contenido de los reactivos.

Aplicada la fórmula del coeficiente de Alfa Cronbach, se calculó la confiabilidad de los instrumentos el cual, se ubica en un (0.80) para el instrumento Montero 1 (2013) dirigidos a los directivos y (0.85) para el instrumento dirigido a los docentes Montero 2 (2013), determinando que los mismos son confiables, deduciendo su pertinencia y permitiendo a la investigadora proceder en su aplicación en las Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia.

Resultados

Tabla 1
Variable: Gestión del Conocimiento

| Alternativas de Respuesta | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | |
|------------------------------------------------|---------|------|--------------|------|---------------|------|-------|------|
| | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc |
| Población | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc |
| Dimensión / % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Características | 12,2 | 7,1 | 31,8 | 28,3 | 41,1 | 42,7 | 14,9 | 21,9 |
| Estrategias para Transferencia de Conocimiento | 14,2 | 19,8 | 54,4 | 47,2 | 27,9 | 23,2 | 3,5 | 9,8 |
| Promedio | 13,2 | 13,4 | 43,1 | 37,8 | 34,5 | 32,9 | 9,2 | 15,9 |
| % | 13,3 | | 40,5 | | 33,7 | | 12,5 | |

Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, en la actuación de la variable gestión del conocimiento, es el siguiente: el 40,5% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia, opinaron casi siempre, el 33,7 % manifestó que algunas veces, el 13,3 % siempre y el 12,5% nunca. En esta tabla se aprecia un 40,5% que se ubica en la alternativa casi siempre lo que induce que existe moderada deficiencia en la gestión del conocimiento dentro de las instituciones objeto de estudio.

En concordancia a lo anterior, se hace referencia a lo que afirma (Davenport & Prusak, ¿Cuál es la gran idea?: La creación y capitalización de las mejores ideas de gestión, 2005), quienes plantean que la gestión del conocimiento consiste en un conjunto de procesos sistemáticos orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo.

De la misma forma, este concepto en el análisis de estos dos autores se refiere siempre al mercado del conocimiento dentro de una organización.

Sin embargo, en la era de la información, las organizaciones que

trabajan en red, y actúan en la sociedad red, no pueden concebir el mercado del conocimiento sólo como un mercado interno.

De igual modo, (Larrea, 2008), expresa que la gestión del conocimiento no es más que gestionar los flujos de información y llevar la información correcta a las personas que las necesitan. Esta ayuda a las instituciones educativas a reaccionar con rapidez ante mercados cada vez más cambiantes. Aun cuando la definición que se hace es bastante limitada, expresa una tendencia creciente en el desarrollo de soluciones.

La gestión del conocimiento; se ha convertido en una tendencia reorientadora de muchas prácticas educativas y a nivel mundial. Por otra parte, los resultados guardan relación con la investigación de (Luckert, 2011), quien concluye en su investigación una acción positiva en la gestión del conocimiento implicando una mayor proporción de la variable donde es más que gestionar información.

Tabla 2
Variable: Aprendizaje Organizacional

| Alternativas de Respuesta | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | |
|---------------------------|---------|------|--------------|------|---------------|------|-------|------|
| | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc |
| Población | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc | Dir | Doc |
| Dimensión / % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Principios | 4,7 | 19,2 | 37,2 | 27,2 | 50,8 | 41,7 | 7,3 | 11,9 |
| Características | 7,6 | 6,5 | 31,3 | 39,8 | 57,6 | 47,2 | 3,5 | 6,5 |
| Promedio | 6,2 | 12,9 | 34,3 | 33,5 | 54,2 | 44,5 | 5,4 | 9,2 |
| % | 9,5 | | 33,9 | | 49,3 | | 7,3 | |

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla anterior se ilustra la actuación de la variable aprendizaje organizacional de la forma siguiente: 49.3% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia, expresaron que algunas veces

el 33,9 % manifestó que casi siempre, el 9,5 % siempre y 7,3% nunca, induciendo que existe moderada deficiencia en el aprendizaje organizacional dentro de las instituciones objeto de estudio.

En contradicción a lo anterior se hace referencia a lo que afirma (Rongullo, 2006), quien afirma que el aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con el fin de incrementar su capacidad innovadora y competitiva, en otras palabras, es el proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, adquieren y crean conocimiento, través de sus trabajadores con el propósito de convertirlo en conocimiento institucional, que le permita a la organización adaptarse a tal condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo.

Por otra parte, (Cummings & Worley, 2007), señalan que el aprendizaje organizacional es un ajuste del comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno, asimismo, consiste en compartir nuevos marcos cognoscitivos y de comportamiento, es decir que es un proceso de creación de conocimientos y habilidades a partir de la experiencia y de la acción. El aprendizaje organizacional es como el medio por el cual la organización aumenta su potencial de sobrevivir gracias a su capacidad de gestionar los cambios en el entorno.

Por otra parte, los resultados discrepan en relación con la investigación de (Ruiz, 2012), concluyendo que se hace necesario el empleo de estrategias para desarrollar las capacidades emocionales en los empleados,

con el propósito de estimular el desarrollo de actividades creativas, de mejoramiento del ámbito profesional y organizacional.

En la siguiente tabla se dará contestación al quinto objetivo específico encaminado a establecer la relación entre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia.

*Tabla 3
 Correlación de las variables*

| | Aprendizaje Organizacional |
|--------------------------|----------------------------|
| Gestión del Conocimiento | 0.615** |
| Sig. | 0.001 |
| N | 135 |

*** La correlación es significativa al nivel: 0,001 (bilateral)*

Al emplear la procedimiento estadístico se alcanzó un coeficiente de Correlación de Pearson de 0.615 a un nivel de significancia del 0.01 estableciéndose que existe una relación estadísticamente y altamente demostrativa entre las variables, simbolizando que la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional se relacionan de forma alta, lo que indica que a medida que la variable gestión del conocimiento se incrementa o se desarrolla de forma alta, de igual manera el aprendizaje organizacional se incrementan altamente.

Conclusiones

Al identificar las características de la gestión de conocimiento en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. El cual se puede concluir que existen debilidades al identificar las características de la gestión de conocimiento, es decir los sujetos encuestados algunas veces adquieren

conocimientos a través de las tecnologías de información, escasamente promueven su potencial creativo en función de la diversidad cognoscitiva en la institución y no siente compromiso de adaptarse a los cambios que se gestan en la institución.

Del mismo modo, se definieron las estrategias para la transferencia de conocimiento en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. Se concluye que existen ciertas fortalezas al definir las estrategias para la transferencia de conocimiento, es decir los sujetos encuestados casi siempre aprenden de las experiencias que obtienen de su propia interacción, interactúa frecuentemente con sus compañeros a fin de ajustar su estilo de trabajo para lograr metas y emplean estrategias que involucran actividades on-line.

Posteriormente se caracterizaron los principios del aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. Se concluye que los sujetos muestran debilidades al caracterizar los principios del aprendizaje organizacional, es decir que de acuerdo a los resultados obtenidos, algunas veces los sujetos investigados hacen uso de estrategias de aprendizaje para lograr el objetivo deseado, considera que el aprendizaje en red poco enriquece a las personas que lo utilizan y su confianza viene referida a la capacidad de ser creído.

Por otra parte, al describir las características del aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. Se concluye que los sujetos encuestados muestran debilidades al describir las características del aprendizaje organizacional, es decir que, de acuerdo a los resultados obtenidos, algunas veces

emprenden acciones eficaces para mejorar sus capacidades, escasamente poseen capacidad de ejecutar un liderazgo que impacte el direccionamiento de sus compañeros y participan de los colectivos de investigación para desarrollar algún trabajo en equipo.

Por último, puede afirmarse que existe una relación estadística y altamente demostrativa entre las variables, representando que la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional se relacionan de forma alta, lo que indica que a medida que la variable gestión del conocimiento se incrementa o se desarrolla de forma alta, de igual manera los aprendizajes organizacionales se incrementan altamente.

Referencias Bibliográficas

- Amaya. (2016). Lineamientos gerenciales para la organización del centro de rehabilitación cardioneuromuscular de Norte de Santander, Colombia. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 4(2).
- Abreo, A., Pinzón, B., & Bohórquez, L. (2018). Programa responsabilidad social empresarial: Empresa Global Service & Business S.A.S. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 6(2).
- Araque, C. Carvajal, J., & Cerinza, A. (2014). El clima escolar en la superación de la baja calidad educativa de américa latina. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 2(2).
- Arias. (2004). *Metodología de la Investigación*. Bogotá. Colombia.: Editorial Norma.

- Armstrong, M., Murlis, H., & Group, H. (2007). *Gestión de Recompensa: Un Manual de la estrategia de remuneración y la práctica* (Quinta ed.). Editorial Kogan Page Publishers.
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Universidad de Antioquia, Colombia.
- Bavaresco, A. (2004). *Proceso Metodológico en la Investigación*. Maracaibo- Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Benavides, M. (2010). *Aprendizaje organizacional y gestión de calidad en las organizaciones educativas*. Tesis doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Doctorado en Ciencias de la Educación, Maracaibo-Venezuela.
- Bohórquez, L. F. (2016). *La universidad, los problemas sociales de la ciencia y la tecnología frente al reto del desarrollo sustentable*. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 4(1).
- Bohorquez, L., & Torrado, Y. (2005). *Diseño de un modelo pedagógico para la enseñanza de fundamentos de programación de computadores basado en el uso de la tecnología como mediación pedagógica*. *Respuestas*, 10(1).
- Bonilla, N. & Carrillo, S. (2017). *Fronteras en Educación: Una introducción*. En M. Riaño, S. Carrillo, J. Torrado, & J. Espinosa, *Contexto educativo: Convergencias y retos desde la perspectiva psicológica* (págs. 19-27). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Bonilla, N., Forgiony J., & Rivera, D. (2017). *Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva*. En M. E. Graterol, M. I. Mendoza, R. Graterol, J. C. Contreras, & J. F. Espinosa, *Prácticas pedagógicas* (págs. 377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Bonilla, N. , Forgiony, J., & Rivera, D. (2017). *Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación*. En J. Gómez, A. J. Aguilar, S. S. Jaimes, C. Ramírez, J. D. Hernández Albarracín, J. P. Salazar, . . . J. F. Espinosa, *Prácticas pedagógicas* (págs. 394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Briceño, M. (2014). *Resiliencia en la gestión de las organizaciones*. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 2(1).
- Cardenas, J., Sayago, N., Acosta, J., & Ureña, Y. (2018). *Gestión del Capital Humano en la PYMES: “Vision Estratégica de la Organización Creadora de Conocimiento”*. En *Investigación Contable para la Sustentabilidad*, (Vol. I). Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm.
- Carrillo, S., Arenas, V., Cadrazco, J., & Amaya, A. (2017). *Representaciones*

- sociales de la función de la familia - escuela en la educación. En M. E. Graterol, M. I. Mendoza, J. Contreras, R. Graterol, & J. F. Espinosa, *La Base de la Pirámide* (págs. 353-372). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Carrillo, S., Forgiony, J., Rivera, D., Bonilla N., Montánchez, M., & Alarcón, M. (2018). Prácticas pedagógicas frente a la educación inclusiva desde la perspectiva del docente. *Revista Espacios*, 39(17), 15-32.
- Carrillo, S., Rivera, D., Forgiony, J., Bonilla, N. J., & Montánchez, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39(23), 24-36.
- Carruyo, N., Ureña, Y., & Quiñones, E. (2017). Empoderamiento digital: integración universidad, empresa y políticas públicas para el desarrollo endógeno. *Revista Negotium*(36), 20-34.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Venezuela: Ars Gráfica S.A.
- Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio* (Octava ed.). CengageLearning Editores.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2005). *¿Cuál es la gran idea?: La creación y capitalización de las mejores ideas de gestión*. Edición: ilustrada. Publicado por Harvard Business Press.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2005). *Conocimiento en Acción*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Dogson, M. (2009). *La Gestión de la Innovación Tecnológica: un enfoque internacional y Estratégicos*. Oxford University Press.: Edición ilustrada.
- Esperanza, G. (2014). Proactividad del profesor andragogo universitario en la educación científica. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 2(1).
- Forgiony, J. (2017). Prácticas pedagógicas: Concepciones, roles y métodos en la formación del psicólogo bolivariano. En M. E. Graterol, M. I. Mendoza, R. Graterol, J. C. Contreras, & J. F. Espinosa, *Prácticas pedagógicas* (págs. 198-218). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- García J. (2015). Educar en las TIC'S a niños en situación de pobreza. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 3(1).
- García, M., Hurtado, P., Quintero, D., Rivera, D., & Ureña, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39(49), 8-21.
- Garmendia, J. (2015). Competencias gerenciales de los empresarios de las Pymis fronterizas, su realidad contextual y su éxito. *AiBi revista de*

- investigación en administración e ingeniería, 3(2).
- Gomez, M., Vidal, C., Ureña, Y., & Acevedo, C. (2018). Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas. *Revista ESPACIOS*, 39(28), 23.
- Gómez, R. (2013). La vigilancia epidemiológica de las enfermedades zoonóticas en la coordinación de zoonosis del estado táchira-venezuela. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 1(1).
- Guns, B. (2009). Aprendizaje organizacional: cómo ganar y mantener la competitividad. México D.F: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2005). Administración: un enfoque basado en competencias. (Decima ed.). Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & P., B. (2006). Metodología de la Investigación. México. D.F: McGraw – Hill Interamericana, S.A.
- Hunger, J. (2007). Administración estratégica y política de negocios: conceptos y casos. (Decima ed.). Pearson Educación Editores.
- Hurtado, P., García, M., Rivera, D., & Forgiony, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: Una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39(17), 12-29.
- Koulopoulos, T., & Frappaolo, C. (2008). Lo Fundamental y lo más Efectivo acerca de la Gerencia del Conocimiento. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Larrea, P. (2008). Calidad de Servicio: Del Marketing a la Estrategia (Cuarta ed.). Madrid – España: Ediciones Díaz de Santos.
- Luckert, M. (2011). Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en los supervisores de las instituciones educativas. Tesis de Magíster en Supervisión Educativa., Universidad Rafael Urdaneta, Post-Grado e Investigación., Maracaibo – Venezuela.
- Martínez, J. (2004). La gestión del conocimiento en la administración electrónica. *Instrumenta bibliológica*.
- Molina, J., & Marsal, M. (2001). La gestión del conocimiento en las organizaciones. *Negocios, empresas y economía*. Libros En Red.
- Montánchez, M., Carrillo-Sierra, S. M., & Barrera, E. (2017). Inclusión educativa: Diversidad a partir de la otredad. En M. E. Graterol, M. I. Mendoza, J. Contreras, R. Graterol, & J. F. Espinosa, *La Base de la Pirámide* (págs. 271-282). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia.
- Nieto, Z. (2014). Conocimiento disciplinar y pedagógico: hacia la formación tecnocomunicativa del docente de matemática. *Aibi revista de*

- investigación en administración e ingeniería, 2(1).
- Nieto, Z. (2018). El e-learning como recurso de desarrollo educativo. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 6(2).
- Nieto, Y. (2016). Representaciones de la vida rural: Una comprensión de lo ambiental desde la cotidianidad. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 4(1).
- Núñez, J. (2014). Las agendas de investigación: una herramienta para orientar la investigación en la educación superior. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 3(1).
- Nuván, I., Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Bonilla, N. J., & Rozo, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39(25).
- Pardavé, W., & Jerez, J. (2014). Valoración económica de la calidad de aire y su impacto en registros Epoc de Bucaramanga. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 2(2).
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos* (Septima ed.). España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ramírez, X., & Sepulveda, A. (2013). El turismo de naturaleza: opción para el desarrollo socioeconómico y cultural del circuito Cúcuta, Chinacota, Bochalema y Durania del departamento Norte de Santander. *Aibi revista de investigación en administración e ingeniería*, 1(1).
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En J. D. Hernández, J. J. Garavito, R. A. Torrado, J. P. Salazar, & J. F. Espinosa, *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (págs. 339-363). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A.
- Rivera, D., & Ruiz, M. (2015). Satisfacción del Estudiantes que Actualmente Cursa Electivas en Bienestar Institucional FESC. *Mundo FESC*, 1(9), 79-94.
- Rivera, D., Berbesí, Y. M., & León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el liderazgo organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19.
- Rivera, D., Carrillo, S. M., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández Y., & Silva, G. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Revista Espacios*, 39(28), 31-44.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I. L., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones

- saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-40.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., & Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17-35.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J., & Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5-14.
- Rodríguez, D. (2007). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.
- Rodríguez, L., Carruyo, N., & Ureña, Y. (2013). GOBERNANZA: Enfoque organizacional estratégico para impulsar el capital intelectual en la universidad moderna. In IX Congreso Iberoamericano de Indicadores de Ciencia y Tecnología.
- Rongullo, F. (2006). *Desarrollo y aprendizaje organizacional*. Colección de administración. Editorial UAA.
- Ruiz, P. (2012). *Aprendizaje organizacional y gestión de calidad en empresas privadas del sector salud*. Tesis de maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Maracaibo – Venezuela.
- Sánchez, I., Calzada, L., & Aguilera, L. (2006). *Los Equipos Autodirigidos: Novedoso Instrumento para la Gestión del Conocimiento en Organizaciones Emergentes*. Dirección de la Universidad del Deporte en Santiago de Cuba.
- Sosa, N. J. (2015). Modelo teórico socioambiental para la gestión estratégica del turismo sustentable en el complejo hidroeléctrico uribante-caparo de los estados Táchira y Mérida Venezuela. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 3(1).
- Tamayo, & Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica. Casos y Práctica*. México: Editorial Limusa.
- Tapscott, D., & Ticoll, D. (2010). *Capital digital: el poder de las redes de negocios* (Tercera ed.). Grupo Santillana de Ediciones.
- Ureña, J., & Bracho. (2013). *Emprendedurismo: Herramienta para la Innovación y la Competitividad*. Memorias VII Jornadas nacionales y IV internacionales de investigación de la URBE. Maracaibo. Obtenido de <http://www.urbe.edu/portal-biblioteca/basesdedatos-urbe/ponencia/>
- Ureña, Y. C., Quiñones, E., & Carruyo, N. (2016). Capital intelectual: modelo estratégico para la calidad de servicio en organizaciones inteligentes. *Revista Orbis*, 35(3-17).
- Ureña, Y., Jiménez, I., Mejía, A., & Vilarete, J. (2014). *Cultura*

- innovativa: prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano. *Clío América*, 8(16), 195-200.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina: re-inventando el modelo tradicional*. Octaedro editorial.
- Valhondo, D. (2010). *Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad*. Madrid España.: Ediciones Díaz de Santos.
- Villamizar-Ibarra, J. (2016). *Pedagogía para la convivencia y la paz: Transformaciones que experimentan los docentes cuando vivencian la formación para la convivencia y la paz*. *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, 4(2).
- Zea, C., Atuesta, M. R., Henao, M., & Hernández, P. (2010). *Entendiendo la Ciencia con Mapas Conceptuales*. Informe de Investigación, Universidad EAFIT.
- Humanidades. Universidad Central de Venezuela.
- Romero (2004), *Propuesta de Integración Escuela – Comunidad, para autogestionar la dotación y mantenimiento de la E.B.E. “Ladagua” en Ladagua, Municipio Mauroa, Edo. Falcón*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo Estado Zulia. Venezuela.
- Tamayo y Tamayo (2007) *El Proceso de la Investigación Científica. Casos y Práctica*. México. Editorial Limusa.