

LINEAMIENTOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE - CATÓLICA*

*GUIDELINES TO IMPROVE KNOWLEDGE MANAGEMENT OF PROFESSORS
OF THE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES OF LOS ANGELES
UNIVERSITY OF CHIMBOTE - CATHOLIC*

*Gonzalo Oswaldo Peralta Silva¹
Oscar Antonio Robles Villanueva²*

RESUMEN

Se realizó un estudio para diagnosticar la gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH-Católica y en base a ello se elaboraron algunos lineamientos para su mejora. Se evaluaron cinco dimensiones, para lo cual, se tomó como base de referencia el cuestionario Knowledge Management Assesment Tool de Arthur A.

Material y método: Se diseñó un instrumento con 37 items, que fue validado por expertos. Para el análisis, se trabajó con la diferencia que existe entre el grado de importancia que tiene un determinado indicador para la institución menos el grado de desempeño o ejecución que se ha alcanzado en la institución. La escala que se consideró para cada una de estas dimensiones fue de 0 a 5. Se elaboraron cuadros y se calcularon porcentajes para su análisis. La muestra fue de 43 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH-Católica.

Resultados: Existió falta de gestión del conocimiento en el aspecto de liderazgo en la gestión del conocimiento. Los indicadores que necesitan mayor atención son: estimular en forma material o inmaterial a los docentes por los logros académicos o estudios que realizan y brindar condiciones para que el docente, aparte de sus clases realice, investigación, proyección

* Recibido: 22 de marzo del 2013; aprobado: 16 de abril del 2013.

1 Magister en Educación. Asesor de la Asamblea Nacional de Rectores.
E-mail: gonzaloperaltasilva@hotmail.com

2 Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación. Docente de la Universidad San Pedro, Universidad ULADECH-Católica y la Universidad César Vallejo. E-mail: oscarobles@hotmail.com

social y extensión universitaria. Los indicadores considerados como buenos son: cultivo de una adecuada comunicación entre docentes y alumnos y definición clara de la estrategia frente a la competencia.

PALABRAS CLAVE: Gestión, conocimiento, docente universitario, lineamientos.

ABSTRACT

We designed a study that allowed a diagnosis of professors' knowledge management of the schools of Health Sciences at Universidad Los Ángeles de Chimbote and on this basis, some guidelines for its improvement were developed. Five dimensions were evaluated for which the baseline questionnaire KMAT (Knowledge Management Assessment Tool) by Arthur A. was taken. **Material and Methods:** An instrument with 37 items was designed and for data analysis, the difference between the degree of importance of a given indicator for the institution minus the level of performance that the institution has reached. The scale that was considered for each of these dimensions was from 0 to 5. The sample consisted of 43 professors of the School of Health Sciences at ULADECH-Católica. **Results:** There is a lack of knowledge management into leadership. Results indicated that teachers must be recognized tangibly or intangibly for their academic achievement or for their studies. It is necessary to provide conditions for the teacher get involved into research activities, social work and university extension. Furthermore, this study indicates that there is a good communication between professors and students and also there is a clear strategy to face the competition.

KEY WORDS: Management, Knowledge, professor, Guidelines.

INTRODUCCIÓN

Se vive una época en la que la globalización y las tecnologías de información son responsables de los acelerados cambios en las diversas empresas e instituciones. En esta era, donde la información se duplica cada cinco años (Robles, 2004), las predicciones son muchas veces inimaginables y se mira el futuro con mucha cautela. Por consiguiente, las universidades, como propulsoras del desarrollo, deben estar siempre acordes con los tiempos.

En este contexto, se considera que las universidades, como sistemas complejos, deben estar preparadas para recibir con éxito los retos del futuro, por lo que, un rol primordial en este quehacer tendrá la gestión del conocimiento de los docentes universitarios que permitan aprovechar la explosión de la información para el bien de la universidad donde se desempeñan.

Según los especialistas de la educación, es necesario que la educación sea planificada, considerando planes a largo plazo para efectuar cambios sustancia-

les que este sistema necesita, resaltando la pertinencia de las decisiones superiores, sobre todo en los países en vías de desarrollo, donde los esfuerzos por ser una institución acreditada son mayores y una mala decisión puede llevarla al declive.

Se considera que esta investigación es pertinente porque no solo permite aprovechar mejor el crecimiento vertiginoso de la información, sino también preparar mejor a los estudiantes para el futuro que les tocará vivir, para el desarrollo de la universidad y de su entorno. También es importante porque permitirá plantear lineamientos que servirán de guía para la aplicación de una gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Los Ángeles de Chimbote - Católica (ULADECH-Católica).

PROBLEMA

¿Cuales son los lineamientos para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH - Católica?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar lineamientos para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH - Católica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de la gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH - Católica.
- Diseñar lineamientos para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH - Católica.

MATERIAL Y MÉTODOS

KNOWLEDGE MANAGEMENT ASSESMENT TOOL (KMAT)

El cuestionario KMAT

Arthur (1998) presenta cinco elementos para realizar un diagnóstico de la gestión del conocimiento en una institución. Para cada uno de los elementos, muestra un grupo de propiedades, los cuales sirvieron de base y se adaptaron al quehacer universitario, para generar las preguntas de un cuestionario.

- 1) Propiedades del liderazgo en la gestión del conocimiento.
- 2) Las prácticas culturales de las organizaciones que gestionan sus conocimientos.
- 3) Propiedades de la tecnología del conocimiento.
- 4) Es necesario medir los resultados conseguidos gracias a la gestión del conocimiento.
- 5) Propiedades de los procesos del conocimiento.

Para la valoración de cada pregunta que se construye con estos elementos, Andersen propone dos dimensiones:

1)Cuál es el grado de importancia para la institución, valorándose de uno a cinco puntos.

1. Nada importante.
2. Algo importante.
3. Suficiente importancia.
4. Bastante importante.
5. Esencial.

2)Cuál es el grado de desempeño o ejecución que en la institución se ha alcanzado, valorándose de uno a cinco puntos.

1. Nulo.
2. Pobre.
3. Adecuado.
4. Bueno.
5. Excelente.

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue descriptiva propositiva, no experimental transversal y prospectiva.

VARIABLE, DIMENSIÓN E INDICADOR

DENOMINACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Gestión del conocimiento de los docentes.	Aspectos de liderazgo en la gestión del Conocimiento.	A,B,C,D,E,F,G,H,I,J ,K
	Aspectos de prácticas culturales de la UPSP que influyen en la gestión del Conocimiento.	A,B,C,D,E,F,G,H
	Aspectos de Tecnología del conocimiento.	A,B,C,D,E
	Aspecto de medición de gestión del conocimiento.	A,B,C,D
	Aspectos de los procesos del conocimiento.	A,B,C,D,E,F,G,H,I

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ULADECH-Católica que dictaron clases en el semestre 2012-I. La muestra fue de 43 de esta población, para lo cual, se consideró la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$$

Z : Para 95% de confianza, Z= 1,96.

E : Error permitido (0,15).

n : tamaño de muestra a ser estudiada.

P : P = Q = 0,50.

Para esta muestra se recurrió al muestreo aleatorio simple.

INSTRUMENTO

Para el diagnóstico de la gestión del conocimiento se elaboró un cuestionario de 37 ítems (una para cada indicador) tomando como referencia el modelo KMAT propuesto por Arthur Andersen.

Se consultó a cinco expertos en el tema y se realizó una encuesta piloto a 6 docentes de la Facultad para mejorar el cuestionario.

Para la aplicación de la encuesta, se contó con el apoyo de los alumnos de la Escuela Profesional de Psicología de la ULADECH - Católica registrados en las asignaturas de Estadística y Bioestadística, en el semestre 2012-I.

RESULTADOS

Para el diagnóstico de la gestión del conocimiento se consideró la presentación de los resultados considerando las cinco dimensiones y para diseñar los lineamientos se consideró un análisis de los indicadores de cada dimensión.

De la tabla 01: Falta de gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, sobre todo el aspecto del liderazgo (7%).

En el aspecto de tecnología del conocimiento y en el aspecto de medición del conocimiento, la falta de gestión es menor correspondiendo un 3% y un 2%, respectivamente.

Con respecto al puntaje total de los cinco aspectos de gestión del conocimiento en estudio, se logró ejecutar en un 65%.

Tabla 01
DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH - CATÓLICA

Dimensión / Aspecto	Puntaje Máximo		Importancia		Ejecución desempeño		Diferencia	
	Puntos	%	Puntos	%	Puntos	%	Puntos	%
Liderazgo en la gestión del conocimiento	2365	30	2045	26	1528	19	517	7
Prácticas culturales de la ULADECH que influyen en la gestión del conocimiento	1720	22	1497	19	1110	14	387	5
Tecnología del conocimiento	1075	13	951	12	703	9	248	3
Medición del conocimiento	860	11	723	9	548	7	175	2
Procesos del conocimiento	1935	24	1647	21	1291	16	356	4
Total	7955	100	6863	86	5180	65	1683	21

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

Tabla 02
DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH - CATÓLICA,
PARA LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN:
LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	Indicador	Importancia - Ejecución	%
1	B	62	12,0
2	A	59	11,4
3	E	54	10,4
4	F	52	10,1
5	C	49	9,5
6	I	49	9,5
7	D	41	7,9
8	H	39	7,5
9	J	39	7,5
10	K	39	7,5
11	G	34	6,6
TOTAL		517	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

Tabla 03

DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, PARA LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN: PRÁCTICAS CULTURALES DE LA UNIVERSIDAD QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	Indicador	Importancia - Ejecución	%
1	C	59	15,2
2	F	56	14,5
3	B	52	13,4
4	D	46	11,9
5	G	46	11,9
6	E	44	11,4
7	H	43	11,1
8	A	41	10,6
TOTAL		387	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

Tabla 04

DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, PARA LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA DEL CONOCIMIENTO.

N°	Indicador	Importancia - Ejecución	%
1	D	58	23,4
2	A	54	21,8
3	B	47	19,0
4	E	46	18,5
5	C	43	17,3
TOTAL		248	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

Tabla 05
DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, PARA LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN: MEDICIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	Indicador	Importancia - Ejecución	%
1	A	48	27,4
2	D	48	27,4
3	B	42	24,0
4	C	37	21,1
TOTAL		175	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

Tabla 06
DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DEL DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, PARA LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN: PROCESOS DEL CONOCIMIENTO

N°	Indicador	Importancia - Ejecución	%
1	B	50	14,0
2	H	44	12,4
3	E	42	11,8
4	A	41	11,5
5	I	39	11,0
6	G	38	10,7
7	F	36	10,1
8	C	35	9,8
9	D	31	8,7
TOTAL		356	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes Facultad de la Salud de la ULADECH-Católica, Semestre 2012-I.

De la tabla 02: Los indicadores que merecen mayor atención para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes son:

- Estimular material o inmaterialmente a los docentes, por los logros académicos o estudios que realizan.
- Brindar condiciones para que el docente, además de sus clases, realice actividades de investigación, de proyección social y extensión universitaria.

De la tabla 03: Los indicadores que merecen mayor atención para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes son:

- Existencia de estímulos materiales o inmateriales para la producción de libros y separatas.
- Cultivo de una cultura organizacional basada en la colaboración entre sus miembros.

De la tabla 04: El indicador que merece mayor atención para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes es:

- Brindar un acceso rápido y fácil a la información relevante para desarrollarse como docente.

De la tabla 05: Los indicadores que merecen mayor atención para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes son:

- Controlar, evaluar y retroalimentar la labor de los docentes.
- Dedicar recursos hacia acciones que aumentan claramente su base de conocimientos.

De la tabla 06: Los indicadores que merecen mayor atención para mejorar la gestión del conocimiento de los docentes son:

- Cultivar un clima de comunicación e integración entre los docentes.
- Contar con adecuados y suficientes laboratorios.

CONCLUSIONES

Existe falta de gestión del conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. En la dimensión, se evidencia más en el aspecto del liderazgo de la gestión del conocimiento (7%). Contrario a esto, la dimensión medición del conocimiento es la que menos dificulta la gestión del conocimiento (2%).

Los indicadores de las diferentes dimensiones que aumentan una mala gestión son:

- Estimular material o inmaterialmente a los docentes, por los logros académicos o estudios que realizan.
- Brindar condiciones para que el docente, además de sus clases, realice actividades de investigación, de proyección social y extensión universitaria.
- Existencias de estímulos materiales o inmateriales para la producción de libros y separatas.

Los indicadores que se pueden considerar que están bien o contribuyen a una buena gestión del conocimiento son:

- Cultivar una adecuada comunicación entre los docentes y alumnos.
- Definición clara de la estrategia frente a la competencia.
- Que los docentes conozcan los procesos que se necesitan para mejorar la universidad.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- AGUILAR J.A. - BLOCK A. (1998). Planeación escolar y formulación de proyectos. Editorial trillas, México.
- ALVARADO O. (1999). Gestión educativa enfoques y procesos. Universidad de Lima, fondo de desarrollo editorial, Perú.
- BESARON S. (1999). El sistema de ciencia, tecnología e investigación, Seminario Taller de Indicadores de Ciencia y Tecnología, Impreso en Córdova System S.A., Perú.
- BROOKING, A. (1997). El Capital Intelectual. Piadós, Barcelona.
- CAPELLA J. (2002a). Gestión del conocimiento en el Campo de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú.
- CAPELLA J. (2002b). Política Educativa, Aportes a la política educativa peruana, Primera Edición, Lima - Perú.
- CETTO A - VESSURI H. (1999). América Latina y El Caribe, Informe mundial sobre la ciencia, Seminario taller de indicadores de ciencia y tecnología, p. 7-8, Perú.
- CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA CONCYTEC. (1998). Estudio sistémico de la realidad nacional en Ciencia y Tecnología. Impreso en Córdova System S.A, Perú.
- DANIEL J., LINARES J. (1999). Proyecto de Investigación: Desarrollo de un método y procedimientos para la formulación del Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Privada San Pedro, Perú.
- DAVID F. (1998). Conceptos de administración estratégica, Edit. Prentice Hall, México.
- DELORS J. (1996). La educación encierra un tesoro - Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO, España.

- DELORS J. (1996a). Aplicar con éxito las utopías de la reforma, La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO, España.
- DELORS J. (1996b). El papel del político: Tomar decisiones en educación, La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO, España.
- DEUTSCHLAND (1991). Foro de política, cultura, economía y ciencia, “La sociedad del Saber”, Alemania. Pág. 41.
- GERENS (2000). Gestión estratégica y tecnología: El sistema nervioso digital de la universidad del futuro, auspicio de Microsoft Perú.
- GOODSTEIN L. Y OTROS (1999). Planeación estratégica aplicada, Editorial Nomos, Colombia.
- GRANT R. M. (1991). “The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategic formulation”, California Management Review, Spring.
- HAX A., MAJLUF N. (1993). Gestión de empresa con una visión estratégica, Ediciones Dolmen, Chile.
- ITZCOVITZ V., FERNANDEZ E., ALBORNOZ M. (1999). Propuesta metodológica sobre la medición del impacto de la Ciencia Tecnología Sobre el Desarrollo Social, Seminario Taller de indicadores de ciencia y tecnología. Impreso en Córdova System S.A., Perú.
- MARTIN E. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes - Un Manual para gestionar cualquier Tipo de Organización. Universidad Complutense de Madrid, España
- NONAKA, L. Y H. TAKEUCHI (1995). The knowledge - Creating Company. Oxford University Press.
- PEREZ, G. (1993). Investigación Cualitativa, Retos e Interrogantes, Vol I. Edit. La Muralla, S.A. México.
- ROBLES, O. (2004). Investigación “Gestión del Conocimiento y Desarrollo Universitario: El Caso Universidad San Pedro”, Perú.
- TEJEDOR, B.; AGUIRRE, A. (1998). “Proyecto Logos: Investigación relativa a la Capacidad de Aprender de las empresas Españolas”, Boletín de Estudios Económicos. N° 64.
- VALERIANO, L. (1998). Planeamiento Empresarial, Edit. San Marcos. Perú.

Anexo
PROPUESTA

N°	LINEAMIENTOS	ESTRATEGIAS
1	Liderazgo en la gestión del conocimiento	<p>A. Brindar condiciones para que el docente aparte de sus clases realice actividades de investigación, de proyección social y extensión universitaria. Ejemplo: Número de horas adecuadas para el dictado de clases, considerar horas en la carga horaria, etc.</p> <p>B. Estimular material o inmaterialmente a los docentes, por los logros académicos o estudios que realizan. Ejemplo: Premiar a los docentes que logren avance académico sea un grado, cuando ganen un concurso, etc.</p> <p>E. Crear una política clara para el desarrollo del personal docente. Ejemplo: Propiciar promociones y ascensos en forma clara y transparente para todos los docentes.</p> <p>F. Existencia de un decidido y claro apoyo de las máximas autoridades de la institución a los esfuerzos académicos, de investigación y de proyección social que realizan los docentes en bien de la institución. Ejemplo: Considerar estímulos materiales e inmateriales.</p>
2	Prácticas culturales que influyen en la gestión del conocimiento.	<p>B. Agrupar a los docentes en equipos para la solución de problemas y para discutir algunas políticas o decisiones institucionales. Ejemplo: Lograr siempre el trabajo en equipo para obtener consenso en las soluciones frente a cualquier problema.</p> <p>C. Existencia de estímulos materiales o inmateriales para la producción de libros, separatas. Ejemplo: Premiar el esfuerzo que el docente demuestra en la producción académica, apoyarlos en la publicación de sus producciones.</p> <p>F. Cultivo de una cultura organizacional basada en la colaboración entre sus miembros. Ejemplo: Mantener siempre el trabajo en equipo.</p>
3	Tecnología del conocimiento	<p>A. Existencia de una infraestructura tecnológica (redes - Intranet). Ejemplo: Propiciar la instalación sistemática de redes, de acuerdo a las necesidades de los docentes de la Facultad.</p> <p>D. Brindar un acceso rápido y fácil a la información relevante para desarrollarse correctamente como docente. Ejemplo: Poner a disposición de los docentes equipos informáticos necesarios para sus clases, gestión académica, investigación y otros.</p>
4	Medición de la gestión del conocimiento	<p>A. Controlar, evaluar y retroalimentar la labor de los docentes. Ejemplo: Evaluaciones permanentes a nivel de escuela profesional y a nivel de facultad.</p> <p>D. Dedicación de recursos hacia acciones que aumenten claramente su base de conocimientos. Ejemplo: Programar la actividad de los docentes dando prioridad a las líneas de desarrollo de la institución.</p>
5	Procesos del conocimiento	<p>B. Cultivar un clima de comunicación e integración entre los docentes. Ejemplo: Propiciar las reuniones y el trabajo en equipo.</p> <p>H. Contar con adecuados y suficientes laboratorios. Ejemplo: Implementar adecuadamente los diferentes laboratorios de la universidad.</p>