

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: PROSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LA UNIVERSIDAD MODO2

Norcelly Carruyo * Yusbely Castrillón ** Helmer Muñoz ***

Recibido: Junio 2017 Aprobado: Noviembre 2017

RESUMEN

Este artículo permitió analizar gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios. Utiliza el método de análisis cuantitativo, enmarcado en el paradigma positivista lógico, pues la investigación se apoya en fuentes documentales, bajo una modalidad descriptiva y utilizando el diseño no experimental transeccional o transversal. La población estuvo conformada por cuatro documentos y la técnica e instrumento de recolección de datos utilizada es una tabla comparativa donde se revisaron diferentes ítems (Características, proceso de gestión, estrategias de transferencia, caja de herramientas de la prospectiva estratégica y uso de las herramientas). Entre las conclusiones se encuentran que el gestionar conocimiento se basa en la investigación, la cual está unida íntimamente a la creatividad ya que en buena medida los resultados de la investigación es también creación de conocimiento o de tecnología. Los actores del proceso de exploración son los que hacen la indagación, consumir investigación y utilizarla pertinentemente en el desarrollo de las universidades modo 2.

Palabras Clave: Gestión, Conocimiento, Prospectiva, Estrategia, Escenario, Universidad

* Licenciada en Trabajo Social de La Universidad del Zulia. Magíster en Ciencias de la Educación. Mención: Gerencia Educativa (URBE), Doctora en Ciencias de la Educación (URBE). Miembro AsoVAC e Investigadora PEII. (e-mail:norcelly.carruyo.duran@gmail.com)

** Magister EN PRÁCTICA PEDAGÓGICA, Especialista en Educación Especial e Inclusión social, licenciada en biología y química y Técnico - nivel superior en tecnología química. (e-mail:yusbelyceciliacj@ufps.edu.co)

*** Ingeniero de Sistemas de Información, Magister en Ingeniería de Control Industrial, Universidad Católica de Lovaina en convenio Universidad de Ibagué, Doctor en Ciencias mención: Gerencia, (URBE), Par Académico Ministerio de Educación Nacional Colciencias. (e-mail:inghelmer@gmail.com)

KNOWLEDGE MANAGEMENT: STRATEGIC FORESIGHT UNIVERSITY MODE2**ABSTRACT**

This article allowed the analysis of knowledge management as a strategic prospective of the university mode 2, under the scenario technique. It uses the quantitative analysis method, framed in the logical positivist paradigm, since the research relies on documentary sources, under a descriptive modality and using the non-experimental transectional or transversal design. The population consisted of four documents and the technique and data collection instrument used is a comparative table where different items were reviewed (Characteristics, management process, transfer strategies, toolbox of strategic foresight and use of tools). Among the conclusions are that the management of knowledge is based on research, which is intimately linked to creativity since to a large extent the results of research is also the creation of knowledge or technology. The actors of the exploration process are those who do the research, consume research and use it pertinently in the development of mode 2 universities

Keywords: Management, Knowledge, Foresight, Strategy, Stage, University

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del saber desarrollan su crecimiento en la función social, debido a que trabajan, no solo por educar a los participantes, sino también por el crecimiento profesional de sus mentores, específicamente si es el área de investigación, el cual les permite involucrar las herramientas educativas con la realidad. Basada en lo anterior, Revueltas, Carruyo y Jiménez (2015), señalan que ese crecimiento de participantes y mentores permiten proveer de herramientas conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarias para analizar su entorno y construir conocimiento explícito mediante la práctica de metodologías orientadas bajo dos lecturas: Una cuantificable y otra humanista que permitan la investigación de paradigmas que genere una cultura investigativa y promueva la producción científica de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

De allí las universidades modo 2 permiten el desarrollo pleno de la investigación sin acoso o simplemente desvirtuar la realidad que se quiere estudiar. Asimismo, Durance, (2014), las universidades modo 2 se basan en el desarrollo investigativo, dejando claro que en los mismos se debe manejar el método científico demostrando de

esta manera gestionar el conocimiento de facilitadores y participantes utilizando prospectivas estratégicas donde se pueda estudiar en tiempo actual una situación bajo la influencia de diferentes variables para presentarla a futuro en forma de diferentes escenarios. Ahora bien, Revueltas, Carruyo y Jiménez (2015), afirman que la calidad de las universidades modo 2, están íntimamente asociada con la práctica de la investigación, desarrollo y extensión innovación (I+D+i), teniendo como finalidad fomentar la cultura investigativa como también la producción científica donde los facilitadores y participantes se agrupan para desarrollar actitudes propiciando intercambios de saberes mediante proyectos de investigación productivos acordes con las líneas de investigación desarrolladas según la necesidad.

Muchas veces existe la necesidad de estudiar en un tiempo real las necesidades de la universidad, el cual hace difícil prever el futuro donde cada resultado de ese estudio se aplique a diferentes escenarios. En otras palabras gestionar conocimiento en las universidades modo 2, debería estar presente en cada una de las asignaturas de las carreras ofrecidas por la casa de estudio, lo que ayude no solo a los participantes sino a involucrar a la sociedad a través de proyectos que

cubran las necesidades visualizándolos en el futuro como una prospectiva estratégica donde se pueda observar los posibles eventos que se puedan presentar ayudando a realizar técnicas y herramientas para atacar la incertidumbre o simplemente los riesgos.

Por su parte, Revueltas, Carruyo y Jiménez (2015), la gestión del conocimiento es el eje transversal que se inserta en todo el proceso formativo a través de todas y cada una de las asignaturas, sirviendo de esta manera para identificar y solucionar problemas de manera progresiva y gradual, buscando así ir desarrollando destrezas, habilidades y capacidades en la investigación, de forma tal, que cuando cursan la última asignatura, ya se encuentren en condiciones de elaborar informes de investigación o trabajos de grados, demostrando con ello el desarrollo de las competencias correspondientes a un científico de su profesión, en el nivel o grado de maestro.

Desde de la perspectiva de Ureña y Villalobos (2011), en la actualidad existe deficiencia para gestionar el conocimiento, específicamente cuando se trata de la manera en que se aplican los conocimientos o las estrategias utilizadas por parte de los facilitadores, ya que siguen encerrados en un paradigma donde

los participantes son una alcancía donde se deposita el conocimiento sin tomar en consideración la creatividad, innovación, imaginación y maneras efectivas que tienen los participantes de obtener el conocimiento.

Por consiguiente, Arbonies (2013), expresa que esa manera de entregar los saberes hace que sea difícil gestionar conocimiento ya que lo único que se logra es la imitación y repetir lo conocido. Para Ureña y Villalobos (2011), es evidente que cuando existen facilitadores que les gusta castrar los conocimientos lo que se genera es memorización de conocimientos ya existentes logrando que la innovación y desarrollo se estanque. Basado en lo anterior existe la necesidad de analizar gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios, donde se pueda identificar el proceso de gestión, describir prospectiva estratégica y describir la técnica de escenarios, ayudando a entender cada uno de los elementos.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento es visualizada como punto de referencia para guiar las transformaciones que se presentan dentro de las organizaciones del saber, puesto que estas van a educar a los nuevos

profesionales tratando de mantener la coherencia en las estructuras, conservando de esta manera las características del sistema educativo. Ahora bien, Davenport y Prusak (2001, p. 54, citado por Ureña, Bracho y Carruyo 2012, p. 31), 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”. En este sentido el conocimiento resulta intangible, lo que permite el intercambio de conocimiento, servicios y bienes ofrecidos por la organización.

De la misma forma, la gestión del conocimiento está referida a la búsqueda de información que se realiza por varias vías, tales como internet, libros, revistas, entre otros; que se convierten en el mercado de conocimiento. Ahora bien, las organizaciones del saber que trabajan en red deben visualizar al conocimiento como un grupo de mercados que se desarrolla dentro de la misma. En el mismo sentido, Larrea (2004, p. 87), 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”. En otras palabras, ayuda a reaccionar de manera rápida y

eficiente frente a los mercados que se transforman a diario. En la gestión del conocimiento se considera el siguiente proceso:

a) Adquisición: La generación de conocimiento permite el juicio inherente realizado por una organización, además de que pueda desenvolverse en el mundo competitivo. La forma de adquirir el conocimiento según Davenport y Prusak (2001, p. 63, citado por Ureña, Bracho y Carruyo 2012, p. 56), “es el proceso de recolección de información, a partir de cualquier fuente necesaria para construir un sistema basado en conocimiento”. Es buscar la información para comprarla o simplemente obtenerla, y de esa manera poder desglosarla, entenderla y ponerla en práctica en los ambientes investigativos, así como en los educativos.

b) Fusión: Dentro de un proceso de investigación donde se va a gestionar conocimiento, es necesario utilizar métodos que ayuden al desarrollo investigativo en los que se pueda reducir la presión, así como la distracción de la realidad, es decir, que no se pueda alterar la misma. Ahora bien, para Davenport y Prusak (2001, p. 123, citado por Ureña, Bracho y Carruyo 2012, p. 43), este proceso “describe la manera

en que la combinación intencional de personas con distintas aptitudes, ideas y valores puede generar soluciones creativas". De la misma forma, la variedad de las potencias envueltas para manejar la situación presentada debe tener relación con el objeto de estudio.

c) Adaptación: La manera en que se utiliza el conocimiento forma parte esencial del desarrollo económico de las organizaciones del saber; aun cuando la existencia de ese conocimiento no es lo único que garantiza el crecimiento de la innovación y tecnología. Para Benavides y Quintana (2003, citado por Ureña, Bracho y Carruyo 2012, p. 45), adaptar el conocimiento está referido a que el sujeto puede sustentar la complejidad de la realidad a estudiar, a través de la manera en que se adecúa la información obtenida y que una vez se haya fusionado sirve para realizar la transferencia y contra-transferencia del mismo.

d) Socialización: Esta parte de la conversión tiene que ver con la manera en que se crean los equipos de trabajo, dado que permite que se compartan tanto los conocimientos como modelos mentales. Al respecto, Álvarez (2005, p. 76), señala que la

socialización "implica la transformación de conocimiento tácito en conocimiento tácito a través de la interacción entre personas". Es decir, que exista el intercambio de información donde el sujeto pueda nutrirse de lo que arroje la realidad y, al mismo tiempo, pueda compararla con las definiciones ya establecidas.

e) Interiorización: La interiorización del conocimiento a través de las herramientas proporcionadas por el aprendizaje, es guiada por un mentor que domine la forma de transferir el conocimiento. Ahora bien, para Álvarez (2005, p. 32), "hay conocimiento explícito que se convierte en conocimiento tácito". La que los participantes deben interiorizar, tiene su relación con el aprender haciendo, específicamente si se trata de investigación, pues se busca desde la realidad el cómo está sucediendo, lo que genera experiencia.

Basado en lo anterior, en las universidades modo 2 la gestión del conocimiento permite el desarrollo pleno de lo académico, extensión e investigación llevándolos a la interrelación con el entorno. Los procesos de la gestión del conocimiento permiten mejorar la atención de los individuos en la organización. Los procesos de

gestión del conocimiento que se llevan a cabo según estos autores son identificación, adquisición, indexación, almacenamiento, transferencia y contratransferencia. Los procesos de gestión del conocimiento se centran en el análisis de la estructura interna de las universidades, para evaluar su dificultad en la transferencia del conocimiento interno. Asimismo se analizan los procesos de transferencia del conocimiento, como los factores de influencia de la universidad sobre dichos procesos. Basado en lo anterior los procesos para Ureña, Bracho y Carruyo (2012, p. 45), son:

a) Capturar: Saber dónde reside el conocimiento es un proceso importante, pero debe ir acompañado de otros que posibiliten su transferencia a los colectivos de trabajadores del conocimiento para que puedan sacar provecho del mismo. En otras palabras, una vez localizado el conocimiento es necesario codificarlo o lo que se conoce como capturarlo para luego poder evaluar su utilidad ayudando a determinar de qué clase de conocimiento se trata, es decir si es tácito, intuición de un experto, esquemático, basado en reglas, explícitos o una mezcla de las diferentes clases.

b) Almacenar: Una vez identificado

y capturado el conocimiento el siguiente paso del proceso de la gestión es almacenarlo que si es necesario señalar en la categorización de Nonaka este podría ser tácito o explícito, siendo el explícito la transmisible a través del lenguaje formal de una manera sistemática, al poder expresarse en palabras así como en números y el tácito el constituido por la percepción subjetiva y emociones. El conocimiento debe ser almacenado de manera que pueda ser reutilizado por cualquiera, independientemente de quién origina dicho conocimiento.

c) Compartir: Una de las claves para el éxito de cualquier iniciativa de gestión del conocimiento en las universidades modo 2 es la estrategia para impulsar las tareas relacionadas con los procesos de compartir el conocimiento. En el caso de las universidades se comparte conocimiento desde el mentor hasta los participantes ya que son ellos los que hacen creaciones de ideas nuevas de temas ya existentes. Debe siempre verse al compartir como un proceso de gestionar conocimiento no de copiar lo existente.

Por lo general, se ha tenido la creencia de 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 expandido y concretado de la memoria, a través de las diferentes tecnologías de la información y la comunicación, ha hecho que los enfoques conceptuales y operativos de la educación de los participantes cambien y pretendan una transformación radical y con urgencia. Al respecto, Davenport y Prusak (2001, citado por Ureña, Bracho y Carruyo 2012, p. 76), expresan que la gestión del conocimiento “involucra una transmisión determinada como uno de sus componentes específicos para promover los cambios directos”. Esto es especialmente necesario para organizaciones cuyo papel principal consiste en crear conocimiento. Asimismo, existen muchas técnicas conocidas para la transferencia de conocimiento, en los que se pueden mencionar laboratorios vivenciales, células auto-dirigidas y ágora de conocimientos. Entre las estrategias se encuentran:

a) Laboratorios Vivenciales: Estos se pueden entender como técnica de resolución de las dependencias y logro de la

autonomía. Los participantes en un mundo universitario no están acostumbrados a realizar constantes evaluaciones que les permitan mejorar su entorno. Al respecto, Hunger (2007, p. 43), expresa que los laboratorios vivenciales “son desarrollados para el participante través de la experiencia evidencia lo referente a un tópico ya que toda experiencia deja un conocimiento sustancial”. Esta es una estrategia que ayuda a que los participantes abandonen la rutina y cotidianidad del proceso de enseñanza–aprendizaje, así como el vicio en el proceso de investigación. Las emociones que se muestran durante el desarrollo

b) Mapa de Conocimiento: Con esta forma de obtener el conocimiento se valora, como es natural, todo el conocimiento que tiene el sujeto investigador sobre el entorno, al igual que el fenómeno a estudiar; buscando la manera de validar dicha información en el ámbito investigativo y haciendo más fácil el camino para mejorar el proceso. Para Barceló (2001, p. 60 citado por Carruyo, Ureña y Bracho 2012), el mapa de conocimiento “es una metodología para entender las necesidades y las carencias de conocimiento a dos niveles que

son organización y procesos”. Con este proceso se extrae la información de manera tal que los sujetos investigadores puedan representar simbólicamente cada uno de los datos adquiridos e implantados en el interior de ellos, apoyándose en la realidad del fenómeno a estudiar y el que, además, es una información válida y, al tiempo, no válida; demostrando así las necesidades que tiene la investigación.

c) Células Auto-Dirigidas: Las células tienen una extensa importancia en cuanto a la responsabilidad porque permiten el intercambio de información que no es extraída de otro texto sino generada en equipos y redes. Los miembros de las células pueden decidir en equipo colando en la mesa de trabajo sus habilidades y destrezas en los diferentes temas o situaciones que se presentan; el liderazgo no es de una sola persona sino de cada uno de esos miembros. Ahora bien, para Sánchez, Calzada y Aguilera (2006, p. 345), una célula auto dirigida “es un conjunto eficaz de personas que comparten la responsabilidad en el desarrollo de conocimiento, a través de mesas de trabajo,

utilización de redes, lo cual permiten dar servicios a otros grupos que estén buscando información de los temas analizados”. Con la utilización de las células autodirigidas se pueden lograr altos niveles de productividad científica ya que existe libertad en el desarrollo de los temas, o lo que es lo mismo, no existen mordazas ni se coarta el desarrollo de nuevos conocimientos surgidos de la realidad.

d) Ágora de Conocimiento: Para comenzar con el desarrollo de las plazas de conocimiento, es necesario entender que el discernimiento es una consecuencia específica de las experiencias de cada persona, el cual permite entrar a un estado crítico y de diálogo donde el intercambio actúa como base. Al respecto, Ahumada (2004, p. 16), señala que el ágora de conocimiento “es un sitio donde los sujetos se encuentran de manera digital con el conocimiento, en ella se ubica la información si como los saberes generados en organizaciones”. En otras palabras, se basan estas plazas del saber en procesos donde se genera y maneja información llevando a las organizaciones a tener herramientas para que los participantes tengan

aprendizajes significativos, originando el aumento y la transformación de cada proceso educativo y también investigativo.

PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

La prospectiva parte del hecho de que no existe una única posibilidad de futuro involucrando a la tecnología e innovación como medio para la obtención de estrategias. La capacidad de poder seleccionar el futuro deseable y facilitar su realización es uno de los propósitos fundamentales de la prospectiva. Ahora bien, Godet y Durance (2011, 256), señala que la perspectiva tecnológica tiene como objetivo estudiar y prever el futuro de un determinado campo tecnológico con un cierto nivel de confianza, dentro de un periodo de tiempo determinado y con nivel específico de soporte. Para realizar la perspectiva tecnológica requiere un gran número de expertos en determinadas áreas que tratan de detectar los cambios tecnológicos más significativos con el fin de orientar la investigación y formación hacia donde se prevé una demanda futura. Dentro de la prospectiva tecnológica se encuentra:

a) **Enfoque Modular:** Esta estrategia permite diseñar los módulos como entidades fijas estándar. Por ello, se sustituye un enfoque global o

multidimensional por un enfoque modular, según López y Correa (2007, p. 45), adoptar un enfoque modular de la interacción verbal es partir de la hipótesis de que las propiedades de ésta provienen de dimensiones diferentes, caracterizadas por unos sistemas de conocimientos independientes, pero en interrelación constante.

b) **Anticipación:** En la innovación tecnológica el tiempo es un factor crítico para ganar beneficios comerciales. En consecuencia, Rodríguez (2005, p. 49), señalan que anticiparse a la tecnología es entrar en el pronóstico de que será, como será y cuanto costará además de tomar en cuenta los beneficios que traerá la misma a las empresas que realizan sus procesos de anticipación. Al anticiparse se puede visualizar los posibles errores en los proyectos generados dentro de las organizaciones.

c) **Apropiación:** La facilidad con la que estos experimentos científicos pueden ser transferidos a la producción comercial, debilita la eficacia de los mecanismos existentes de apropiación tecnológica. De la misma forma, López, Montes y Vázquez (2007, p. 71), afirman

que la apropiación de una tecnología es un proceso que simultáneamente transforma al usuario ya la tecnología, es decir, no solo da lugar a que el usuario cambie en sus conocimientos y sus habilidades, sino que también causa cambios en las propias tecnologías.

d)Acción: La descripción de la informatización como búsqueda de una eficacia totalizadora plantea nuevas cuestiones acerca de la relación entre la acción estratégica-eficiente y la acción plenamente humana, el cual permite mantener una prospectiva tecnológica tomando en cuenta a las personas que se encuentran en una empresa. Al respecto, Hax y Majluf (2004), señalan que las acciones tecnológicas se han convertido en una fuerza de gran importancia en los mercados de todo el mundo ya que permiten aumentar las carteras tecnológicas. A efectos valorativos, es conveniente a menudo dividir las acciones entre categorías.

Ahora bien, para Riera, Ureña, Jaramillo y Mejias (2012), el enfoque modular facilita el diagnóstico y la reparación de los servicios. En consecuencia, Daft (2004, p. 334), señala que el enfoque modular delega a proveedores externos la

responsabilidad educativa, donde se diseñan un módulo, estrategias educativas que conlleven al cumplimiento efectivo de la investigación científica. Este enfoque modular es menos complejo y menos costoso que la realización de una encuesta independiente sobre el sector empresarial o educativo. Desde el punto de vista metodológico, las ventajas del enfoque modular se deben a las posibilidades que ofrece: facilita el manejo y la coordinación de las dos encuestas. Dentro del enfoque molecular es necesario tomar una serie de elementos entre los cuales se mencionan:

a)Pasividad: En bastantes sectores el impacto del cambio tecnológico permite el desarrollo de los recursos de manera pasiva mostrando la calidad de la organización del saber. En consecuencia, para Bohlander y Snell (2008, p. 232), la pasividad corresponde a un proceso general de estancamiento de la producción, baja productividad y deterioro de los recursos tecnológicos, reflejando en las cifras así como en la calidad de servicio de la organización. Las técnicas de análisis demandan la utilización de métodos que faciliten recopilar y transformar grandes volúmenes de información en un producto útil

para la toma de decisiones a nivel estratégico.

b) Reactividad: El ciclo de prospectividad se establece pidiendo a las unidades proyectos pero con restricción de no introducir mejoras innovador. Para Bohlander y Snell (2008), la reactividad es la política del bombero o apaga-fuegos, es decir, espera paciente del acontecimiento como punto de partida para la acción, se reacciona según impulsos de la moda o el entorno. Es un tipo de prospectiva en el que se pone el énfasis en la ejecución de aquellas actividades que van a permitir o facilitar el alcanzar los objetivos de la organización. Es el enfoque más frecuente en las organizaciones.

c) Preactividad: En el sistema de prospectividad toda la organización, mediante la movilización de todos los recursos humanos, lo que permite la implantación efectiva de las acciones propuestas. Para Bohlander y Snell (2008), la preactividad se basa en anticiparse a los cambios que pueden producirse en el entorno y así hacer mínimos los riesgos en que pueda incurrir la organización cuando éstos se produzcan. El entorno es quien permite conseguir los recursos

para la obtención de información generando cada día cambios en las organizaciones.

d) Proactividad: Una estrategia educativa calificada como proactiva debe clarificar de forma realista dónde está la organización, razonar el porqué de donde está, argumentar adónde quiere ir, formular cómo además de revisar posteriormente la estrategia resultante de manera sistemática y proactiva. Esta amplia batería de preguntas existenciales constituye el corazón del proceso estratégico. Dicho proceso debe visualizar la evolución futura del entorno competitivo, los mercados presentes así como potenciales y, en definitiva, cualquier factor (oportunidad u amenaza) que pueda incidir en el crecimiento potencial del negocio.

e) Humanware: El aprendizaje ha dejado de ser efectivo en los momentos de irregularidad del desarrollo tecnológico dentro de las entidades productoras. De la misma manera, la gestión del Humanware, según McClelland, Gelderen, Taylor, Hefley y Gupta (2011, p. 56), “es aquel recurso humano de cualquier proyecto tecnológico donde se encuentran involucrados los sistemas informáticos con hardware y

software a través de diseños e implementación del mismo”. En las organizaciones universitarias esa interacción muchas veces es escasa, específicamente porque el usuario final es quien tiene la potestad de manipular esos diseños, aunque si esos sistemas muestran fallas, los objetivos dejan de ser cumplidos.

Ahora bien, en los enfoques modulares se necesita de proceso de gestión, el cual se basa en una serie de políticas además de praxis de los participantes y mentores con la finalidad de dirigir la investigación para la adquisición de los conocimientos; por tanto, comprende un compendio de actividades que son determinantes a la hora de llevar una adecuada administración del recurso humano. Al respecto, Zapata (2009, p. 213), expresa que el proceso de la gestión “considera a los elementos como el momento de incorporación hasta el monitoreo y evaluación de quienes vinculan teniendo en cuenta los siguientes componentes: admisión, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”. Dentro del proceso se toma en cuenta:

a) Identificación: Es necesario señalar que la gestión del conocimiento desarrolla una serie de actividades en las que se evidencia la identificación y realización de mapas, donde se

visualicen los distintos niveles y que pueden ajustarse a las necesidades y funciones de los miembros, estos pueden ser organizacionales, grupales e individuales. En consecuencia, para Atehortúa y otros (2008, p. 75), la identificación “implica las actividades de localizar, acceder, valorar y filtrar los recursos intelectuales”. Del mismo modo, es indispensable estimar que el Humanware es entendido como el futuro deseado y que se apoya en la construcción de software o utilización de tecnología en los procesos de aprendizaje.

b) Auditoría: Una vez tomada la decisión de realizar la auditoría, los motivos de la cual habrán sido debidamente explicados por la gerencia de la empresa, es el momento de poner manos a la obra. Para Bernardez (2008, p. 53), la auditoría: Es un alto porcentaje del conocimiento o competencias individuales y organizacionales que forman parte del Humanware que se encuentra en estado tácito.

c) Memoria Técnica: La memoria técnica suele ser un resumen de los datos básicos de la organización en donde se pueden plasmar los conocimientos esenciales de la empresa, éstos realizados a nivel anual, generalmente. De la

misma forma, Rojas (2006, p. 79), indica que es un constructo colectivo conformado por múltiples memorias individuales que pueden permanecer en la entidad largo plazo, morir o simplemente abandonar la institución y por eso es tan difícil afirmar que pertenece a la misma.

MATERIALES Y MÉTODOS

En esta sección se expone la metodología utilizada en la ejecución de la investigación, cuyo objeto de estudio es referido a analizar la gestión del conocimiento como prospectiva estratégica, bajo la técnica e identificando los actores sociales en su nivel de influencia para la construcción de escenarios, en el cuadro 1, se describen cada uno de las herramientas usadas por los investigadores.

Cuadro 1. Clasificación de los Materiales y Métodos

| Criterio | Investigación |
|-----------------------------|---|
| Finalidad (Propósito) | Básica |
| Estrategia Metodológica | Teórica Enfoque Mixto - Análisis Cuantitativo |
| Objetivos (Alcance) | Comprensiva- Descriptiva |
| Datos Propios o Disponibles | Primarias |
| Control en el Diseño | No Experimental |
| Secuencia Temporal | Transeccional (Sincrónica) |
| Método MACTOR | Análisis del juego de actores en la Gestión del Conocimiento |
| Análisis de Escenarios | Estudia en el presente las opciones de futuro para tomar decisiones efectivas |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

En este sentido, se basa en un análisis cuantitativo, enmarcado en el paradigma positivista lógico; la investigación se apoya en fuentes documentales. A fin de alcanzar los objetivos planteados y atendiendo a las interrogantes a las que los investigadores debe responder, se enmarca dentro de la modalidad descriptiva. El diseño es no experimental, donde se explica el análisis de los datos sin manipular la información obtenida a criterio de los articulistas. Asimismo, es transeccional porque los datos a ser

compilados en un momento único permitiendo el análisis de la variable sin acudir a un seguimiento del fenómeno estudiado.

En relación a la población estuvo conformada por cuatro documentos (Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades; Gestión del conocimiento en institutos universitarios de tecnología, Prospectiva Estratégica: problemas y métodos, Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones

estratégicas para el desarrollo del capital humano), de los cuales se buscó algunas peculiaridades necesarias para poder analizar tales como: Características, proceso de gestión, estrategias de transferencia, caja de herramientas de la prospectiva estratégica y uso de las herramientas que permiten analizar la gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios. Asimismo, la técnica e instrumento de recolección de datos utilizada es una tabla comparativa donde se revise diferentes ítems (Características, proceso de gestión, estrategias de transferencia, caja de herramientas de la prospectiva estratégica y uso de las herramientas) lo cual permitirá mostrar la información recolectada de los documentos antes presentados.

RESULTADOS

Tomando en consideración la metodología, se puede señalar la siguientes respuestas encontradas en los documentos: Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades; Gestión del conocimiento en institutos

universitarios de tecnología, Prospectiva Estratégica, Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano, los cuales cumplen los requerimientos necesarios para ayudar en el analizar la gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios. Basado en esto se observan las siguientes tablas comparativas:

Gestión del Conocimiento

En cuanto a la gestión del conocimiento se puede señalar los artículos de Rodríguez-Ponce (2016), Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades como el de Ureña y Villalobos (2011), Gestión del conocimiento en institutos universitarios de tecnología, donde puede tomar en consideración las características resaltante del documento, como visión específica de los autores, proceso de gestión y estrategias de transferencias aplicadas por los mismos. A continuación se muestra el cuadro comparativo de este punto:

Cuadro 2. Sinopsis comparativa sobre la Gestión del Conocimiento

| Titulo | Características | Proceso de gestión | Estrategias de Transferencias |
|--|---|--|--|
| Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades | <ul style="list-style-type: none"> • Las universidades deben contribuir a la competitividad de la nación. • Está disponible para todos los miembros de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • Crear conocimiento • Compartir conocimiento • Aplicar conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Bibliotecas digitales • Bases documentales |
| Gestión del conocimiento en institutos universitarios de tecnología | <ul style="list-style-type: none"> • Facilita la formación global de la organización educativa a nivel superior • El intercambio de ideas se ve coartada por el desconocimiento o incompatibilidad de opiniones | <ul style="list-style-type: none"> • Adquisición • Fusión • Adaptación • Socialización | <ul style="list-style-type: none"> • Laboratorios vivenciales • Células autodirigidas • Ágora de conocimiento |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Basado en el cuadro anterior, se puede observar algunas diferencias en cuanto a la manera de analizar la gestión del conocimiento, comenzando que para el artículo de Rodríguez-Ponce (2016), la gestión del conocimiento es un proceso que permite la creación de conocimiento, para luego compartir ese conocimiento entre los miembros de una organización y aplicarlo para generar innovaciones o mejoras en los productos o servicios, pero también para la adopción de decisiones e ideas que buscan el mejoramiento de las instituciones. La creación de conocimiento es un desafío que conlleva a que las organizaciones creen nuevas ideas desde las personas que toman las decisiones. Mientras que para Ureña y Villalobos (2011), facilita la formación global de la organización educativa a nivel superior aunque el intercambio de ideas se ve coartada por el desconocimiento o

incompatibilidad de opiniones, lo que imposibilita muchas veces el desarrollo efectivo del conocimiento en las universidades modo 2.

El conocimiento organizativo no se trata de una recopilación del conocimiento de cada individuo de la organización. Si bien es cierto que el conocimiento relativo a una materia parte de un individuo concreto, dicho conocimiento puede valorarse y demostrarse hoy con el aprendizaje de la tecnología, la cual ha ido cambiando y actualizándose, permitiendo a los facilitadores y participantes mantener una retroalimentación de información mutua. En cuanto a los procesos de gestión son tomados de diferentes maneras, ya que para Rodríguez-Ponce (2016), el proceso está basado en crear conocimiento, compartir conocimiento y aplicar conocimiento lo que favorecen en los integrantes de la empresa la

capacidad de aprendizaje del entorno, para lograr una mejor adaptación a los cambios. Mientras que para Ureña y Villalobos (2011), los procesos son adquisición del conocimiento, fusión, adaptación y socialización lo que hace que las universidades modo 2 realizar un plan de formación complementario compuesto por una serie de cursos que le completarán su formación, encajando de esa manera en los perfiles demandados en la actualidad.

Por su parte, las estrategias de transferencias son desarrolladas de manera diferentes específicamente cuando se trata de Rodríguez-Ponce (2016), refiriendo que las estrategias son bibliotecas digitales, bases de datos, lo cuales sirven para digitalizar y hacer accesible el conocimiento recogido, permiten un tratamiento versátil del conocimiento, que enlazan con los documentos asociados. Permiten la difusión y rápido acceso al conocimiento. El valor del conocimiento aumenta únicamente si es accesible a la organización, sin esta condición, el conocimiento no podría convertirse en una ventaja competitiva.

Mientras Ureña y Villalobos (2011), expresa que las estrategias son laboratorios vivenciales, células auto dirigidas, ágoras de conocimiento los cuales permiten que los participantes se provean de una capacidad de

autorregulación cuando se trata de fijar objetivos, de planear estrategias y de evaluar su progreso, así como también son el proceso en el cual el facilitador deja de ser una figura autoritaria y vertical, para convertirse en un elemento más de integración entre adultos, y donde los participantes de los institutos universitarios hacen un trabajo en equipo tomando en cuenta al facilitador, es decir, existe un feedback entre los miembros de que forman parte del proceso andragógico. Es importante el fortalecimiento de comunidades de aprendizaje así como la conformación de redes inter-universidades que permitan intercambiar los conocimientos generados, buscando aquellas evidencias que den cuenta de una efectiva gestión de conocimiento. Cuando se logra hacer explícito lo tácito es posible la reflexión sobre el conocimiento que posee la organización y por ende sobre la propia identidad como organización.

Prospectiva Estratégica

En cuanto a la prospectiva estratégica se puede señalar los artículos de Ureña, Jiménez, Mejías y Vilarete (2014), Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano así como de Durance (2014), la Prospectiva Estratégica,

donde puede tomar en consideración las características resaltante del documento, como visión específica de los autores, caja de herramientas de la prospectiva estratégica y el uso de las herramientas. A continuación se muestra el cuadro comparativo de este punto:

Basado en el cuadro 3, se puede observar algunas diferencias en cuanto a la manera de analizar la Prospectiva Estratégica, comenzando que para el artículo de Ureña, Jiménez, Mejías y Vilarate (2014), es un componente de gran relevancia en una organización, lo cual representa el valor que se requiere para el trabajo colaborativo, además de que se entrelazan particularidades diferentes y complejas pero, posiblemente, uno de los atributos más significativos es

que puede ser asimilado. Esto permite entender que la perspectiva estratégica es una manera de anticipar lo que ocurre en la gestión del conocimiento de las universidades modos 2. Mientras que para Durance (2014), la anticipación no tiene mayor sentido si no es que sirve para esclarecer la acción. Esa es la razón por la cual la prospectiva y la estrategia son generalmente indisociables. De ahí viene la expresión de prospectiva estratégica el cual constituye una anticipación (preactiva y proactiva) para iluminar las acciones presentes con la luz de los futuros posibles y deseables así como también se debe observar lejos, ampliamente y profundamente, pensar en el hombre y asumir riesgos.

Cuadro 3. Sinopsis comparativa sobre la Prospectiva Estratégica

| Título | Características | Caja de herramientas | Uso de las herramientas |
|---|---|--|--|
| Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano | <ul style="list-style-type: none"> • Es un componente de gran relevancia en una organización, lo cual representa el valor que se requiere para el trabajo colaborativo • Se entrelazan particularidades diferentes y complejas pero, posiblemente, uno de los atributos más significativos es que puede ser asimilado | <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo de la anticipación • El tiempo de la preparación de la acción | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los escenarios |
| Prospectiva Estratégica | <ul style="list-style-type: none"> • Constituye una anticipación (preactiva y proactiva) para iluminar las acciones presentes con la luz de los futuros posibles y deseables • Se debe observar lejos, ampliamente y profundamente, pensar en el hombre y asumir riesgos | <ul style="list-style-type: none"> • El sueño del clavo y el riesgo del martillo • La planificación estratégica por escenarios | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los escenarios |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

En cuanto la manera de abordar la caja de herramientas de la prospectiva estratégica se puede evidenciar que ambos tienen diferentes visiones ya que para Ureña, Jiménez, Mejías y Vilarete (2014), que al destinar el conocimiento a través de la gestión de la innovación se pueden convertir en anticipaciones las actividades de las universidades modo 2, lo cual debe iniciarse invariablemente de la misión de la compañía la que a su vez se enfoca a una perspectiva de futuro integrando valores, asentado en lo versátil de la realidad, y sobre todo materializando la cultura organizacional tácticamente. Asimismo, para la caja de herramientas se utiliza el tiempo de la anticipación y el tiempo de la preparación de la acción, el cual permite que exista flexibilidad para adaptarse a los cambios que genera la innovación así como la modificación de los elementos de la tecnología para luego implementarlo en la acción empresarial.

Mientras que para Durance (2014), la caja de herramientas está constituida por el sueño del clavo y el riesgo del martillo además de planificación estratégica por escenarios lo cual tienen como fin estimular su imaginación, reducir las incoherencias, crear un lenguaje común, estructurar la reflexión colectiva y permitir la apropiación. Se trata de un combate paradójico que

hace tiempo llevamos desarrollando: Por una parte, difundir las herramientas y, por la otra, pasarnos una buena parte de nuestro tiempo disuadiendo a los neófitos de utilizarlas si no es de manera apropiada y oportuna. La prospectiva estratégica pone la anticipación al servicio de la acción, difundándose en las empresas y las administraciones.

Ahora bien, el uso de las herramientas se realiza tanto para Ureña, Jiménez, Mejías y Vilarete (2014), como para Durance (2014), a través del análisis de los escenarios, entendiendo este como un conjunto formado por la descripción de una situación futura y un camino de acontecimientos que permiten pasar de una situación original a otra futura. La palabra escenario es utilizada abusivamente para calificar no importa que juego de hipótesis. La prospectiva adopta cada vez más frecuentemente la forma de una reflexión colectiva, de una movilización de los espíritus frente a las mutaciones del entorno estratégico y conoce un éxito creciente entre las organizaciones regionales, colectividades locales y empresas.

La adaptación al riesgo como el ajuste que hace el sujeto investigador a las diferentes situaciones que orientan riesgo en la

acción investigativas. Según Cleri (2016), la primordial acción que debe desplegarse en la organización cuando se están realizando los planes estratégicos es alcanzar que todas las decisiones de la gestión de riesgo estén alineadas con los objetivos empresariales. Un escenario no es una realidad futura, sino un medio de representarla con el objetivo de esclarecer la acción presente a la luz de los futuros posibles y deseables. La prueba de la realidad y la preocupación por la eficacia deben guiar la reflexión prospectiva para un mejor dominio de la historia; es por ello que los escenarios no tienen credibilidad y utilidad si no respetan las cinco condiciones de rigor: pertinencia, coherencia, verosimilitud, importancia y transparencia.

Método MACTOR: Análisis del Juego de Actores Sociales en la Gestión del Conocimiento

Describe las relaciones de fuerza entre los actores, cuya finalidad es comprender sus convergencias y divergencias respecto a objetivos asociado; en palabras de Lucion (2013), un actor social es un sujeto al

colectivo estructurado a partir de una conciencia de identidad, portador de valores y jerarquía, poseedor de un cierto número de recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con vistas a defender los intereses de los miembros que lo componen y/o de los individuos que representa.

Para dar respuesta a las necesidades identificadas como prioritarias en la estructura estratégica de la Universidad Modo2, para lo cual cada actor presenta grados de atribución para la constitución de la organización antes en mención. En este sentido, se elaboraron dos matrices, a fin de organizar el análisis del juego de los mismos. Ahora bien, en base a las estimaciones que generan y su respectivo análisis, en el cual se establece el grado de convergencia, influencia, divergencia de los actores, e igualmente la dependencia que tienen las variables sobre los actores y los objetivos dispuestos.

Cuadro 4. Principales Actores Influyentes del Conocimiento en la universidad Modo2

| Identificación | Actores | Código |
|--|-------------------|--------|
| | Empresas Públicas | A1 |
| Empresas Privadas | A2 | |
| Entes Gubernamentales | A3 | |
| Universidad | A4 | |
| Actores Educativos (Facilitador - Docente y Participante - Estudiante) | A5 | |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Cuadro 5. Principales roles de los Actores

| Actores | Principales Roles |
|-----------------------|--|
| Empresas Públicas | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar decisiones estratégicas para innovar no dependientes del conocimiento y del acceso a él, sino como una decisión táctica de la empresa es importante para los enfoques de políticas públicas de fomento social del conocimiento. ❖ Adopción de comportamientos innovadores, forzado por la competencia en mercados liberalizados y azuzado por un renovado espíritu empresarial de la empresa social. ❖ Aproximar una cultura o comportamiento de gestión de conocimiento para la innovación de la empresa pública, para centrar los efectos de la actividad de I+D+i. ❖ El papel de la empresa pública en este aspecto adquiere una especial relevancia debido a su fuerte implantación en el sector industrial y a su tamaño elevado (y a su especialización sectorial, con la presencia en sectores de intensidad tecnológica media o alta, por ende se requieren de elementos de capacitación y entrenamiento para desarrollar entornos sinérgicos proactivos en innovación social del conocimiento. |
| Empresas Privadas | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar procesos de gestión o producción, para la influencia de la productividad o cantidad de riqueza generada por trabajador o unidad de capital, de este modo, el crecimiento y el desarrollo económico de la sociedad. ❖ Motor que desarrolla el proceso creativo, que es rápido, ágil ya que invierten recursos en Investigación, desarrollo e innovación como el entrenamiento de su capital humano. ❖ Diseñar control para no deteriorar el ambiente y afectar a la comunidad en general. |
| Entes Gubernamentales | <ul style="list-style-type: none"> ❖ En el ámbito de las políticas públicas de ciencia y tecnología debe establecer normativas pro de la gestionando el conocimiento. ❖ Determinar las fallas asociadas al fenómeno innovador, incluyendo aquellas relacionadas como la inspección, revisión y soporte para el financiamiento del emprendimiento con una visión plus para sociedad del conocimiento. ❖ Diseñar estrategias para la existencia sistémicas en torno al proceso de innovación social del conocimiento. ❖ Garantizar los derechos del emprendedor y de la sociedad moderna. |
| Universidad | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Es necesario que desarrolle y aplique en sus práctica la gestión asertiva del conocimiento, en este sentido debe favorecido entrenamiento y la capacitación del capital humano «Humanware», tecno-social encaminados en correspondencia con la sociedad postmoderna. ❖ Propiciar la creación de estrategias específicas para proveer herramientas que ayuden a la solución creativa de problemas de los sectores socio-gubernamentales como empresariales. ❖ Incorporar técnicas para desarrollo de la creatividad por ende potencian la eficiencia de los procesos de innovación social. ❖ Propiciar el desarrollo humano sustentable a través de un trato personal e individualizado, tanto a nivel social, gubernamental como organizacional. |
| Actores Educativos | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer metas de desarrollo en pro de alcanzar estándares mundiales de innovación. ❖ Convertirse en la clave para el éxito socio-productivo facultándola con herramientas más competitivas generando valor para la misma y así entre todos, se avance a entornos sinérgicos efectivos. ❖ Facilitadores y participantes en pro de indagaciones de los requerimientos locales para poder plantear I+D+i, de este modo se establecerá una efectiva memoria técnica (knowhow cloud) «elemento estratégico para el almacenar conocimiento» |

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Niveles de Poder

Para determinar el nivel de poder de cada actor dentro del esquema surge el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la relación de influencia entre cada actor?; Con el objetivo de conocer la respuesta de la anterior se utilizó una de las principales

herramientas de la prospectiva: el análisis del juego de acto. Según Godet y Durance (2011) se definen, según el grado de influencia, contando para esto con cinco niveles de relaciones entre los actores, los actores manifiestan el siguiente baremo de influencia:

Cuadro 6. Grado de Influencia de los Actores

| Actor/Actor | | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
|--------------|-----------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| A1 | Empresas públicas | | - | - | - | 4 |
| A2 | Empresas privadas | 4 | | - | 4 | 4 |
| A3 | Entes gubernamentales | 4 | 4 | | 4 | 4 |
| A4 | Universidad | 3 | 3 | 3 | | 3 |
| A5 | Actores Educativos | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Total | | 14 | 10 | 6 | 11 | 15 |

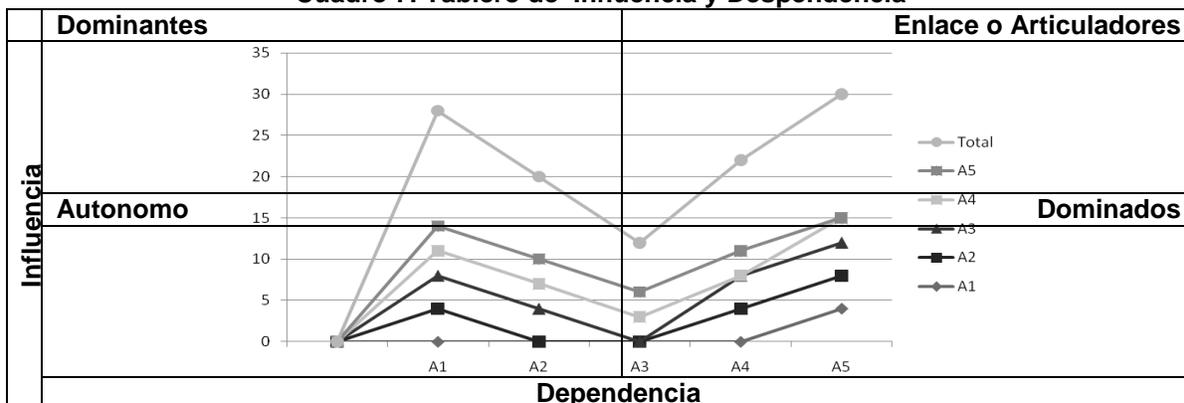
| Leyenda | Valor | Cualificación |
|---------|--|--|
| | (0) | Un actor tiene poca o ninguna influencia sobre otro |
| | (1) | Un actor puede poner en riesgo de forma limitada los procesos operativos de gestión de otro actor. |
| | (2) | Un actor puede poner en riesgo el éxito de los proyectos de otro actor. |
| | (3) | Un actor puede poner en riesgo el cumplimiento de sus misiones. |
| (4) | Un actor puede poner en riesgo su propia existencia. | |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Se expresa cada actor a través de la siguiente representación gráfica, donde el valor de significancia actor por actor corresponde a la presente leyenda las líneas Negra significan 4

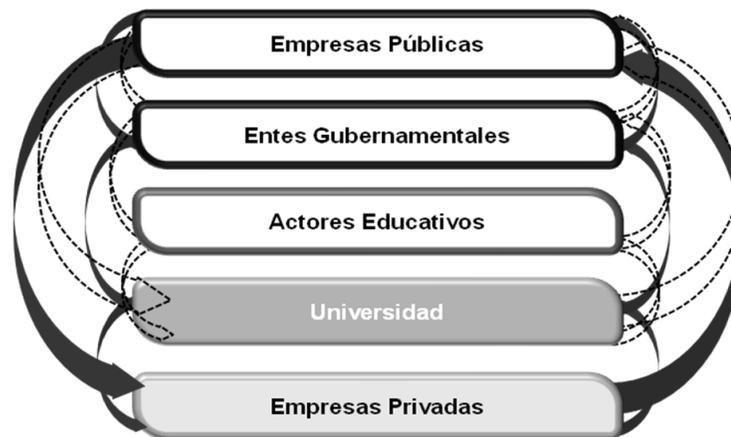
y las Gris punteada 3 obedeciendo a la dependencia y influencia (motricidad). En este sentido se analiza la estrategia de los actores:

Cuadro 7. Tablero de Influencia y Dependencia



Fuente: Elaboración Propia (2017)

Grafica 1. Influencia y Dependencia de los Actores



Fuente: Elaboración Propia (2017)

Al determinar el nivel de poder de cada actor en la estructura para apalancar la gestión del conocimiento y su comportamiento en la línea de tiempo espacio, se evidencia el esquema potencial de la realidad son actores dominantes las empresas públicas y los entes gubernamentales, siendo este último, muy relevante para la consolidación de la ciencia y la tecnología factor primordial para la innovación, la cual dispone de múltiples grados de libertad y posicionamientos diferentes para la consolidación de la idea = valor para el desarrollo endógeno y exógeno del conocimiento; en este sentido, con base a las estimaciones que generan estas matrices, el análisis permitió establecer el grado de convergencia y divergencia de los actores, como también la influencia y dependencia que tienen cada uno con respecto al otro ayudando al aparato productivo de la región- país.

Al identificar el grado de influencia de los actores se evidencio que la empresa privada como pública y el actor educativo son los posibles aliados estratégicos para consolidar la sociedad del conocimiento, puesto que, serían los principales demandantes de los servicios del trabajador del conocimiento (Humanware), ahora bien, se refleja que los entes gubernamentales marcarían la pauta en cuanto al desarrollo estructural de la Universidad Modo2.

Puesto que se tendría que hacer un acercamiento favorables para las partes involucradas de esta manera se consolidarían tácticas ganar-ganar propiciando la creación de políticas públicas de ciencia y tecnología pro de la innovación en el ámbito socio productivo incidiendo significativamente en la calidad de vida Sociedad-Estado-Ciudadanos, por otra parte, se consolidara el

sistema de la inspección, revisión y soporte para el financiamiento del emprendimiento e innovación posibilitando la evolución de relaciones proactivas entre los involucrados.

Construcción de Escenarios

Escenario Presente: Las universidades tradicionales se centran en una oscilación entre el modelo burocrático - colegial, primeramente las bases de los procesos académicos para generar conocimientos provienen de la visión Taylorista «ejecutar y no razonar», superando ciertos niveles y obteniendo cierto conocimiento (castro-educación). Su filosofía más profunda es formar un banco de elegibles para ocupar puestos laborales, la permeabilidad al entorno colegial se fundamenta en la rigidez burocrática del sistema prusiano precursor del modelo espartano, donde la educación es estricta y se basada en tres pilares, seres dóciles, obedientes y disciplinados; paradójicamente sin iniciativa.

Escenario Posible: El reto que asume la educación superior es la consolidación de políticas educativas acertadas de crecimiento, expansión, diversificación institucional e igual de estrategias y teorías novedosas que ayudan al gran cambio que se espera para obtener el bienestar integral en la formación del individuo como la satisfacción de los actores

académicos, a fin de contribuir significativamente e impulsar interés o mayor preocupación por evaluar la construcción de conocimiento, hace que exista la necesidad de estudiar las herramientas de la gestión del conocimiento a través de la utilización de las Mass media «Medios de comunicación de masas», como instrumento esencial de la elección de alternativas que ayuden al desarrollo efectivo de la gerencia del entorno universitario. En este sentido ayudan de una u otra manera a evolucionar de una práctica pedagógica a una visión andragógica.

Escenario Probable: La visión de las universidad modo2 apuesta a la consigna “aprenda a aprender”, es decir, que los actores educativos elaboren e internalicen conocimientos pero también habilidades y destrezas que hacen más eficiente el proceso de aprendizaje. El participante «aprendiz» sabe cuáles son sus destrezas para desarrollarse, encuentra la manera de entender, analizar y aprehender con los medios de difusión masiva que le resultan más fáciles, más cómodos, con los que se sabe a sí mismo más eficiente, Es decir, aprendizaje significativo y colaborativo a través de la red y en la red. En otras palabras, capturar el conocimiento. “Lo hago mío, lo construyo, formo parte del resultado, se queda, tiene sentido para mí, he sido activo, el resultado es también, gracias a mí”.

Escenario Deseable: Generación de conocimiento basado en modelo andragógico, contextualizados a los requerimientos socio productivas del entorno, fundando cambios disruptivos, transformado esencialmente los contextos de aplicación a través de la investigación, desarrollo e innovación académica con sentido y pertinencia socio-productiva, promoviendo el *know how* «saber cómo», es decir, el conocimiento útil, producto del dialogo pluriparadigmático, transcomplejo y transdisciplinar entre las diversas ramas del conocimiento, aportando ideas= valor a las exigencias del contextos conllevando al desarrollo endógenos y exógenos de la universidad.

Escenario Alternos: El fenómeno de universidad tradicional a atiende las instancias de grupos particulares llamados sabios en la materia «Expertos» que se avienen al interior de la universidad «La gran academia», cerrando a la institución educativa superior en una isla de conocimiento no proactivo, disruptivo y divergentes de las necesidades socio- proactiva de la actualidad como sectores productivos y comunidades locales, o con participaciones limitadas en las decisiones de la universidad, centrando la atención en la legitimidad de las autoridades para evocar un liderazgo institucional, sin sentido y pertinencia social del conocimiento; por lo que a nuestras

universidades se encuadran en el entorno burocrático en vista que estas no responden a las demandas que la sociedad exige, con tendencia a encarar lo rutinario y la centralización de su autoridad mientras que la humanidad se diversa, la economía cambia y la información se globaliza.

Escenario Apuesta: A la visión estratégica de la universidad moderna desde la percepción Modo2, que contribuyan al desarrollo, gobernabilidad como a la democratización del conocimiento, es decir el Estado debe reconocer que «todo auténtico centro de educación superior, sea cual fuere su forma de 'propiedad', tiene un cometido de índole principalmente Social» y que, por consiguiente, el apoyo a la educación superior sea esencial para que esta pueda desempeñar su misión formativa, democrática e institucional. Ahora bien, su plan prospectivo se fundamente en los pilares de la docencia, investigación, extensión. Sin embargo, para la adecuada gestión del conocimiento, se requiere de la consolidación de la triada Universidad, Estado y Empresa que permiten la consolidación de programas de formación en pro de la Ciencia, Tecnología e Innovación, explotando al máximo la creatividad, el pensamiento divergente y estratégico para el desarrollo Global.

De allí, las innovaciones generadas permitirán a la universidad entrar en

el mundo competitivo, por medio de la gestión de la investigación académica con sentido social, ya que a través de la búsqueda intencionada se consiguen modelos adaptados a las necesidades de cada entorno, conllevando a la gestión ecológica del conocimiento a través del desarrollo local, regional, nacional e internacional. Es por ello que es necesario señalar algunas características que tienen que ver con el desarrollo de los modelos de innovación en las organizaciones de saber, donde se debe tomar en cuenta que las mismas deben:

- Vislumbrar nuevos paradigmas acordes con la realidad en el experimentar científico en búsqueda de soluciones tecno-.social a los problemas de hoy
- Formación académica que impulsen el cambio y acepte el reto de innovar
- Un modelo incluyente postmoderno que sirva para crear riqueza sostenible socialmente equitativa como responsable económicamente, viable y competitivo para los stakeholders «Universidad – Estado – Empresa»,
- Asumir las nuevas tendencias tecnológicas de la información «Mass media» como una necesidad de interactuar y concretar indicadores de gestión para aumentar el conocimiento, es decir, Pasar de educar para graduar a educar para el

ambiente y por sostenibilidad del educando que da tecnológicamente soluciones a la vida cotidiana que asume los hábitos y conductas de su nuevo estilo de vida endógeno y exógeno.

CONCLUSIONES

Basado en los resultados anteriores se puede concluir que la gestión del conocimiento es un proceso que permite la creación de saberes donde las universidades modo 2 puedan realizar un plan de formación complementario compuesto por una serie de cursos que le completarán su formación, encajando de esa manera en los perfiles demandados en la actualidad. Asimismo, es considerado un componente de gran relevancia en una organización, lo cual representa el valor que se requiere para el trabajo colaborativo, llevando a las mismas a desarrollar prospectivas estratégicas donde la anticipación no tiene mayor sentido si no es que sirve para esclarecer la acción. En los cuadros presentados en los resultados se pudo señalar que los actores desarrollan decisiones estratégicas para innovar no dependientes del conocimiento y del acceso a él, sino como una decisión táctica de la empresa es importante para los enfoques de políticas públicas de fomento social del conocimiento (empresa pública), desarrollan procesos de gestión o producción, para la influencia de la productividad o cantidad de riqueza

generada por trabajador o unidad de capital, de este modo, el crecimiento y el desarrollo económico de la sociedad (empresa privada), diseñan estrategias para la existencia sistémicas en torno al proceso de innovación social del conocimiento (entes gubernamentales), incorporan técnicas para desarrollo de la creatividad por ende potencian la eficiencia de los procesos de innovación social (universidad) y establecen metas de desarrollo en pro de alcanzar estándares mundiales de innovación (actores educativos).

De la misma manera de la gráfica y cuadros de perspectiva estratégica se puede señalar que en la realidad son actores dominantes las empresas públicas y los entes gubernamentales, siendo este último, muy relevante para la consolidación de la ciencia y la tecnología factor primordial para la innovación. Asimismo, los actores del proceso de exploración son los que hacen la indagación, consumir investigación y utilizarla pertinentemente en el desarrollo de las universidades modo 2, lo que deben estar sujetos a cambios constantes permitiendo crecer en todas las áreas y disciplinas ayudando a los participantes a crear, innovar e investigar bajo una realidad donde el tiempo sea uno de los principales pilares para que se pueda visualizar en el futuro de la educación, es decir, donde se involucre directamente la realidad en

los procesos investigativos lo que generan conocimientos firmes. Bajo esta perspectiva, la constante presión que se tiene hacia los participantes, para que realicen investigación acorde a las exigencias personales de los organizadores, coordinadores y tutores, hace que se imposibilite el desarrollo del nivel científico de los participantes y facilitadores, dedicándose éstos a actividades que responden sólo a la necesidad de una investigación rentable o a la producción de trabajos rutinarios.

De la misma manera, el gestionar conocimiento se basa en la investigación, la cual está unida íntimamente a la creatividad ya que en buena medida los resultados de la investigación es también creación de conocimiento o de tecnología. Asimismo, la gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios no se inicia con sistemas, pero lo va conformando. Es decir, la investigación se aprende fundamentalmente a través de estímulo y el trabajo continuo que facilitadores y participantes realizan de manera constante. La gestión del conocimiento como prospectiva estratégica de la universidad modo 2, bajo la técnica de escenarios promovida a partir del aula de clase se fortalece y sostiene a través de la promoción de investigadores que cultivan sus líneas de investigación y concentran en torno a sí estudiantes

aventajados, permitiendo que los participantes se ubiquen en un nivel alto de investigación teniendo como resultado la producción científica.

En los contextos académicos, la indagación se define, invariablemente, como la oportunidad para generar conocimiento lo que se anticipa para que se pueda lograr la acción tomando en consideración los escenarios en los que se desenvuelve la acción investigativa y universitaria. Es necesario entender que la gestión del conocimiento siempre debe tomar en consideración como una prospectiva estratégica del desarrollo de las llamadas universidades modo 2, ya que a través de ella se pueden lograr muchos escenarios, económicos, políticos, educativos, sociales, culturales, tecnológicos y de innovación permitiendo la integración de todos los miembros ya sean autoridades, facilitadores y participantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ahumado L., (2004), Modelo Ágora: Un Modelo Integrado de Gestión del Conocimiento, la Información y el Aprendizaje Organizacional en Bibliotecas Universitaria. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Ahumada M., (2004), Libertad Investigativa. Universidad Santo Tomás. Viña del Mar. Chile. Doctorado en Investigación Científica.

Revista de Estudio científicos y Socio-jurídico. Bogotá Colombia.

Álvarez M., (2005), Historia del pensamiento administrativo. 2da. Edición. Editores Pearson Educación.

Arbonies, A. (2013), Conocimiento para innovar: Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento. Editorial Díaz de Santos. Madrid – España

Atehortúa F., Bustamante R., y Valencia J., (2008), Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo. Editor Universidad de Antioquia. Colombia.

Bernardez M., (2008), Capital Intelectual: Creación de Valor en la Sociedad Del Conocimiento. Editor AuthorHouse.

Bohlander G y Snell S (2008), Administración de Recursos Humanos. Económico administrativo. Edición 12. Cengage Learning Editores

Carruyo N., Ureña Y., y Bracho K., (2012), Autonomía del sujeto en la investigación. Un acercamiento a la realidad para el desarrollo de la ciencia, la tecnología e innovación. EAE Editorial Academia Española.

Cleri, C. (2016), Estrategia Bonsai: y otras estrategias para el desarrollo de las PyMEs. 1a Edición Granica. Management. Buenos Aires. Argentina

Daft R (2004), Administración. Edición 6. Cengage Learning Editores. México.

Durance P. (2014), La Prospective stratégique en action. Éditions Odile Jacob

Godet M., y Durance P., (2011), La prospective stratégique - 2e éd.: Pour les entreprises et les territoires Management Sup. Editor Dunod

Hax A y Majluf N (2004), Estrategias para el liderazgo competitivo: De la visión a los resultados. Management. Colección Master. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina.

Hunger J., (2007), Administración estratégica y política de negocios: conceptos y casos. 10ma. Edición. Pearson Educación Editores

Larrea JL., (2004), El desafío de la innovación. Editorial UOC. Segunda edición impresa. Barcelona – España.

López M y Correa J (2007), Planeación estratégica de tecnologías informáticas y sistemas de información. Libros de texto. Editor Universidad de Caldas. Manizales – Colombia.

López N., Montes J., y Vázquez C., (2007), Cómo gestionar la innovación en las pymes. Catálogo general. Netbiblo editor.

Lucion, J (2013) Observado el Sistemas Colombiano de Ciencia,

Tecnología e Innovación: sus actores y sus productos. Editor Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología. Bogotá- Colombia

McClelland I., Gelderen T., Taylor B., Hefley, B., y Gupta, A., (2011), Humanware Proceso de mejora. Institucionalizar los principios del diseño centrado en el usuario.

Revueltas W., Carruyo N., Jiménez I., (2015), Plataforma educativa: estrategia para la gestión del conocimiento un enfoque de la universidad modo 2. Memorias. Congreso global de investigadores. Enfoque transdisciplinario. Riohacha, DTC, noviembre 4, 5 y 6 de 2015. ISSN 2463-1809 en línea. Disponible en http://docs.wixstatic.com/ugd/581285_b7130f12a2834e5cb55363025904072b.pdf

Rodríguez P., (2005) La innovación desde la perspectiva del conocimiento. Sistema Madrid. Revista de Investigación en gestión de innovación y tecnológica.

Rodríguez P., (2005). Sobre creatividad e innovación. Revista Sistema Madrid. Revista de Investigación en gestión de innovación y tecnológica.

Rodríguez-Ponce, E. (2016), Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades. Interciencia

(Pag.228-234). Disponible en:
<https://goo.gl/XLuU3h>

Rojas R., (2006). El arte de hablar y escribir: experiencias y recomendaciones. Edición ilustrada. Editor Plaza y Valdes.

Riera R., Ureña Y., Jaramillo G., y Mejias A., (2012), Enfoque modular prospectivo en proyectos de generación de energía eléctrica en Venezuela. Convención científica de ingeniería y arquitectura. Palacio de convención de la Habana – Cuba. Presentación del 26 al 30 de noviembre de 2012.

Sánchez I., Calzada L., y 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.

Ureña Y., y Villalobos R., (2011), Gestión del conocimiento en institutos universitarios de tecnología. Revista Praxis. Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación. Volumen 7. Enero – Diciembre 2011. Universidad del Magdalena. Santa Marta, Colombia. Disponible en:
<https://goo.gl/ooFbEX>

Ureña Y., Bracho K., y Carruyo N., (2012), Gestión del conocimiento en

las organizaciones del saber. Prospectiva conceptual del proceso andragógico en las universidades del futuro. EAE Editorial Academia Española.

Ureña Y., Jiménez I., Mejías A., y Vilarete J., (2014), Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano. Revista Clío América. Vol. 8. No. 16. ISSN: 1909-941X. Julio - Diciembre de 2014. Universidad del Magdalena. Santa Marta, Colombia. Disponible en:
<https://goo.gl/V6ErkO>

Zapata M., (2009), Gestión por procesos. Una mirada al desempeño del Humanware en las empresas. Libros profesionales. ESIC Editorial.