

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES: CASO UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO, MÉXICO

Deneb Elí Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Norma Aguilar Morales, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Edith Georgina Surdez Pérez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Román Alberto Quijano García, Universidad Autónoma de Campeche

RESUMEN

La sustentabilidad de las organizaciones de este siglo estará basada fundamentalmente en sus conocimientos, en como usa lo que sabe y en su capacidad de aprender cosas nuevas. El objetivo de investigación fue determinar la percepción que los profesores de cuerpos académicos del área de ciencias sociales de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México tienen sobre los principales elementos que deben existir para la gestión del conocimiento en los grupos de trabajo de investigación. El diseño de la investigación es descriptivo no experimental, transeccional, en donde se realizó una encuesta entre los profesores de los cuerpos académicos de tres divisiones académicas. Los resultados señalan que una de las principales limitantes es la Capacidad de Gestión de estos grupos. Se concluye que se requiere un mayor apoyo por parte de las autoridades institucionales para generar un acervo documental que permita la gestión y difusión de los productos académicos, aspecto esencial para una adecuada gestión y transferencia del conocimiento.

PALABRAS CLAVE: Gestión del Conocimiento, Investigadores, Educación Superior.

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SOCIAL SCIENCE RESEARCH GROUPS. CASE FROM THE JUÁREZ UNIVERSITY OF TABASCO, MÉXICO

ABSTRACT

The sustainability of organizations of this century will be based fundamentally on their knowledge, and the way that they use what they know and their capacity to learn new things. The objective of this research was to determine the perception from the professors from the academic groups of social sciences on the main elements that must exist for the management of the knowledge in their investigation work groups. The design of the investigation is descriptive, non-experimental, transectional in where a survey was applied to the professors of the academic groups of three different divisions. The results indicate that one of the main limitations is the capacity of management from these groups. Therefore, it is concluded that it is necessary to have more support from the part of the institution authorities, in order to generate a documentary heritage that would allow the management and the diffusion of academic products that are an essential aspect for a suitable management and transference of knowledge.

JEL: M11, I23, M14

KEYWORDS: Knowledge Management, Investigators, Higher Education.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación centra su atención en “los cuerpos académicos”, una figura desarrollada en México por las autoridades educativas nacionales para las Universidades Públicas para la generación y aplicación del conocimiento a través de grupos de trabajo de profesores en las Universidades e Instituciones de Educación Superior (IES) del país. El interés primario por desarrollar este trabajo surge ante la imperante necesidad que ha surgido en el seno de las instituciones educativas, por hacer pertinente y aplicado el conocimiento que se genera, a fin de dar respuestas a las problemáticas locales, regionales y nacionales en materia de investigación y desarrollo tecnológico.

Problemática de Estudio

En los países desarrollados el vínculo entre las instituciones que generan investigación científica y las empresas es cada vez más fuerte, pues para competir en este ambiente, los países necesitan universidades de primera con investigación que responda a los requerimientos del sector productivo, de ahí que no puede existir una industria competitiva sin un moderno sistema de investigación, lo que implica universidades de excelencia y por ende grupos de trabajo consolidados en la generación y aplicación del conocimiento (López, 2005). Para ilustrar de manera más directa la problemática, en la Tabla 1 se muestra la distribución del Gasto Nacional en Ciencia y Tecnología (GNCyT) para México durante el año 2007, en el que se destinó 74,244.9 millones de pesos al desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, cantidad que significó un incremento de 3.1% en términos reales respecto a la inversión realizada el año previo. De esta cantidad, el 56.6%, fue canalizado hacia actividades de investigación y desarrollo experimental (IDE); en segundo lugar se ubica el rubro de servicios científicos y tecnológicos con 24.1 % de los recursos y en tercer lugar se ubica la educación de posgrado con 19.3% (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT], 2010).

Tabla 1: Gasto Nacional en Ciencia y Tecnología, México 2007 (Millones de pesos corrientes)

Actividad	Sector Público				IES	Sector Privado			% del GNCYT	% del PIB		
	Gasto federal		Total Estados ¹	Total Gobierno		Sector productivo	Sector Externo	Total Privado				
IDE	18,669.7	2,443.9			21,113.6				200.7	21,314.3	1,334.1	18,781.2
Posgrado	5,906.5	2,633.9	8,540.4	623.5	9,163.9	1,704.1	3,473.8		3,473.8	14,341.8	19.3%	0.13%
Servicios CyT	5,274.9	502.8	5,777.7	824.2	5,777.7	1,137.3	10,981.4		10,981.4	17,896.4	24.1%	0.16%
Total	29,851.0	5,580.7	35,431.7	0.0	36,255.9	4,175.5	33,236.4	577.1	33,813.5	74,244.9	100.0%	0.66%
	40.20%	7.50%	47.70%		48.80%	5.60%	42.30%	0.80%	45.50%	100.00%		

p/ Estimación preliminar. 1/ Aportaciones de los Gobiernos Estatales a los Fondos Mixtos y Educación de Posgrado. Fuentes: INEGI, PIB para 2007 = 11,206.1 miles de millones de pesos (CONACYT, 2010, p.16) Esta tabla presenta un panorama general del gasto nacional en el rubro de ciencia y tecnología que se ejerció en México en el 2007 (última cifra oficial reportada).

Cabe destacar que sólo el 56.6% del gasto nacional en ciencia tecnología está destinado a las actividades de investigación y desarrollo experimental, y representa únicamente el .37% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, cifra muy diferente a la que ostentan países altamente industrializados y tecnificados (CONACYT, 2010, p. 26). Atendiendo a esta necesidad del país por desarrollar de manera pertinente actividades de investigación y desarrollo tecnológico, se ha institucionalizado la estrategia de crecimiento en este renglón con la formación y consolidación de grupos de investigación, operado a través de la figura de los cuerpos académicos, responsables de la generación de conocimiento y desarrollo tecnológico en el sistema de Educación Superior en México (Suárez y López, 2006).

Ante este panorama surge la pregunta que guía esta investigación: ¿Cuál es la percepción que los profesores de cuerpos académicos del área de ciencias sociales de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, tienen sobre los principales elementos que deben existir para la gestión de los conocimientos en

los grupos de trabajo, concebidos por la Secretaría de Educación Pública en México como Cuerpos Académicos?

Objetivo General

Determinar la percepción que los profesores de cuerpos académicos del área de ciencias sociales de la UJAT, tienen sobre los principales elementos que deben existir para la gestión del conocimiento en los grupos de trabajo.

Objetivos Específicos

Determinar los profesores que pertenecen a cuerpos académicos en el área de ciencias sociales de la UJAT

Determinar los elementos teóricos para la gestión del conocimiento en equipos de trabajo

Analizar las relaciones existentes entre las principales variables socio demográficas y los elementos definidos de la gestión del conocimiento en cuerpos académicos.

Justificación

Las universidades necesitan vincular los distintos desarrollos científicos y tecnológicos emanados de la investigación académica, con proyectos productivos reales que repercutan en el desarrollo de una localidad, región o país. La gestión del conocimiento y la vinculación universidad empresa (VUE) son importantes hoy en día para las universidades, centros de investigación, empresas, gobiernos y sociedad en general, debido a que la economía globalizada supone una internacionalización del conocimiento, y los procesos de producción que intensifica la competencia hasta grados sin precedentes (Varela, 1999, citado por López, Arechavala y Teja, 2010). Los cuerpos académicos constituyen un sustento indispensable para la gestión del conocimiento y la formación de profesionales y expertos en las Universidades Públicas de México. Sin embargo, los cuerpos académicos que conforman este estudio son únicamente los que pertenecen al área de ciencias sociales, ya que los indicadores de producción científica la sitúan como una de las áreas con menor impacto en la generación y aplicación del conocimiento (CONACYT, 2010, cap. 4). Asimismo, estudios como los de Puga (2009) señalan que la investigación en ciencias sociales enfrenta un rezago teórico que requiere adaptarse a las nuevas necesidades de investigación sobre los actuales fenómenos que la sociedad enfrenta.

El trabajo de investigación que se presenta aporta un diagnóstico de las percepciones que tienen los investigadores que conforman los cuerpos académicos del área citada con respecto a los principales procesos requeridos para la gestión del conocimiento en el caso bajo estudio. Las aportaciones del trabajo, están centradas en la metodología que se desarrolló para identificar las debilidades en el proceso de gestión del conocimiento en cuerpos académicos, que permitan posteriormente implementar estrategias para solventarlas y consolidar el desarrollo de esta figura en el Sistema de Educación Superior en México.

El resto de esta investigación está organizada como sigue. En la sección de revisión literaria se presenta un análisis de la importancia de la economía del conocimiento, los antecedentes el concepto, las acciones y factores de éxito en la gestión del mismo; asimismo se realiza una descripción de la figura de los cuerpos académicos desde la perspectiva tanto institucional como literaria de la función para la que fueron desarrollados. En la sección de metodología se describe el diseño de la investigación, cómo se conformó la población y el proceso para la selección de la muestra, el diseño del instrumento, y el proceso de recolección y análisis de datos. Posteriormente se presenta la sección de resultados con los valores que

se reportan del análisis descriptivo, el análisis de variabilidad y prueba “t”, y el análisis de correlación. Por último las conclusiones del estudio que integra las líneas de investigación futuras.

REVISIÓN LITERARIA

Importancia de la Gestión del Conocimiento

La nueva economía mundial se caracteriza por relacionar en mayor medida a la productividad con el conocimiento. En la sociedad basada en el conocimiento se incrementa cada vez más la necesidad de empresas y universidades de obtener beneficios del conocimiento generado y de su aplicación en situaciones de carácter práctico.

En América Latina el desarrollo de un esquema de ciencia y tecnología es prioritario, ya que las tendencias actuales en el desarrollo tecnológico presentan grandes desafíos de los cuales se debe tener conciencia, particularmente si se desea lograr un desarrollo sustentable (Quintana, 1998; Magaña, 2006).

Abello, Paez y Dacunha (2001) señalan que para conseguir este desarrollo deberán orientarse hacia la institucionalización de la ciencia y la tecnología como motor de desarrollo, tratando de crear un nuevo marco para diseminar este tipo de relaciones, sobre las bases de un acceso más libre y amplio de los conocimientos.

Esta corriente mundial que da valor al conocimiento ha marcado el tránsito de las organizaciones burocráticas a organizaciones descentralizadas que superan las tradicionales estructuras jerárquicas y rígidas, hacia formas organizacionales más flexibles, en donde la comunicación reconoce la diversidad de datos del contexto actual y permite estructurar respuestas oportunas ante un entorno cambiante, para que progresivamente se gestionen las transiciones como algo rutinario. Por consiguiente, el desempeño colectivo a través de los equipos de trabajo dentro de las organizaciones adquiere mayor relevancia, y los mecanismos para mejorarlo en función de la generación del conocimiento, son objeto de interés no sólo del sector académico sino también del sector empresarial. De modo que actualmente es aceptado que el recurso estratégicamente más importante que poseen las organizaciones para competir en el entorno dinámico actual es su conocimiento organizativo (Zárraga, 2003, citado por García y Cordero, 2008).

Es por ello, que la inserción eficiente de la institución universitaria en la sociedad del conocimiento requiere un cambio en la concepción tradicional de esta organización, la cual debe convertirse tanto en una universidad social que participe directamente en el desarrollo regional y nacional como en una universidad que fomente la innovación educativa y el desarrollo de investigación aplicada, entre otros aspectos (García, 2004).

Bajo y Martínez (2006) advierten que los procesos de producción de conocimiento se han orientado en forma considerable hacia el mercado y que existe una marcada tendencia a que las actividades de investigación realizadas en espacios públicos como las universidades, están cada vez más determinadas por los valores del mercado y desarrolladas a través de mecanismos de comercialización, desplazando los imperativos académicos. Sin embargo, en México, el reto es grande en materia de innovación tecnológica, lo cual significa un área amplia de oportunidad para la gestión del conocimiento. Sobre todo, porque existen diferencias muy marcadas entre los países en desarrollo y los países desarrollados, y porque algunos países en desarrollo están logrando avances importantes en materia de innovación, sin detrimento de la investigación básica y los principios que rigen las actividades académicas (Aboites, 2008).

Antecedentes

El concepto de Sociedad del Conocimiento aparece por primera vez en 1973 desarrollado por Daniel Bell, en la Sociedad Post-industrial. En 1990 Peter Senge introduce el término de Organizaciones Inteligentes, entendidas como aquellas organizaciones en donde los individuos expanden continuamente sus aptitudes para crear los resultados que desea y donde la gente continuamente aprende a aprender de manera conjunta (Senge, 2005). Sin embargo los principales conceptos relativos a la gestión del conocimiento tienen fundamento en la obra de Nonaka y Takeuchi en 1991 con la publicación del libro “La Organización Creadora del Conocimiento” que se comienza a difundir la noción de administración del conocimiento dentro de la comunidad de negocios y se le comienza a dar un valor de mercado (Nonaka y Takeuchi, 1999). A finales de la década de los 90’s en el siglo pasado, y principios del siglo XXI, se comienza a ver a los tradicionales medios de producción, los recursos naturales, la mano de obra y el capital como un segundo plano, primero, porque son agotables y, segundo, porque pueden obtenerse con relativa facilidad. Es aquí donde surge el conocimiento como el tercer factor de producción además de los hasta el momento reconocidos, el capital y el trabajo, teniendo en cuenta que el valor agregado en los productos y servicios proviene de la inteligencia y el conocimiento humano (Roos, Roos, Dragonetti y Edvinsson, 2001). Otro argumento a favor de la generación del conocimiento lo aporta Porter (2000) al dar un valor estratégico al conocimiento como una ventaja competitiva, la cual se deriva de la capacidad de una empresa para crear valor para los clientes excediendo los costos para crearlo, valor que los clientes quieren pagar y valor superior que proviene de ofrecer precios más bajos o bien de proveer beneficios únicos que justifiquen la venta a un precio mayor. Una de las estrategias que propone para conseguirlo es la diferenciación, pero para lograrla se requiere del sacrificio de una parte de la participación del mercado a fin de invertirlo en actividades costosas de investigación.

Con todo, la tecnología no puede ser concebida como se describe en la economía convencional como un conjunto de combinaciones conocidas como insumos o un acervo de conocimientos utilizables libremente y sin costo, ya que éste actualmente no es un bien libre y se ha convertido en un incentivo más de las empresas para generar conocimiento e innovación (Dosi, Pavitt y Soete, 1993).

Definiciones

La creación de conocimiento científico-técnico no es un proceso que se pueda planificar y controlar; por el contrario, a menudo la innovación es imprevisible. La creación de este nuevo conocimiento no es simplemente una cuestión de procesar una información subjetiva, sino más bien es una cuestión de saber aprovechar percepciones, intuiciones y corazonadas de los miembros del equipo investigador. Transferir a otros miembros lo aprendido, permite generar nuevos conocimientos y materializarlos en productos, servicios y sistemas, lo cual constituye la clave de la innovación en las organizaciones y por lo tanto hace posible esa innovación en forma continua (Nonaka y Takeuchi, 1999).

En este punto se hace oportuno diferenciar información de conocimiento; se denomina información a un conjunto de datos que presenta cierto nivel de asociación entre sus elementos. Así, las bases de datos (pilares de los sistemas de información) organizadas en registros (casos individuales) y éstos a su vez en campos (variables) pueden responder (consultadas en forma adecuada) cuestiones del tipo de: cuál, quién, cuándo, dónde, cuántos. Sin embargo, una colección de información no es conocimiento. Mientras que la información entrega las asociaciones necesarias para entender los datos, el conocimiento provee el fundamento de cómo se comportan. El conocimiento podría ser visto como la identificación de patrones de comportamiento dentro de un determinado contexto, es decir, una relación de orden superior, una relación de relaciones. Cuando la información es utilizada y puesta en el contexto o marco de referencia, se transforma en conocimiento. El conocimiento es la combinación de información, contexto y experiencia (Ponjuán Duarte, 1998, citado por Passoni, 2005, p. 59).

Davenport y Prusak, (2001) definen la gestión del conocimiento como un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.

Retomando las definiciones de diferentes autores, como Kim, Talf, Berkeley, Bedrow y Lane, recopiladas por Hernández y Sánchez (2006) se puede definir la gestión del conocimiento como un conjunto de actividades que abarcan la búsqueda, recolección, categorización, creación, diseminación, evolución y aplicación, entre otras, de la información, las ideas y el conocimiento, en una organización, a través de las propias personas, la tecnología y los procesos.

Otra definición que va en un sentido más empresarial la proporcionan Alavi y Leidner (2001) que conciben la gestión del conocimiento como un proceso específico, sistemático y organizativo para adquirir, organizar y comunicar tanto conocimiento explícito como tácito de los empleados para que otros empleados puedan hacer uso de él y ser más efectivos y productivos en su trabajo. Sin embargo, la definición de Fainholc (2006) es una de las que más se apegan al contexto del estudio y concibe este concepto como el proceso de crear, planear, almacenar, gestionar y evaluar información a fin de compartirla e inscribirla en la experiencia contrastada con perspicacia y lucidez en el contexto de la comunicación de personas, grupo y organizaciones con intereses y necesidades similares.

Es relevante, cuando se toma la decisión de poner en funcionamiento un modelo de gestión del conocimiento, considerar que uno de los factores claves para su éxito son las personas. Además, es importante considerar que la gestión del conocimiento está esencialmente basada en una buena gestión de la información. Teóricos de la gestión del conocimiento como Drucker (1998) y Senge (2005) han contribuido a la evolución del concepto. Drucker ha subrayado la creciente importancia de la información y del conocimiento explícito como recursos organizacionales, mientras que Senge ha abordado una dimensión cultural de la gerencia, considerando a las empresas e instituciones como organizaciones que aprenden.

Acciones para una Efectiva Gestión del Conocimiento

Se hace fundamental desarrollar mecanismos que permitan a todas las personas disponer de todo el potencial del conocimiento que se encuentra disperso en la organización. Esto implica crear y desplegar una estrategia de gestión del conocimiento que integre cinco acciones fundamentales: entender necesidades y oportunidades del conocimiento; construir conocimientos relevantes para la organización; organizar y distribuir el conocimiento de la organización; crear condiciones para la aplicación del conocimiento de la empresa y explotar el conocimiento.

Entender las necesidades y oportunidades del conocimiento permite explorar sus diferentes fuentes para indagar y buscar los conocimientos requeridos con el fin de mejorar el desempeño; esto implica realizar un análisis de las actividades de la organización, una evaluación de necesidades en materia de conocimiento actual y futuro, una valoración del potencial de uso de los conocimientos disponibles y la creación y puesta en marcha de estrategias que aseguren la adquisición, apropiación e integración de nuevos conocimientos en las acciones y actividades de la empresa.

La construcción de conocimientos permite a la organización comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender cómo realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y demás acciones relacionadas con el desarrollo de la curva de aprendizaje; es decir, con la producción de conocimientos se asegura la viabilidad y sostenibilidad de la actividad empresarial (Nagles, 2007, p. 78).

Factores de Éxito en la Gestión del Conocimiento

Son amplios y variados los condicionantes para que un proceso de gestión del conocimiento pueda determinar su éxito, Davenport y otros (1997 y 1998) destacan nueve factores esenciales que se presentan en la Tabla 2 (citado por Gairín, Muñoz y Rodríguez, 2009, p.629).

Tabla 2: Factores de Éxito en la Gestión del Conocimiento

Factor No.	Nombre	Descripción
1.	Cultura orientada al conocimiento	Una cultura favorable y compatible con la gestión del conocimiento es fundamental para garantizar el éxito de los proyectos. Esta cultura ha de caracterizarse por una orientación positiva hacia el conocimiento, por una ausencia de factores inhibidores del conocimiento y por una tipología de proyectos coincidentes con la cultura predominante
2.	Infraestructura técnica e institucional	Implantar un sistema de gestión del conocimiento es más sencillo y ágil si se dispone de una adecuada infraestructura tecnológica y si se cuenta con el personal competente para hacer un buen uso de ellas.
3.	Respaldo del personal directivo	En un proyecto que afecta al conjunto de la organización, el apoyo de los equipos directivos resulta fundamental para disponer de posibilidades de éxito. En ese sentido, es importante que se comunique a la organización la importancia de la gestión del conocimiento y del aprendizaje institucional, se faciliten y aporten recursos en el proceso y se clarifique la tipología de conocimiento necesaria para la organización.
4.	Vínculo con el valor económico o valor de mercado	Los procesos de gestión del conocimiento pueden ser muy costosos, lo que aconseja la búsqueda de algún tipo de beneficio para la organización (competencia, satisfacción de los usuarios, etc.).
5.	Orientación del proceso	Se recomienda una evaluación diagnóstica que oriente el desarrollo del proceso y que permita tener una buena idea de los destinatarios y participantes, de la satisfacción que se va generando y de la calidad de lo que se ofrece.
6.	Claridad de objetivos y lenguaje	Es necesario clarificar aquello que se desea conseguir y, por consiguiente, los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el desarrollo del proceso procurando evitar ruidos y malas interpretaciones por falta de concreción.
7.	Prácticas de motivación	Resulta fundamental motivar e incentivar a los participantes de la organización para que compartan el conocimiento, lo utilicen y lo generen de forma habitual.
8.	Estructura de conocimientos	El conocimiento se debe estructurar de manera que sea flexible para que realmente pueda ser útil.
9.	Múltiples canales para la transferencia de conocimiento	Se deben proponer diversos canales y situaciones que faciliten la transferencia de conocimiento.

Fuente: Gairín, Muñoz y Rodríguez, (2009, p.629). Esta tabla presenta las descripciones de los 9 principales factores a los la literatura atribuye una exitosa gestión del conocimiento en las organizaciones

Cuerpos Académicos

Para algunos autores (López, 2005; López, Arechavala, y Teja, 2010) lo más adecuado es manejar el concepto de “comunidades académicas”, o “grupos académicos” al referirse a expertos que tienen como misión resolver una serie de problemas a través de la aplicación del conocimiento científico. Partiendo de esta idea resulta interesante revisar los objetivos de la figura de Cuerpos Académicos, en particular los del área de ciencias sociales, pues existen diferentes visiones alternativas a las planteadas e impulsadas desde los organismos oficiales en México.

Para dar una perspectiva general, es imperativo conocer primero lo que se entiende por Cuerpo Académico. Los cuerpos académicos, son concebidos a través del discurso oficial del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública en México como: “grupos de profesores de tiempo completo que comparten objetivos y metas académicas, que se caracterizan principalmente porque: en las universidades públicas estatales comparten una o varias líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento, LGAC (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinarios; en las universidades politécnicas comparten una o varias líneas innovadoras de investigación aplicada y desarrollo tecnológico (LIADT), las cuales se orientan principalmente a la asimilación, transferencia, creación y mejora de tecnologías; trabajan en proyectos que atienden necesidades concretas del sector productivo y participan en programas de asesoría y

consultoría a dicho sector; en las universidades tecnológicas comparten una o varias líneas de investigación aplicada y desarrollo tecnológico (LIIADT), las cuales se orientan principalmente a la asimilación, transferencia y mejora de tecnologías existentes; trabajan en proyectos que atienden necesidades concretas del sector productivo y de servicios” (Secretaría de Educación Pública [SEP], (2010, p.3). Una visión académica del concepto la exponen Bajo y Martínez (2006) que señalan a los Cuerpos Académicos como un grupo de profesores e investigadores de tiempo completo con amplio margen de flexibilidad, pertenencia y comunicación organizacional, que comparten una o varias líneas de generación o aplicación del conocimiento (LGAC) en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas comunes. Adicionalmente, atienden programas educativos en uno o varios niveles superiores de acuerdo con el perfil de la institución educativa. Participan activamente en redes académicas, se vinculan con empresas y organismo públicos, lo que hace que mantengan un alto compromiso institucional. Los cuerpos académicos se clasifican de la siguiente forma: *En formación*, que reúne al 50% de sus miembros con perfil deseable PROMEP, grado mínimo de maestría, y una minoría importante con el grado preferente o doctorado. Define con claridad sus LGAC y opera en red con otros cuerpos académicos afines en la institución, región o país; *En consolidación*, el 50% de sus miembros tiene el grado preferencia y la mayoría tiene el reconocimiento del perfil deseable del PROMEP, por lo menos una tercera parte de sus miembros cuenta con amplia experiencia de docencia, formación de recursos humanos e investigación, las LGAC se encuentran bien definidas al igual que sus redes de conocimiento en la región, el país y el extranjero; la última clasificación es la de *Consolidados*, en la cual sus integrantes cuentan con habilidad académica semejante para generar y aplicar conocimiento de forma independiente, amplia experiencia en docencia, formación de recursos humanos e investigación. Mantienen un alto compromiso institucional, participan en redes de conocimiento, generan innovación y difunden con regularidad los productos del conocimiento (SEP, 2010).

De acuerdo con la visión del PROMEP, en virtud de la responsabilidad de los docentes en la conducción del rumbo académico de la institución educativa, el trabajo colegiado de la vida académica y la vinculación de la generación y aplicación del conocimiento con el exterior, obligan a que los profesores no funcionen como individuos aislados ni tampoco como una masa indiferenciada. En este caso, para desempeñar mejor su trabajo, los cuerpos académicos vienen a constituir la fuerza motriz del desarrollo institucional, garantía del cumplimiento de sus objetivos, autorregulador del funcionamiento, responsable de la experiencia académica, generador de ambientes académicos propicios, autoridad y prestigio de la institución. La formación de cuerpos académicos constituye, sin duda, una política diferente a las instrumentadas desde la SEP en el campo de la formación académica de los profesores, para notar la diferencia sólo tenemos que recordar la evaluación que se hace en el Sistema Nacional de Investigadores, las diferentes convocatorias del PROMEP, los proyectos de investigación y las becas al desempeño académico, las cuales se asumen con un enfoque de tipo individualista. La formación de cuerpos académicos ofrece una consolidación más integral al profesor pues tiene la necesidad de poner en práctica un mayor número de habilidades que sólo son posibles de instrumentar cuando se trabaja en equipo.

METODOLOGÍA

Diseño del Estudio: El propósito de la investigación es descriptivo, que de acuerdo con la definición de Kerlinger y Lee (2002), la estructura de la investigación se concibe con el propósito de dar respuesta a las preguntas de investigación. El diseño del estudio en general es no experimental, transeccional (Hernández, Fernández, Baptista, 2010), ya que se pretende únicamente determinar la percepción que los profesores de Cuerpos Académicos del área de ciencias sociales tienen sobre los principales elementos que deben existir para la Gestión del Conocimiento en los grupos de trabajo, a través de un cuestionario.

Población de estudio: En virtud de que existen muchas clasificaciones para el área de Ciencias Sociales, se decidió considerar aquellas disciplinas que contiene el catalogo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México, para esta área, el cual se basa en la clasificación Barro Sierra

(CONACYT, 2000). En relación al caso de estudio dichas disciplinas se encuentran en los cuerpos académicos de 3 de las 11 divisiones académicas que pertenecen a esta Universidad. El muestreo empleado fue el estratificado, tomando como estrato cada una de las divisiones académicas consideradas y el número de muestra de cada estrato se determinó de forma proporcional (Scheaffer, Mendenhall, Ott, 1981), con un error de estimación del 5%.

Las divisiones académicas por motivos de confidencialidad serán denominadas como División Académica A, B o C a fin de poder señalar las comparaciones correspondientes los resultados se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3: Población y Muestra

División Académica	No. de Cuerpos Académicos	Total de Profesores	Muestra
División A	5	30	23
División B	5	31	25
División C	5	41	32
TOTAL	15	102	80

En esta tabla se presentan los datos correspondientes al número de cuerpos académicos por división académica, el número de profesores que los conforman y el cálculo de la muestra final.

En cuanto al género, la Tabla 4 muestra la proporción resultante de acuerdo a la muestra de profesores participantes, sin incluir los datos perdidos por ausencia en la respuesta.

Tabla 4: Género de los Profesores Participantes por División Académica

División Académica	Total de Profesores de la Muestra	
	Hombres	Mujeres
División A	11 (25%)	11 (31.4%)
División B	17 (38.6%)	8 (22.9%)
División C	16 (36.4%)	16 (45.7%)

En esta tabla se reportan los valores con respecto a la variable género, en donde el 50% de los participantes son hombres y el 50% restante son mujeres en las divisiones A y C, y en la división B, el 68% de los participantes fueron varones y el 3% restante fueron mujeres.

De manera general la muestra estuvo conformada por 44 (55.7%) profesores del género masculino y 35 (44.3%) del género femenino. En cuanto a las divisiones académicas al igual que en la proporción general se reporta un ligero predominio de varones con respecto a las mujeres, siendo las divisiones A y C las más equilibradas. Con respecto a la edad, en la Tabla 5 se presentan los rangos definidos para esta variable según la muestra de profesores participantes por división académica

Tabla 5: Rango de Edad de los Profesores Participantes por División Académica

Edad (Rangos)	Total de Profesores de la Muestra		
	División A	División B	División C
36 a 42 años	2 (9.5%)	5 (20.8%)	3 (9.4%)
43 a 49 años	4 (19.5%)	3 (12.5%)	13 (40.6%)
50 a 56 años	10 (47.6%)	10 (41.7%)	3 (9.4%)
57 a 63 años	4 (19%)	4 (16.7%)	10 (31.3%)
64 a 70 años	1 (4.8%)	2 (8.3%)	3 (9.4%)

En la tabla se visualizan los 5 rangos definidos para la edad en donde de manera general el 13% corresponde al rango entre 26 y 42 años de edad, el 26% al rango entre 43 y 49 años, el 30% al rango de 50 a 56 años, el 23% en el rango entre 57 y 63 años y solo el 8% en el rango entre 64 y 70 años de edad.

Con relación a la edad, se aprecia que las divisiones A y B sitúan sus mayores porcentajes arriba de los 50 años de edad, mientras que la división C sitúa el porcentaje entre 43 a 49 años como el de mayor porcentaje. Por último con relación a los años laborados o antigüedad laboral de los profesores participantes se muestran los valores registrados en la Tabla 6.

Tabla 6: Rango de Antigüedad Laboral de los Profesores Participantes por División Académica

Antigüedad Laboral (Rangos)	Total de Profesores de la Muestra		
	División A	División B	División C
7 a 13 años	2 (8.7 %)	7 (28 %)	5 (15.6 %)
14 a 20 años	7 (30.4 %)	4 (16 %)	12 (37.5 %)
21 a 27 años	9 (39.1%)	12 (48 %)	10 (31.3%)
28 a 34 años	4 (17.4%)	2 (8 %)	4 (12.5%)
35 a 41 años	1 (4.3%)	0	1 (3.1%)

En la tabla se reportan los 5 rangos definidos para el número de años laborados en la Universidad en donde de manera general el 18% corresponde al rango entre 7 y 13 años laborados, el 26% al rango entre 14 y 20 años, el 39% al rango de 21 a 27 años, el 13% en el rango entre 28 y 34 años y solo el 8% en el rango entre 35 y 41 años laborados en la Universidad.

Al igual que con la edad se aprecia que el rango de 21 a 27 años laborados reporta en las divisiones A y B un mayor porcentaje y el rango entre 14 y 20 años laborando para la institución corresponde a la división C como el de mayor frecuencia. Diseño del instrumento El cuestionario empleado fue una adaptación propia del instrumento diseñado por Molina y Marsal (2002) donde se evalúan 6 dimensiones de la variable gestión del conocimiento: Implicación de la Alta Dirección, Cultura Organizativa, Capacidad de Gestión, Tecnología, Procesos de la Gestión del Conocimiento e Indicadores.

El cuestionario que se elaboró está conformado por 30 reactivos y adicionalmente se incluyeron tres reactivos socios demográficos: género, edad y antigüedad. Se estructuró en una escala tipo Lickert con cuatro opciones de respuesta: D= No, nunca; C= Poco, alguna vez; B= Bastante, a menudo y A= Si, Siempre. Los reactivos se presentan de manera alternada en relación a las 6 dimensiones consideradas en el cuestionario (Tabla 7). Se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad, del cuestionario el cual reportó un valor de 0.938, valor que se considera aceptable (Hernández, Fernández y Baptista 2010). Recolección y análisis de datos El cuestionario fue entregado personalmente a los profesores investigadores y fue contestado en el momento para aclarar posibles dudas acerca del mismo, con la finalidad de garantizar la confidencialidad de las respuestas. La etapa de aplicación de cuestionarios se realizó en dos meses en el período de Agosto a Septiembre del año 2011.

Para el análisis estadístico de resultados se empleó el programa estadístico Statistic Package for Social Science SPSS Versión 17.0 para Windows. Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias con la finalidad de describir el fenómeno bajo estudio en cada una de las dimensiones y en general. Con el análisis de fiabilidad se determinó el nivel de confiabilidad del cuestionario, posteriormente con un análisis de variabilidad ANOVA se determinó las diferencias presentes entre cada división académica, género, edad y antigüedad. Por último un análisis de correlación permitió determinar la relación existente entre la edad, antigüedad y las dimensiones del cuestionario.

RESULTADOS

Estadística Descriptiva

La variable gestión del conocimiento percibida por los grupos de investigación denominados cuerpos académicos del área de ciencias sociales reportó en el análisis de frecuencias, de acuerdo a la escala, una media de 73.29 y una desviación de 16.51. Se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 30 y un valor máximo de 103, una curtosis de -.4327 y asimetría de .136. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivan las categorías presentadas en la Tabla 8.

Tabla 7: Tabla de Especificaciones del Cuestionario

Dimensiones	Descripción	Reactivos
Implicación de la alta dirección	El compromiso se expresa en declaraciones formales de la organización.	1. Existen declaraciones formales de la prioridad de la gestión del conocimiento para los cuerpos académicos. 2. Gestionar el conocimiento es un aspecto central en la estrategia del cuerpo académico 3. Los directivos tienen la responsabilidad explícita de impulsar programas de gestión del conocimiento 4. El cuerpo académico desarrolla estrategias para vender su conocimiento en el mercado 5. Directivos/as han desarrollado visitas y/o contactos con otros cuerpos académicos para estudiar experiencias concretas en el campo de la gestión del conocimiento. 6. Se han previsto partidas presupuestarias para impulsar programas de gestión del conocimiento.
Cultura Organizativa	El grado de tolerancia de una organización a la incorporación de prácticas que eliminan el concepto de reserva la información como fuente de poder.	7. Los investigadores son responsables de su propia formación 8. Existen mecanismos de reconocimiento de la excelencia en el desempeño. 9. La organización anima y facilita el proceso de compartir el conocimiento 10. Un clima de transparencia y confianza caracteriza la organización 11. Las personas son seleccionadas, evaluadas y compensadas por sus contribuciones al desarrollo del conocimiento organizacional 12. Existe una persona o equipo responsable de impulsar la gestión del conocimiento en los cuerpos académicos
Capacidad de gestión	Se entiende los recursos y la influencia que puede movilizar la organización para llevar a cabo las iniciativas programas	13. El equipo de gestión de conocimiento ha recibido formación específica. 14. Existe un grupo de facilitadores para impulsar iniciativas de gestión del conocimiento. 15. Los responsables de gestión del conocimiento participan normalmente en reuniones con el equipo directivo 16. El equipo de gestión del conocimiento presentan informes periódicos al equipo directivo de la organización. 17. La tecnología crea una memoria organizativa que es accesible para los miembros de la organización.
Tecnología	El conjunto de infraestructuras que permiten crear, acceder y difundir documentos e ideas	18. La mayor parte de los investigadores trabajan normalmente delante de una computadora o con dispositivos inalámbricos. 19. La organización anima el uso intensivo de la tecnología por parte de sus empleados mediante formación soporte, disponibilidad de equipos, etc. 20. La tecnología que facilita el trabajo en equipo es rápidamente puesta a disposición de los investigadores. 21. El sistema de información está integrado, accesible en tiempo real. 22. Los déficits de conocimiento son sistemáticamente identificados y se programan actuaciones para compensarlos en el cuerpo académico.
Procesos de la Gestión del conocimiento	El conjunto de actividades que aseguran el cumplimiento de los objetivos en los términos previstos	23. Todos los miembros del cuerpo académico están implicados en buscar nuevas ideas en fuentes convencionales o redes de trabajo 24. La organización ha formalizado el proceso de transferir buenas prácticas, documentación y lecciones aprendidas 25. La experiencia del investigador es valorada y transferida a las nuevas generaciones a través de la organización 26. El cuerpo académico ha desarrollado medios de enlazar el conocimiento con las metas de la organización
Indicadores	El proceso sistemático de medir y valorar el conocimiento de la organización en relación a sus resultados económicos y objetivos estratégicos.	27. El cuerpo académico ha desarrollado un cuadro específico de indicadores para gestionar el conocimiento 28. El conocimiento es inventariado y valorado periódicamente 29. Los indicadores son revisados y mejorados periódicamente por el equipo directivo 30. Los indicadores son adecuados para valorar el conocimiento que se genera en la organización

Fuente: Adaptación propia de Molina y Marsal (2002) Esta tabla presenta las dimensiones que se consideraron en la variable gestión del conocimiento, la definición operacional y las preguntas que se asocian en el cuestionario aplicado.

Se percibe por lo que se reporta en la Tabla 8 que el mayor porcentaje (27.5%) se refleja en el primer cuartil, que corresponde a los profesores que perciben una ausencia de los principales elementos que deben darse en la gestión del conocimiento al interior de los cuerpos académicos. Si sumamos el porcentaje de profesores que reportan una presencia escasa en estos procesos, más de la mitad (52.5%) de la población que participó en el estudio percibe que no se están dando las condiciones requeridas para hacer continua y sustentable la generación del conocimiento en los cuerpos académicos del área de ciencias sociales de la universidad. Con respecto a las dimensiones que conforman el cuestionario en la Tabla 9 se presentan los valores descriptivos generales para cada una de las mismas.

Tabla 8: Niveles de Gestión del Conocimiento, Rango de Valores de (30 - 120)

Nivel de percepción de los procesos de gestión del conocimiento en cuerpos académicos	Percentil	Rango	%
No se dan los procesos de gestión del conocimiento en los cuerpos académicos	25	Valores \leq 62	27.5
Se percibe que poco se realizan los procesos de gestión del conocimiento en los cuerpos académicos	50	63 - 71	25.0
Se percibe que de manera moderada con frecuencia se realizan los procesos de gestión del conocimiento en los cuerpos académicos	75	72 - 85	23.8
Se percibe que siempre se dan los procesos de gestión del conocimiento en los cuerpos académicos	100	Valores \geq 86	23.8

En la tabla se presentan los 4 niveles asignados a los cuartiles de la distribución, que corresponden a la percepción general que tienen los profesores de los cuerpos académicos participantes con respecto a los procesos de gestión del conocimiento.

Se puede apreciar en la Tabla 9 que, con respecto a la dimensión de implicación de la alta dirección, los profesores perciben que los directivos no están cumpliendo con la responsabilidad de impulsar programas y desarrollar estrategias hacia los Cuerpos Académicos pues la media reportada para esta dimensión es relativamente baja con respecto a su escala. Las dimensiones sobre capacidad de gestión y procesos de la gestión del conocimiento, reportaron las medias más bajas de acuerdo a la escala de las mismas, lo que refleja de manera general que los cuerpos académicos perciben que esencialmente no se está gestionando el conocimiento al interior de los mismos. Cabe destacar que la tecnología se reporta como la dimensión mejor ponderada por los profesores, en virtud de que las áreas sociales requieren de poco equipamiento, sin embargo al interior de las preguntas, esta dimensión registró el puntaje más bajo en el cuestionamiento sobre la existencia de una memoria organizacional de los productos generados por los cuerpos académicos. Para analizar las dimensiones del cuestionario en relación a las variables socio demográficas se empleó el análisis de varianza ANOVA para la edad, la antigüedad y la división académica, y la prueba t para analizar el género (Tabla 10), ya que permite comparar las medias para dos grupos de casos como variables independientes (Mendenhall, 1990).

Tabla 9: Estadísticas Descriptivas con Relación a la Dimensión del Cuestionario

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	DS
Implicación de la alta dirección	48	6.00	21.00	14.6875	3.70828
Cultura Organizativa	48	5.00	20.00	13.7083	3.16872
Capacidad de Gestión	48	5.00	20.00	11.1667	4.14284
Tecnología	48	5.00	19.00	14.5833	3.44460
Indicadores	48	5.00	20.00	12.3958	4.56042
Procesos de la Gestión del Conocimiento	47	4.00	16.00	9.8936	2.89102

En esta tabla se presentan los valores máximos y mínimos obtenidos de la sumatoria que corresponde a las preguntas por cada dimensión, así como los valores de la media y desviación estándar obtenidos.

Se puede apreciar que la dimensión sobre la capacidad de gestión se reporta con diferencias poblacionales entre hombres y mujeres, siendo los primeros los que reportan la media más alta que señala una mejor percepción sobre la dimensión. La dimensión sobre los indicadores también registra diferencias estadísticamente significativas, siendo también los hombres los que reflejan una media más alta que se interpreta de igual forma como una mejor percepción sobre la dimensión bajo estudio. Con respecto a la edad no se reportaron diferencias significativas para ninguna de las dimensiones de estudio. Para la antigüedad laboral se presentan los datos en la Tabla 11.

Las dimensiones sobre la implicación de la alta dirección y la cultura organizativa son las que reportan las diferencias estadísticas en el análisis de varianza, siendo en ambos casos el rango entre 7 a 13 años el que mejor percepción reporta y el rango entre 28 a 34 años laborados, el que registra el valor más bajo. En la Tabla 12 se presentan los valores comparativos de cada una de las tres divisiones académicas consideradas en el estudio y que pertenecen a la disciplina del área de ciencias sociales.

Tabla 10: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Gestión del Conocimiento por Género

Dimensión	Género	N	Media	Desviación Típica	t	Sig.
Implicación de la alta dirección	Hombre	44	15.45	3.494	1.407	.163
	Mujer	35	14.40	3.060		
Cultura Organizativa	Hombre	44	13.84	3.313	1.473	.145
	Mujer	35	12.80	2.857		
Capacidad de Gestión	Hombre	44	10.98	4.218	2.220	.029*
	Mujer	35	9.00	3.540		
Tecnología	Hombre	44	14.36	3.538	1.315	.192
	Mujer	35	13.37	3.049		
Indicadores	Hombre	44	10.12	3.194	3.282	.002*
	Mujer	35	8.03	2.203		
Procesos de la Gestión del Conocimiento	Hombre	44	12.95	4.404	1.940	.056
	Mujer	35	11.20	3.402		

* $p \leq .05$ En esta tabla se presentan las dimensiones que conforman la variable gestión del conocimiento, los valores reportados para la población, media y desviación típica por género, así como el valor resultado de la prueba "t" y el nivel de significancia de cada dimensión para esta variable.

Tabla 11: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Gestión del Conocimiento por Rango de Antigüedad

Dimensión	Antigüedad laboral	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Implicación de la alta dirección	7 a 13 años	14	16.43	4.201	4.650	.002*
	14 a 20 años	23	16.00	2.276		
	21 a 27 años	31	14.35	2.858		
	28 a 34 años	10	11.50	4.223		
	35 a 41 años	2	16.00	2.828		
Cultura Organizativa	7 a 13 años	14	15.21	3.401	3.200	0.018*
	14 a 20 años	23	13.65	2.328		
	21 a 27 años	31	12.97	2.938		
	28 a 34 años	10	11.00	3.496		
	35 a 41 años	2	14.50	4.950		
Capacidad de Gestión	7 a 13 años	14	9.64	4.448	1.399	.243
	14 a 20 años	23	10.43	3.727		
	21 a 27 años	31	10.45	4.146		
	28 a 34 años	10	7.70	3.529		
	35 a 41 años	2	13.50	3.536		
Tecnología	7 a 13 años	14	15.64	2.951	1.573	.190
	14 a 20 años	23	13.57	3.160		
	21 a 27 años	31	13.74	3.286		
	28 a 34 años	10	12.50	4.007		
	35 a 41 años	2	15.00	2.828		
Indicadores	7 a 13 años	14	11.07	3.772	2.335	.063
	14 a 20 años	23	8.87	2.668		
	21 a 27 años	30	8.80	2.696		
	28 a 34 años	10	7.90	2.331		
	35 a 41 años	2	10.50	2.121		
Procesos de la Gestión del Conocimiento	7 a 13 años	14	14.07	4.779	2.104	.089
	14 a 20 años	23	12.57	3.087		
	21 a 27 años	31	11.39	4.145		
	28 a 34 años	10	9.90	4.175		
	35 a 41 años	2	14.50	4.950		

* $p \leq .05$ La tabla reporta los valores de la población, media y desviación típica por rango de años laborados en la Universidad, así como los valores resultados del ANOVA y valor de significancia para cada una de las dimensiones consideradas en el proceso de gestión del conocimiento.

Tabla 12: Comparación de las Medias Poblacionales de cada Dimensión del Cuestionario de Gestión del Conocimiento por División Académica

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Implicación de la alta dirección	División A	23	14.04	3.855	.941	.395
	División B	25	15.28	3.542		
	División C	32	15.16	3.081		
Cultura Organizativa	División A	23	13.30	2.991	1.155	.320
	División B	25	14.08	3.341		
	División C	32	12.81	3.053		
Capacidad de Gestión	División A	23	10.65	4.270	5.620	.005*
	División B	25	11.64	4.051		
	División C	32	8.34	3.279		
Tecnología	División A	23	13.09	3.302	8.257	.001*
	División B	25	15.96	3.020		
	División C	32	12.88	2.915		
Indicadores	División A	22	8.64	2.752	8.879	.000*
	División B	25	11.00	2.582		
	División C	32	8.06	2.747		
Procesos de la Gestión del Conocimiento	División A	23	10.83	4.086	3.800	.027*
	División B	25	13.84	4.571		
	División C	32	11.63	3.358		
	División C	32	11.63	3.358		

* $p \leq .05$ La tabla reporta los valores de la población, media y desviación típica por división académica, así como los valores resultados del ANOVA y valor de significancia para cada una de las dimensiones consideradas en el proceso de gestión del conocimiento.

Con relación a las divisiones académicas, únicamente las dos primeras dimensiones no reportan diferencias. Las dimensiones: capacidad de gestión, tecnología, indicadores y procesos de la gestión del conocimiento, reportan diferencias estadísticamente significativas que señalan a la División Académica “B” como la que mejor percepción tiene sobre las mismas, mientras que los valores más bajos, también de manera coincidente, los refleja la división académica “C”. Por último en la Tabla 13 se presenta un análisis de correlación de las dimensiones bajo estudio con relación a la edad y los años laborados en la institución.

Tabla 13: Correlación de las Dimensiones del Cuestionario con Relación a la edad y Antigüedad Laboral

Dimensión	Implicación de la alta dirección	Cultura organizativa	Capacidad gestión	Tecnología	Procesos de la gestión del conocimiento	Indicadores	Edad de la persona entrevistada	Años que ha laborado en la organización
Implicación de la alta dirección	1							
cultura organizativa	.706**	1						
capacidad gestión	.432**	.402**	1					
Tecnología	.413**	.589**	.450**	1				
Procesos de la gestión del conocimiento	.537**	.651**	.423**	.524**	1			
Indicadores	.602**	.608**	.475**	.559**	.722**	1		
Edad de la persona entrevistada	-.141	-.223	.161	-.058	-.115	-.129	1	
Años que ha laborado en la organización	-.352**	-.322**	.030	-.183	-.237*	-.251*	.718**	1

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). * La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral). La tabla presenta los valores de correlación entre las dimensiones así como la correlación que presentan cada una de ellas con la edad y los años laborados en la Universidad.

Se puede apreciar que los años laborados guardan una correlación negativa altamente significativa con respecto a las dimensiones de implicación de la alta dirección y cultura organizativa, y una correlación moderada siempre negativa con relación a los procesos de gestión del conocimiento y los indicadores. Es decir que a un mayor número de años laborados menor es la percepción sobre la dimensión señalada.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De manera general podemos señalar que más de la mitad de la población bajo estudio percibe que no se están dando los elementos necesarios para la gestión del conocimiento al interior de los cuerpos académicos. Es preciso señalar nuevamente, que la investigación solo incluyó los profesores provenientes de cuerpos académicos del área de ciencias sociales, por lo que no se puede afirmar que esto es una realidad para todos los investigadores que laboran en la Universidad. Gairín, Muñoz y Rodríguez, (2009) afirman que uno de los principales elementos para que se dé la gestión del conocimiento, es la existencia de una cultura favorable y compatible con estos conceptos, lo cual permitirá garantizar el éxito de los proyectos. El caso bajo estudio refleja una pobre cultura sobre la gestión del conocimiento, y para generarla se requiere que los investigadores se involucren de manera directa y comprometida en este esquema para mejorar el desempeño de los grupos de trabajo, que en este caso se conforman a través de los cuerpos académicos, que tienen como finalidad fungir como una estrategia de las instituciones de educación superior para gestionar el conocimiento.

Otro de los propósitos de la Gestión del Conocimiento es conectar a las personas entre sí para que se vinculen con la información para convertirla en conocimiento y, por tanto, motivar la creatividad y la innovación. Los equipos de trabajo desarrollan actividades que les lleva a interactuar en contextos multidisciplinarios, generar e intercambiar información entre los integrantes, promover la creatividad y la mejora continua como una de sus metas primordiales. Estas acciones propician la innovación organizacional y la búsqueda del conocimiento donde quiera que esté localizado (García y Cordero, 2008). Se esperaría que los Cuerpos Académicos, como grupos definidos para la generación y aplicación del conocimiento, sean grupos consolidados y convencidos de esta función, hecho que resalta en este diagnóstico como ausente en la percepción de los profesores que los conforman.

Entre los principales aspectos que se pueden observar con los resultados que se presentan es la disparidad de integración de sus participantes, pues a pesar de que se cultivan disciplinas afines, su visión de los procesos que integran la gestión del conocimiento es diferenciada, siendo los que menor desarrollo y evolución de sus cuerpos académicos tienen, los que reportan una percepción menor de estos elementos, lo que hace suponer, que independientemente de los factores demográficos, se requiere de una participación activa en estos procesos para que el conocimiento generados por estos grupos colegiados sea integrado a la organización, se cree una cultura sobre los mismos y puedan verse reflejados los resultados en la función social de la Universidad. Entre los principales factores asociados, los investigadores perciben que la dedicación de los directivos respecto al apoyo que brindan los profesores es bajo, y este factor es decisivo para que a través de los diversos programas de apoyo a la investigación se puedan realizar los desarrollos requeridos por la sociedad, y de esta forma mejorar los indicadores de productividad de los propios Cuerpos Académicos. Retomando el resumen realizado de

Gairín, Muñoz y Rodríguez, (2009, p.629), se hace hincapié como uno de los factores de éxito para la gestión del conocimiento es el respaldo del personal directivo, que resulta fundamental para disponer de posibilidades de éxito, en los procesos de comunicación y aprendizaje institucional, a través de una memoria organizativa de sus productos que brinde las facilidades y recursos necesarios para gestionar el conocimiento y difundirlo hacia la sociedad con la finalidad de que sea aplicado en los diferentes escenarios para los que se desarrolla la investigación. En cuanto a la espiral del conocimiento se puede observar que existe la problemática de documentación y socialización, ya que la creación de conocimiento es una interacción continua de conocimiento tácito y conocimiento explícito. Por tanto, es

necesario que se dé el proceso de socialización para compartir el conocimiento tácito. Sobre este aspecto se hace forzoso remarcar la importancia de generar una cultura orientada a la generación, documentación y aplicación del conocimiento, ya no solo al interior de los cuerpos académicos sino como procesos sustantivos de la organización.

La tecnología, es una dimensión que de manera recurrente fue bien evaluada, sin embargo se reconoce que aún no es suficiente y que no se está generando una memoria organizacional que permita precisamente este proceso de socialización y por supuesto, tampoco la difusión y posible comercialización de los productos de investigación que han generado estos grupos de trabajo.

Con relación a la edad y años laborados de los profesores, resulta evidente que la variable debe considerarse y ser sujeto de estudios más detallados, pues a pesar de que diversas teorías señalan la importancia de considerar la experiencia que se genera en el campo laboral (Nonaka y Takeuchi, 1999), diversos estudios (Rosas, Magaña y Guzmán, 2008; Gil, Bolio y López, 2012; Guzmán y Marín, 2010) sobre los cuerpos académicos en México, han señalado estas variables como determinantes en el nivel de consolidación. Un factor a considerar en este fenómeno es la estricta reglamentación que se ha impuesto por parte de la Secretaría de Educación Pública a los niveles de consolidación de cuerpos académicos, pues no permite dar la categoría de consolidación si no se ha obtenido el grado preferente (el doctorado), por la mayor parte de sus integrantes (SEP, 2010), sin considerar entre los indicadores de evaluación, la experiencia en el campo laboral de los investigadores.

Si bien la figura de los cuerpos académicos fue creada para dar un soporte a una de las herramientas esenciales en la gestión del conocimiento, los equipos de trabajo, hace falta aún atender muchos aspectos de la estructura organizacional que permitan un funcionamiento óptimo en los procesos, para que el conocimiento sea generado a través de la investigación científica, compartido a través de una memoria organizacional, medida y valuada por las comunidades académicas, difundida a través de agentes de vinculación con el sector social y productivo y transferidos de manera funcional a éstos a través de programas que permitan culminar con todas las etapas de este proceso y que generen nuevo conocimiento que pueda ser integrado a la organización y transmitido a futuras generaciones a través de la docencia.

Es pertinente señalar que si bien esta investigación se centró principalmente hacia el área de ciencias sociales, la línea de investigación que permita generar estrategias de gestión del conocimiento al interior de estos grupos colegiados, se hace pertinente para todas las ciencias. Asimismo, la inclusión detallada de otras variables no consideradas en el estudio, pues la función social de la entidad universitaria debe procurar la generación de los esquemas que le permitan ser pertinente y competitivo en esta sociedad del conocimiento. Para finalizar, se tienen que remarcar que la estrategia en la economía del conocimiento, no debe dejar a un lado la función social de las universidades públicas en México, y que si bien los procesos de gestión del conocimiento se orientan a un provecho económico de los mismos en beneficio de la organización, estos beneficios deben ser reorientados a las funciones sustantivas y a la generación de ciencia básica que permita un desarrollo sustentable de la actividad científica y tecnológica en el país.

REFERENCIAS

Abello, R., Páez, J. y Dacunha, C. (2001). ¿Son la ciencia y la tecnología un instrumento de desarrollo? Un análisis de caso para América latina. *Investigación y Desarrollo*, 09(001), 372- 387. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26890101>

Aboites J. (2008). *Economía del conocimiento y propiedad intelectual*. México: editores.

Alavi, Maryam; Leidner, Dorothy E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*. 25 (1), 107–136. DOI:10.2307/3250961. JSTOR 3250961

Bajo, A. y Martínez, R. (2006). Cuerpos académicos y desempeño institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En Bajo, A. y Martínez, R. *Cuerpos académicos y desempeño institucional*. (pp. 135-192). Culiacán, Sinaloa. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Consejo de Ciencia y Tecnología [CONACYT] (2000). *Nomenclatura Internacional Normalizada Relativa a la Ciencia y la Tecnología, (Versión México)*. Recuperada de <http://coqcyt.groo.gob.mx/portal/posgrado/Clasificaci%C3%B3n%20Barros%20Sierra.pdf>

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2010). *Informe General del Estado de la Ciencia y Tecnología*. México, D.F. Autor. Recuperado de http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/docs/contenido/IGECYT_2009.pdf

Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Buenos Aires: Pearson Educación S.A.

Dosi, G., Pavitt, K. y Soete, L. (1993). *La economía del Cambio Técnico y el Comercio, Internacional*. CONACYT- SECOFI: México.

Drucker, P. (1998). The coming of the new organization. En *Harvard Business Review on Knowledge Management*, (pp.1-19). Harvard Business Review: U.S.A.

Fainholc, B. (2006). Rasgos de las universidades y de las organizaciones de educación superior para una sociedad del conocimiento, según la gestión del conocimiento. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento* [en línea], 3(001), 1-11.

Gairín, S. J., Muñoz, M. J. L., Rodríguez, G. D. (2009). Estadios organizativos y gestión del conocimiento en instituciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(4), 626-630. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28012285005>.

García F., y Cordero, A.E. (2008). Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestión del conocimiento visión gerencial. *Visión Gerencial*, 7(1), 45-58.

García, L.N. (2004). Estrategias de gestión para la capitalización del conocimiento en el contexto de la relación universidad. Sector productivo. *Educere*. 8(27), 507-516. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35602709>

Gil, M.D., Bolio, C. y López, G. (2010). La constitución y consolidación de cuerpos académicos en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana. En J.B. Castañeda (Ed.). *Los Cuerpos Académicos del PROMEP, Tomo II* (pp.237-246). Culiacán, Sinaloa, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Guzmán, I. y Marín, R. (2010). Habilitación de los profesores para la productividad en cuerpos académicos en la Universidad Autónoma de Chihuahua. En J.B. Castañeda (Ed.). *Los Cuerpos Académicos del PROMEP, Tomo II* (pp.237-246). Culiacán, Sinaloa, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Hernández, S.R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación*, (5ª Edición) México; Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, S., Sánchez, J. (2006). Modelo conceptual de las variables a investigar en el desarrollo de la gestión del conocimiento en las empresas. *Mercados y Negocios*, 13(7), 38-60.

Kerlinger, F.N. y Lee, H.B. (2002). *Investigación del comportamiento*. México. Mc Graw-Hill.

López, S. (2005). *La vinculación de la ciencia y la tecnología con el sector productivo una perspectiva económica y social*. (2a Ed.), Cualiacán, Sinaloa, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

López, L. N., Arechavala, V. R. y Teja, G. R. (2010). *Gestión del Conocimiento en la Universidad ¿Hacia dónde se dirige y que resultados se obtienen?* Ponencia presentada en el XV congreso internacional de contaduría, administración e informática. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/ponencias/189.pdf>

Magaña, D.E. (2006). Inversión en investigación y desarrollo tecnológico en México: ¿Publicidad o una creciente necesidad de las empresas? *Universidad del Mayab CODICE*, 33, pp. 1-9. Recuperado el 8 de Junio de 2007 de http://codice.unimayab.edu.mx/article.php?id_art=33

Mendenhall W. (1990). *Estadística para administradores*. Grupo editorial iberoamericana. México.

Molina, J. L. y Marsal, S. M. (2002). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. United States (1ra edición en español). Colección negocios, empresa y economía.

Nagles G. N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista-Escuela de Administración de Negocios*. 61. 77-87. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=20611495008>.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de Conocimiento*, México; Editorial Mexicana.

Passoni, L. (2005). Gestión del conocimiento: una aplicación en departamentos académicos Gestión y Política Pública. *Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.* 14(1), 59-60. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13314102>

Porter, M. (2000), *Estrategia Competitiva Técnicas para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia*, Editorial Continental Vigésima Séptima Impresión, México 2000.

Puga, C. (2008). Ciencias sociales. Un nuevo momento. *Revista Mexicana de Sociología*. 71(núm. Especial), 105-131.

Quintana, B. (1998). *Porqué es Importante para la Empresa Mexicana Invertir en Tecnología*. X Simposio ADIAT, Memorias. Recuperado el 11 de febrero de 1999 de <http://www.adiat.org/eventos/xsim/memorias/cpuintana.html>

Rosas, J., Magaña, D.E. y Guzmán, C. (2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento de los Cuerpos Académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 14(39), 67 – 74.

Roos J., Roos, G., Dragonetti, N. y Edvinsson L. (2001). *Capital intelectual. El valor intangible de la empresa*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.

Scheafer, R., Mendenhall, W. y Ott., L. (1981). En G. Rendón y J.R. Gómez (Trads). *Elementos de muestreo*. México: Grupo Editorial Iberoamericana (trabajo original publicado en 1971).

Secretaría de Educación Pública [SEP], (2010). ACUERDO número 568 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). *Diario Oficial de la Federación*. Séptima sección. Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/index.html>

Senge, P. (2005). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (2ª Ed. 4ª Reimpresión). Buenos Aires Argentina: Garnica.

Suárez, T. y López, L. (2006). La organización académica de las universidades públicas: entre círculos y cuerpos. *Contaduría y Administración*, 218, pp. 147-173. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=39521807>

BIOGRAFÍA

Deneb Elí Magaña Medina es Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica y profesor investigador de tiempo completo adscrita al cuerpo académico sobre Estudios Organizacionales, con especialidad en el área de comportamiento organizacional. Se puede contactar en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Av. Universidad S/N Zona de la Cultura Magisterial, Villahermosa, Tabasco Correo electrónico: deneb_72@yahoo.com

Norma Aguilar Morales es Maestra en Administración y profesor investigador asociado de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Puede ser contactada en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas, en Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: gialca@hotmail.com

Edith Georgina Surdez Pérez es Maestra en Administración y profesor investigador asociado de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Puede ser contactada en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas, en Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: edith.2109@hotmail.com

Román Alberto Quijano García es Doctor en gestión estratégica y políticas de desarrollo, profesor investigador de tiempo completo adscrito al cuerpo académico de innovación en las organizaciones y colaborador del cuerpo académico en Estudios Organizacionales. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche Av. Agustín Melgar S/N Col. Buenavista CP. 24039 Campeche, Campeche. Correo electrónico: rq6715@hotmail.com

