

EL DOCENTE UNIVERSITARIO SUSTENTADO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU COMPORTAMIENTO DENTRO DEL AULA DE CLASES UNIVERSIDAD DE LOS ANDES DEL ESTADO MERIDA.

Zulay Rojas Nava
Universidad de Los Andes. Estado Mérida - Venezuela
zulayprofesional@gmail.com

Resumen:

Las organizaciones educativas universitarias tienen como función propia la docencia, además de la investigación, la difusión y el servicio a la sociedad. Hoy en día las organizaciones educativas necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y flexibles; esto sólo se logrará planeando con base en un diagnóstico del proceso de enseñanza aprendizaje, la responsabilidad recae de manera primordial en los docentes, la pregunta que se plantea entonces es: ¿Cómo pueden las organizaciones de educación superior identificar qué es lo que deben evaluar para cambiar y en qué deben influir para la toma de decisiones pertinentes y mejora del proceso educativo en las aulas de clases?: La respuesta es evaluar al docente con relativa frecuencia, con el fin de identificar el nivel de desempeño y actualización, sus debilidades y fortalezas para una mejora continua, las relaciones interpersonales y afectivas aplicadas en el aula de clase. Este trabajo está enfocado a proponer tres estrategias gerenciales para evaluar de una manera más completa e integral a los docentes: 1) La línea de investigación debe estar dirigida hacia el perfeccionamiento de los niveles de formación de los estudiantes, involucrando al docente a través de la gestión del conocimiento como complemento al área de enseñanza. 2) Evaluación por parte de los estudiantes hacia el docente y 3) Autoevaluación del docente.

Palabras Claves: Evaluación, Docente, Desempeño, gestión del conocimiento.

Resumen:

The university educational organizations function as a mother teaching plus research, dissemination and service to society. Nowadays educational organizations need to be more adaptable to any changes they must develop a greater capacity to learn to survive in a competitive world, be dynamic and flexible, this will only be achieved planning based on an assessment of the teaching-learning process, the onus of primary way teachers, the question then arises: How can the higher education organizations identify what should be evaluated for change and what should influence to the relevant decision-making and improving the educational process in the classroom: the answer is to evaluate teachers fairly often, in order to identify the level of performance and update, its weaknesses and strengths for continuous improvement, interpersonal and affective applied in the classroom class. This work is focused on proposing three management strategies to assess more fully and comprehensively teachers: 1) The line of research should be directed toward improving the levels of education of students, involving teachers through the knowledge management to complement the teaching area. 2) Evaluation by students towards teachers and 3) Self-assessment of teachers.

Keywords: Assessment, Teaching, Performance, knowledge management

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones educativas necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y flexibles. Una organización tendrá éxito si sabe lo que necesita hacer para ser más eficiente, saber cómo planear, ejecutar y controlar.

En nuestra sociedad, continuamente se evalúa a los integrantes de las organizaciones. El punto de vista que se presenta en este trabajo es, la gestión y evaluación de la docencia universitaria; centrándose en el desempeño efectivo y eficiente de los docentes a nivel superior. Por lo que, considerando a las universidades como una organización social y de servicio (útil y compleja), con objetivos claros de creación y elaboración del conocimiento, con tecnología tanto en el aprendizaje como en lo administrativo, con estructuras definidas y con muchos actores que desempeñan roles en el sistema educativo (docentes, administrativos, técnicos y obreros). Las universidades son organizaciones que requieren de evaluación, este trabajo muestra el enfoque de evaluación basado en el desempeño de los docentes, con el objetivo de proponer una evaluación integral en ellos y con los resultados proponer tres estrategias gerenciales para evaluar de una manera más completa e integral a los docentes: 1) La línea de investigación debe dirigirse al perfeccionamiento de los niveles de formación de los estudiantes, involucrando al docente a través de la gestión del conocimiento como complemento al área de enseñanza. 2) Evaluación por parte de los estudiantes hacia el docente y 3) Autoevaluación del docente.

Esta Investigación contiene aspectos particulares relacionados con el desempeño de los docentes universitarios y de la gestión del conocimiento. En la sociedad del conocimiento la educación constituye la fuente que garantiza la organización y el progreso de las sociedades modernas. La formación de calidad

es uno de los signos de identidad de la nueva universidad. Este nivel garantiza una efectiva aproximación a la realidad actual signada por nuevas formas de organización social, política y económica, en la cual se impone una educación dirigida a definir la gestión y evaluación de la docencia aunada a la gestión del conocimiento.

La dedicación eficiente de los docentes universitarios y la gerencia en el aula que ellos implementen, constituye un parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento del estudiante, entendido éste como el desempeño de los docentes en conjunción con las competencias dentro de un contexto de transmisión de los conocimientos, en un clima de relaciones interpersonales en el aula de clases, lo cual puede ser medido a través de los instrumentos de recolección de información y observación, como antesala de la construcción del conocimiento.

Por su parte, la gestión del conocimiento es un proceso que supone la generación, asimilación y aprovechamiento del mismo con el fin de edificar organizaciones cada vez más inteligentes y altamente competitivas, lo cual se traduce en resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación, permitiendo estudiar la manera cómo se relaciona con otros factores y en este caso su impacto en las instituciones educativas.

La presente investigación tiene como objetivo, evaluar al docente con relativa frecuencia, con el fin de identificar el nivel de desempeño y actualización, sus debilidades y fortalezas para una mejora continua, las relaciones interpersonales y afectivas utilizadas en el aula de clase y los procesos de gestión del conocimiento, aplicados a la Universidad de Los Andes y a Institutos Universitarios del Estado Mérida, sirviendo dicho paradigma como horizonte fundamental a partir del cual se ofrece un apropiado marco teórico y metodológico desde donde se establecen conexiones de naturaleza dialéctica, entre la gestión del conocimiento, la evaluación y el desempeño de los docentes. El apoyo en este

prototipo impone la necesidad de no reducir su análisis al desglose de sus partes, sino ampliarlo al establecimiento de estrategias entre las diferentes expresiones de su totalidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los fundamentos e implicaciones filosóficas y epistemológicas del proceso de gestión del conocimiento evidencian su carácter transdisciplinar. Múltiples teorías, corrientes de pensamiento, posiciones, aproximaciones han contribuido a la construcción de esta nueva mirada que intenta dar una respuesta de actualidad, adecuada a las exigencias posmodernistas, como alternativa a la crisis de los viejos esquemas, constituyéndose en puntal indiscutible de las nuevas formas de comprensión de la realidad. Ningún país ha permanecido ajeno a estas nuevas maneras de abordar el conocimiento, pero tampoco las instituciones educativas, las cuales han venido mostrando niveles de apertura significativas en este sentido; a pesar de lo establecido en la Cumbre Mundial de Educación Superior, realizada a finales del siglo XX en la UNESCO, París con respecto a que las organizaciones de educación superior son instituciones en manos de aficionados, referido directamente a que en la mayoría de las universidades del mundo, el personal docente y administrativo no ha recibido la capacitación y la formación necesaria para desempeñar su cargo. En este sentido, cabe destacar que en Venezuela las distintas instituciones de educación superior han comenzado a evidenciar interés y a promover cambios que abren promisorias perspectivas en este aspecto, instando a los agentes educativos a ser protagonistas de este enfoque, que hoy posee un terreno fértil para su desarrollo. En las últimas décadas del siglo pasado y la primera de este siglo se puede observar una serie de procesos que configuran lo que indudablemente puede reconocerse como un cambio de era. La era industrial, nacida a la luz de las revoluciones francesa e Industrial, fue dando paso a otra época cuya característica fundamental es la multiplicidad de formas adoptadas por el conocimiento. Surge así un nuevo reto para quienes asuman el

liderazgo en los distintos conglomerados sociales, siendo los sistemas educativos los llamados a impulsar los cambios necesarios que posibiliten la formación del nuevo ciudadano que habrá de habitar la aldea global. Los docentes, en su rol de facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, están llamados a contribuir con todos los cambios que sean necesarios para posibilitar el tránsito hacia los nuevos estándares educativos, modelos que servirán de corolario a esa realidad que se impone inexorablemente y que se designa hoy como “sociedad del conocimiento”, la cual se perfila como una forma social superadora de las actuales. Existen elementos de orden actitudinal que coadyuvan en el retraso experimentado por los docentes universitarios, como es el caso de quienes se sienten sobradamente capacitados para resolver cualquier situación, incluso las ajenas a su profesión, esta actitud equivocada produce importantes deformaciones como la creencia de pretender estar habilitado para desempeñar funciones docentes o administrativas dentro de la vida universitaria, sin haber recibido la formación correspondiente ni poseer la experticia necesaria calificada para ejercer determinada función o cargo.

Las organizaciones educativas universitarias tienen como funciones sustantivas: docencia, investigación, difusión y extensión. La misión fundamental es la docencia, entre los actores en este proceso está el docente que debemos valorar en su justa dimensión. Toda organización educativa debe necesariamente revisar de manera permanente y sistemática sus procesos de desempeño de la docencia, establecer un sistema eficiente de información que se fundamente en hechos y opiniones de los distintos elementos del sistema, que nos conduzcan a la posibilidad de un diagnóstico de los procesos de enseñanza de los docentes, planificar con base en estudios científicos para una mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, que conduzcan a la formación de los estudiantes. Hoy en día la evaluación del desempeño de ellos sólo se realiza por opinión de los estudiantes, que si la literatura reporta que es una evaluación objetiva, sin embargo no debe ser la única, además se deben incorporar otros elementos que detecten las insuficiencias y las fortalezas de este proceso.

No es posible evaluar el desempeño del docente de manera objetiva e integral con una sola fuente e instrumento debido a las desventajas que cada una de las estrategias utilizadas tienen, sin embargo, como modo de superar parte de las dificultades presentadas se pueden combinar diferentes estrategias de evaluación para evaluar el desempeño docente de los profesores y así tener mayores elementos de juicio (Abrami y Cohen, 1990) que den respuesta a:

- ¿Cómo pueden las organizaciones de educación superior identificar qué es lo que deben evaluar para cambiar y en qué deben influir para la toma de decisiones pertinentes y mejora del proceso educativo en las aulas de clases?

Haciendo hincapié en el objetivo del acceso universal a la educación, esos esfuerzos se enfocaron principalmente en los aspectos cuantitativos de las políticas de educación y a pesar de las excepciones planteadas en algunos casos, no se abordó la importancia de la calidad de la educación de manera puntual desde el punto de vista del desempeño de los docentes en el aula de clase. Es por eso que Villarroel (2005) define la calidad de la educación universitaria como adecuación de los resultados y el funcionamiento de la educación superior con su misión. Cada uno de los elementos institucionales presentes en la definición de calidad (deber ser, quehacer y ser), es evaluado con una categoría específica. Así, la misión, al igual que los planes y proyectos derivados de ella, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia.

En la educación de nuestro país existen investigaciones respecto a la evaluación del desempeño de los profesores en las instituciones de educación superior y facultades en particular, lo que ha limitado el reconocimiento y perfeccionamiento de la labor docente (Cruz 1985; Petra, 1986; Talayero 1988; Varela, 1989; Valle 1999; Rodríguez 2000; Valle 2004)., por lo que una manera de detectar necesidades de formación es a través de la evaluación y gracias a ésta tomar decisiones adecuadas para la mejora continua del proceso educativo e

identificar a los profesores de alto desempeño y otorgarles el reconocimiento que merecen.

Analizar lo concerniente a la evaluación del docente en el aula de clases, supone la necesidad de emitir juicios acerca de las realizaciones y logros en la educación superior universitaria, considerando para ello la medición permanente de sus procesos y el grado en que se alcanzan sus objetivos estratégicos. La ausencia de un proceso generalizado de evaluación institucional ha convergido en una práctica en la cual cada institución realiza esfuerzos individuales en la búsqueda del mejoramiento de sus propios procesos educativos y de la calidad. Vázquez, J. *et al.* (2001).

De igual manera se ha detectado, que existen docentes de la nueva generación, en algunas facultades de nuestra universidad, que pretenden cambiar el sistema de evaluación hacia el estudiante, implementando nuevas herramientas para que fluya el aprendizaje y la transmisión de conocimiento sea de más fácil adquisición. El caso es que, se ha observado que los superiores de estos docentes, evitan que se implementen nuevas estrategias de evaluación ya que con eso perderían el control de la metodología de enseñanza en su área. Esta es una manera de ver hasta dónde pueden llegar los niveles de evaluación de la docencia con este grupo de docentes que se rehúsan al cambio.

Por otra parte, existen docentes que se sienten grandes por el hecho de que sus alumnos no le pasen la materia y no se dan cuenta de que el error esta en ellos, que no buscan la manera de cambiar la estrategia que están utilizando para la transmisión de conocimientos e implementar una nueva herramienta de evaluación más acorde a la misma. Epistemológicamente podríamos decir que la transmisión de conocimientos esta quedando inerte en el espacio. En el Plan Único de Estudios de la carrera de Médico Cirujano de la UNAM hay un Capítulo sobre Evaluación y Actualización curricular, dentro de éste se incluye la evaluación del profesor. Respecto a la evaluación de profesores y desde hace 10 años se utiliza

en forma sistemática la opinión de los estudiantes en relación con el desempeño docente, principalmente en el área básica y evaluando a casi el 50% de la planta académica de la Facultad de Medicina. Gracias a esta estrategia se está construyendo una cultura de evaluación entre los profesores de la Facultad en general. Sin embargo, esto representa una visión parcial del desempeño docente, por lo cual es importante con esta población de profesores realizar una investigación y proponer una evaluación integral que pueda ser utilizado en cualquier institución educativa.

Esta investigación propone el concepto de productividad laboral institucional pensado como parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento y buen trato hacia el estudiante por parte del docente universitario, a partir de su desempeño y en conjunción con las competencias, dentro de un contexto de calidad y buen trato específico; renglón que puede ser medido en conexión con los estándares de la gestión del conocimiento desde una perspectiva holística. Entendida la gestión del conocimiento como el proceso por el cual las organizaciones crean, almacenan y utilizan su conocimiento colectivo a partir del aprendizaje organizacional, la producción de conocimiento y la distribución del mismo, esta investigación se propone tres estrategias gerenciales para evaluar de una manera más completa e integral a los docentes: 1) La línea de investigación se dirige al perfeccionamiento de los niveles de formación de los estudiantes, involucrando al docente a través de la gestión del conocimiento como complemento al área de enseñanza. 2) Evaluación por parte de los estudiantes hacia el docente y 3) Autoevaluación del docente.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Evaluar al docente universitario sustentado en la gestión del conocimiento y en su comportamiento dentro del aula de clases, en la Universidad de Los Andes del Estado Mérida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las funciones básicas del docente y su desempeño dentro del aula de clases.
- Caracterizar los procesos de la gestión del conocimiento en los docentes.
- Establecer la asociación entre las variables comportamiento y gestión del conocimiento de los docentes de la Universidad de Los Andes.
- Proponer lineamientos estratégicos para el manejo del conocimiento y mejora del comportamiento del docente en el aula de clases.

SUSTENTO TEÓRICO

La complejidad y amplitud de los términos comportamiento y gestión del conocimiento como tema objeto de estudio, visto desde una perspectiva holística y aplicado en el ámbito universitario, ofrece un extenso y novedoso campo de investigación; por lo cual se considera pertinente el manejo, producción y construcción de conocimientos asociados con esta temática, desde un enfoque epistemológico racionalista deductivo; el cual según Arraga y Añez (2003), va acompañado de un estilo de pensamiento formal, abordando la realidad en forma de conceptualización abstracta y experimentación activa y así mismo, procesando la información de forma estructurada, coherente, lógica, secuencial y deductiva. Esta investigación en esencia es un proceso por el cual se descubren patrones de comportamiento y se interpretan a la luz de los conocimientos existentes, conformados por las teorías. Los objetivos planteados en la investigación, son justamente comparar los fenómenos que se están estudiando, con aquellos que han sido planteados por diferentes autores y que son considerados como válidos, por lo menos hasta el momento en que no se haya demostrado lo contrario o que tenga otras variaciones.

De esta manera, el marco teórico lo conforma un compendio de estudios reflexivos críticos, establecidos como conocimiento validado y obtenidos naturalmente de la bibliografía que trata sobre el asunto materia de investigación. Se entiende que el

marco teórico se consigue después de un proceso metódico, el cual consiste en seleccionar, registrar y determinar de acuerdo a las características y la pertinencia con la temática de la investigación que se está realizando; fijando y comparando la realidad estudiada y la forma como en retrospectiva se ha efectuado en el mismo campo, tal como lo señala Alarcón (2005).

FUNCIONES BÁSICAS DEL DOCENTE, SU DESEMPEÑO Y SUS DEMANDAS.

Actualmente la humanidad transita en un mundo en continua transformación, donde los “supervivientes” ya no son los más fuertes sino los más capaces de adaptarse, es decir, los que aprenden a cambiar. Existen notables esfuerzos de las instituciones públicas por apoyar el desarrollo de la educación y las tecnologías, nadie puede negar la relevancia del “aprendizaje a lo largo de toda la vida” ni el papel decisivo que juegan las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) como soporte. Está ahí aunque no se quiera ver y en el futuro, la presencia y relevancia de las TICs sólo va a aumentar. Por tanto, si el aprendizaje es a lo largo de toda la vida, eso implica que el conocimiento es efímero y hay que renovarlo constantemente. Suárez (2004) afirma que pareciera como si no esta claro que la misión de la educación es preparar y dar herramientas a los educandos para enfrentar con garantías la vida que tienen por delante; esto queda en evidencia cuando en las instituciones educativas se hace más hincapié en aspectos intelectuales de información, en lugar de aspectos humanos como relaciones interpersonales, comunicación, gestión de si mismo, pensamiento crítico, creatividad, innovación o imaginación. Es decir, que se sigue arrastrando la visión de la educación de remotas épocas elitistas. La tradición le confía a las instituciones educativas y académicas la misión de educar. El punto de partida pasaba por considerar el conocimiento para operar en el mundo como algo explícito, como una cosa, como un objeto fácilmente transmisible desde la personas que lo tienen (profesores) a las que lo necesitan (alumnos). Lo actual es bastante más complejo, la educación no consiste en aprobar asignaturas, ni ocurre dentro de los muros de la institución, sino de adquirir conocimientos que sirva de

conducción para un futuro muy cercano. El conocimiento es necesario para sobrevivir en el mundo actual, es tácito y se obtiene mediante la experiencia y la práctica, en la vida diaria y por regla general sin conciencia.

De acuerdo a la declaración de la UNESCO, (2003:11), las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.

Considerar al docente como un líder o gerente de un proceso trascendental de transformación en el ser humano, significa asumirlo desde una perspectiva holística; la educación por competencias es una realidad y se hace necesario centrarse en definir las nuevas competencias que deben poseer los docentes en atención a los profundos cambios requeridos. El tomar en consideración las nuevas competencias que deben poseer los docentes universitarios, dimensionadas en el correcto contexto de cada institución, debe catalizar la creación y desarrollo de políticas institucionales, donde se enfatice en la divulgación y el conocimiento generalizado de los nuevos roles; esto definitivamente comienza a sembrar bases para la etapa de evaluación del desempeño y con toda certeza de manera incuestionable, introduce de forma inmediata un elemento reflexivo de auto revisión.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

El concepto de evaluación se refiere a la acción y efecto de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite señalar, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. Una evaluación también es un examen que permite calificar los conocimientos, las aptitudes y el rendimiento de los alumnos. Por ejemplo: *“Mañana tengo una evaluación de literatura”* o *“Hoy me evaluaron en Ciencias Sociales”*. Es importante destacar que, a nivel académico, no existe una única forma de evaluar: todo depende de la finalidad perseguida y del fundamento teórico en el que se contextualice. La evaluación, de hecho, puede

extenderse hacia las instituciones, el curriculum, el profesorado y la totalidad del sistema educativo. Podrían mencionarse dos paradigmas de evaluación: el positivista, que se basa en una perspectiva cuantitativa, y el alternativo, que descrea de la objetividad de la evaluación. De todas formas, existen distintos tipos de evaluaciones que exceden al ambiente académico o escolar. La evaluación ambiental, por ejemplo, permite asegurar a un planificador que las opciones de desarrollo que está considerando sean ambientalmente adecuadas. La evaluación psicopedagógica, por su parte, es el proceso constante y sistemático a través del cual se analiza el grado de desarrollo del alumno y de las modificaciones que se producen en él como consecuencia del proceso educativo y de su interacción con el medio social.

Por otro lado está la evaluación de desempeño, la cual tiene una larga historia que se inicia en el momento en que una persona dio empleo a otra y de una u otra manera hizo evaluación de su trabajo. En tanto que los primeros sistemas de evaluación de desempeño en organizaciones se encuentran en Estados Unidos alrededor de la Primera Guerra Mundial. Claudio Fuchs, investigador en temas de desarrollo y cambio organizacional, señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la institución. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. La mayoría de los autores enfatizan la importancia de la evaluación como un medio para recoger información y fundamentar las decisiones. La finalidad del proceso evaluativo deja de ser "emitir un juicio" para constituirse en una herramienta que proporcione información útil y definir las estrategias institucionales de capacitación y desarrollo de competencias de sus trabajadores, tanto a nivel personal como organizacional. La capacitación de los docentes se hace urgente, y esa capacitación debe satisfacer sus necesidades de acuerdo a las personas, sus intereses y sus

responsabilidades con relación al Proyecto Educativo de la institución en que trabajan.

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar. El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. Existen distintos tipos de gestión. Gestión social por ejemplo, consiste en la construcción de diversos espacios para la interacción social. Gestión de proyectos, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido, y la gestión del conocimiento (proveniente del inglés *knowledge management*). Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Piccoli, *et al.* (2000) definen la gestión del conocimiento como el proceso por el cual las organizaciones lo crean, almacenan y utilizan colectivamente. Este proceso incluye tres etapas: el aprendizaje organizacional, proceso por el cual se adquiere información; la producción de conocimiento, el proceso de transformar e integrar la información en conocimiento utilizable; y la distribución del conocimiento, el proceso de diseminación del mismo a través de la organización. Es decir que la gestión del conocimiento es el proceso de administrar el mismo para satisfacer necesidades presentes y futuras, identificando y explotando recursos de conocimiento tanto existente como adquiridos y para desarrollar nuevas oportunidades, tal como lo define Zorrilla, F. (2003).

Estas definiciones reconocen en el conocimiento un recurso importante que debe adquirirse, clasificarse, conservarse y explorarse para lograr los objetivos de la organización y hallar nuevas oportunidades. También existe coincidencia en que la gestión del conocimiento es un proceso, el cual debe formar parte de las actividades cotidianas de una organización; en el caso de la educación universitaria, todas aquellas orientadas de tal forma, que permitan crear una plataforma académica capaz de encarar los nuevos retos y desafíos globalizadores.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para el diseño de la investigación, la selección del tipo de muestreo, los instrumentos de recolección de datos, el análisis de los datos y todos aquellos aspectos relacionados con el procedimiento de la investigación, se busca de manera rigurosa su especificidad en función del tipo de estudio tratado.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta es tipificada bajo el enfoque descriptivo, atendiendo a las consideraciones de Hernández, R. *et al.* (2003), los estudios descriptivos pretenden medir, recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y variables que se refieren. Por esta condición y según lo especifican los objetivos, este trabajo tiene fundamentalmente carácter descriptivo y en menor grado, de correlación (no explicativo) entre las dos variables objeto de estudio; en virtud de recoger información y rasgos característicos en el desempeño de los docentes universitarios, a fin de poder determinar la relación entre su comportamiento y la gestión del conocimiento como herramienta gerencial. Por otra parte, la investigación es de campo, por la estrategia utilizada. Arias (2004) define esta modalidad como “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. Cabe agregar, que en la investigación de campo también se recurre a datos secundarios provenientes de

las fuentes bibliográficas consultadas para la construcción del marco teórico. Tales consideraciones son aplicables a la investigación presente, comprobándose así la consideración inicial de investigación de campo.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de las variables que comprenden esta investigación es el comportamiento que tienen los docentes dentro del aula de clases y la gestión del conocimiento en los recintos universitarios. Esta característica de las variables en estudio ubica el diseño de la misma dentro del contexto de las no experimentales; es decir que se realiza sin la manipulación deliberada de variables. En este tipo de investigación no se construye ningún tipo de situación sino que se observan al fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, luego se analiza. Por lo que, el diseño es no experimental y transversal es decir, la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre el conjunto de variables en un punto del tiempo. Igualmente se aprecia, que dos clasificaciones adicionales que se hacen a las investigaciones de este tipo, son pertinentes en la presente; la descriptiva aplica al desarrollar cada una de las variables como lo especifican los objetivos específicos, y la correlativa se aplicará al establecer la relación que existen entre las variables, actividad señalada igualmente en los otros objetivos específicos.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El propósito de la investigación es determinar el comportamiento académica institucional de los docentes universitarios en la Universidad de los Andes, enfocándose en los principios de la gestión del conocimiento. La población accesible de setecientos dos sujetos (702), corresponde a todos los docentes ordinarios o tiempo completo y a pesar que es finita, también es considerablemente elevada; en consecuencia, se hace necesario la obtención de una muestra. Siguiendo las recomendaciones de Méndez (2001), una vez determinada de manera clara y precisa la población objeto de conocimiento,

habiéndose establecido los parámetros de interés y el marco de muestreo, se define el tipo de muestreo y el tamaño de la muestra; arrojando un resultado de ochenta y ocho (88) sujetos.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el instrumento de medición se selecciona una escala tipo Likert. En el mismo se presenta en cada ítem una conceptualización de la dimensión de la variable en estudio, se pide al sujeto que externe su reacción, a través de una interrogante, eligiendo una de las cinco calificaciones propuestas. A cada calificación se le asigna un valor numérico lo que proporciona a cada individuo la suma de sus calificaciones y una relación de las mismas. Para la medición de la variable Comportamiento Institucional, se utiliza un (1) instrumento de medición, y para la variable Gestión del Conocimiento uno (1), categorizados en todos los casos como cuestionarios auto-administrados, bajo la técnica de observación directa,

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El test o instrumento de medición diseñado para la recopilación de datos, que se utiliza en este trabajo, se sometió al análisis de tres (3) expertos a los cuales se les solicita que, en lo posible dictaminen en base a las evidencias descritas. Para la validez de construcción, es decir, para determinar que en definitiva cada cuestionario mida lo que realmente se desea medir, que según Chávez, N. (2002) es un método de fácil aplicación en las escalas de actitudes tipo Likert. Para la ejecución del proceso de análisis discriminante de ítems, se realizó una prueba piloto en veinte (20) sujetos, con características similares a los de la población y muestra delimitada en la investigación; se calcula para todos los ítems en cada uno de los dos cuestionarios el coeficiente “t” y finalmente se obtienen valores de confiabilidad de 0.94, 0.98 y 0.96 para los cuestionarios utilizados.

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Se aplica la estadística descriptiva como técnica de análisis de datos. Dentro de ella se utilizan tablas de frecuencias absolutas y relativas, con criterios de evaluación por indicador, subdimensión, dimensión y variable.

RESULTADOS

En cuanto al comportamiento de los docentes, se obtiene que el 55.98 % objeto de estudio se ubican en el nivel muy alto, el 40.91% en el grupo alto y 3.41 % en el grupo bajo. En cuanto al manejo de los procesos de gestión del conocimiento se obtiene que un 55.68 % de los docentes objeto de estudio se ubican en el nivel alto, 21.59 % en el grupo bajo, 12.5 % en el grupo muy alto y 10.23% en el grupo muy bajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES: En respuesta a la necesidad de identificar el comportamiento de los docentes en el aula de clases y los procesos de gestión del conocimiento en la Universidad de Los Andes del estado Mérida, se pudo evidenciar en cuanto a la docencia, que el grupo de estudio se ubicó en el nivel muy alto, en ambos casos; lo cual significa que, la eficacia vista como una conjunción entre dominio de la materia y contenidos de aprendizaje es muy buena y la casi totalidad de los profesores poseen un desapego para con los estudiantes. Lo que significa que los docentes universitarios no se identifican con sus estudiantes, que se ha perdido esa interacción docente-alumno como se hacía a nivel de educación básica-diversificada; no hay conexión ni preocupación por los estudiantes. Que solo se cumple con ir a dar clases y no en interactuar con ellos para conocer su grado asimilación de los conocimientos suministrados por el mismo. Se detectó que el manejo de los contenidos de aprendizaje y evaluación, desarrollado por los profesores no es el más satisfactorio, y esto significa que a pesar de poseer un buen dominio de la materia, no socializan el conocimiento de manera efectiva. Igualmente se halla que los docentes universitarios, no tienen completamente

claro que la manera de evaluar a los estudiantes no se mide única y exclusivamente por exámenes escritos, también existen otras formas de medir si el estudiante ha adquirido de manera efectiva los conocimientos impartidos por ellos.

RECOMENDACIONES: Es por esto que, se recomienda a los docentes perpetrar cambios actitudinales orientados a relacionar los temas de la materia con acontecimientos de actualidad, ejemplificando con situaciones del día a día, para promover en los alumnos la creatividad y el desarrollo de un pensamiento crítico. De igual manera se recomienda interactuar más abiertamente con los estudiantes a fin de conocer con exactitud sus necesidades o inconvenientes relacionados con la materia asignada. Es importante mencionar que en la búsqueda de una buena práctica del docente, se ve ligeramente afectada por algunas fallas a nivel de gerencia; ya que en algunos casos ellos quieren implementar otras medidas de evaluación o generación de conocimientos y las coordinaciones no les permiten realizar cambios, respaldándose en que no son permitidos por la alta gerencia. De igual manera por la falta de recursos audiovisuales y de espacios de tiempo o estructurales. Por lo referido anteriormente, se recomienda a los docentes hacer un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, de manera que les permita adecuar la bibliografía y racionalizar el empleo de los recursos audiovisuales. Esto aleja al docente de la práctica del modelo tradicional del acto educativo y le facilita insertarse en los esquemas vanguardistas de alta volatilidad conceptual en lo que al conocimiento se refiere. En los procesos de gestión del conocimiento, la mayoría de los docentes universitarios laboran en organizaciones donde se promueve la generación de iniciativas y el intercambio de experiencias laborales para mejorar el trabajo; así como también, las instituciones poseen políticas que promueven el aprendizaje mutuo y constantemente se están eliminando barreras para que el personal desarrolle nuevas formas de trabajo, esto es una condición favorable para la creación de conocimiento dentro de su institución ya que, se ofrece en forma sistemática el conocimiento, se organiza el

conocimiento de acuerdo a sus fuentes, se codifica en forma sencilla el conocimiento para ubicarlo fácilmente y este se encuentra organizado por tópicos específicos, pero se refleja una desconexión productiva. La institución es responsable de su proceso de organización de conocimiento y facilita condiciones que permitan un ambiente favorable para actividades en grupo y para la creación y acumulación de conocimiento a nivel individual,

En concordancia con éste planteamiento, se puede afirmar que las relaciones profesor alumno no son consecuentes dentro del aula de clases para mejorar los resultados en la adquisición del conocimiento. De igual manera se detectó que los docentes no poseen muy claro el concepto de participación y conocimiento de las diversa metodologías en cuanto a proyectos de interés comunitario, a pesar de la favorable condición de innovadores, tal como se refleja en los resultados, donde lo referente a los proyectos comunitarios, se les deja solo al grupo asignado por la coordinación de la carrera para tal fin. Por lo tanto se recomienda finalmente, implementar la evaluación al docente con relativa frecuencia, con el fin de identificar el nivel de desempeño y actualización, sus debilidades y fortalezas para una mejora continua, las relaciones interpersonales y afectivas aplicadas en el aula de clase, bajo la modalidad de tres estrategias gerenciales: 1) La línea de investigación debe estar dirigida hacia el perfeccionamiento de los niveles de formación de los estudiantes, involucrando al docente a través de la gestión del conocimiento como complemento al área de enseñanza. 2) Evaluación por parte de los estudiantes hacia el docente y 3) Autoevaluación del docente. En síntesis aplicar planes estratégicos y planes operativos dinámicos y flexibles diseñados a partir de la esencia misma de la función adquisición del conocimiento, sustentados en firmes políticas de divulgación y sensibilización, en las cuales se vincule efectivamente las funciones de docencia con el alumno y se puedan monitorear a través de indicadores e índices de gestión el impacto, la pertinencia social de la labor institucional universitaria y proyectos de extensión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRAGA, M. y AÑEZ, A. (2003). **Aprendizaje, enfoques epistemológicos y estilos de pensamiento**. . ED. LUZ vol.10, No.1
- ALARCON, L. (2005). **Manual de proyecto de tesis para alumnos de postgrado**. www.monografias.com
- ARIAS, F. (2001). **Mitos y errores en la elaboración de Tesis y Proyectos de Investigación**. 2ª. Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- DRUCKER, P. (2002). **La Gerencia del siglo XXI**.
- GONZÁLEZ, L. (2004). **Nuevos roles del docente universitario en la sociedad del aprendizaje**. Dale Carnegie Training. Bogotá. Colombia.
- HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. BAPTISTA, P. (2003). **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill. México.
- MÉNDEZ, C. (2001). **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Cuarta Edición. McGraw-Hill. Colombia.
- SUÁREZ, R. (2004). **La Educación**. Editorial Trillas. México.
- UNESCO. (2003). **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI Visión y Acción**. Paris.
- VÁSQUEZ, J., CLEMENZA, C., FERRER, J. (2001). **Transformación universitaria bajo la óptica de la evaluación. Caso La Universidad del Zulia**. Revista CIENCIAS DE GOBIERNO Vol. 5, N° 10. Maracaibo.
- VILLARROEL, César. (2005). **El sistema de evaluación y acreditación de las universidades venezolanas**. Fondo editorial IPASME. Convenio IESALC – UNESCO – IPASME. Caracas.
- ZORRILLA, H. (2003). **La Gerencia del Conocimiento y la Gestión Tecnológica**. Ed. Universidad de Los Andes. Colombia. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.