



## LA GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO DESDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS



## THE GENERATION OF KNOWLEDGE FROM THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY WORKERS

**Autor:** Fredys Molina

**Correo:** [freddymolina26@gmail.com](mailto:freddymolina26@gmail.com)

Jefe de Líneas del Sistema de Creación Intelectual **UNELLEZ**

Especialista en Planificación y Evaluación

**Teléfono contacto:** 0426-5782638

**Recibido:** 31/12/2019 **Aprobado:** 31/03/2020

### RESUMEN

El ser humano es protagonista de la inmensa red que se ha construido en torno a la generación de conocimiento y saberes. Para llevar a cabo un proceso de transformación se debe iniciar con el análisis, desconstrucción y construcción sobre las instituciones de educación universitaria que permita la definición y el establecimiento de nuevas estructuras intra e inter institucionales que den cabida a la verdadera noción de “subsistema de educación” concebido a partir de redes académicas, administrativas, tecnológicas y de creación de saberes, con funciones, responsabilidades compartidas y con personal multidisciplinario, que garantice el desenvolvimiento en la instituciones, y el apoyo para la gestión universitaria. En este sentido, el propósito de esta investigación que está en desarrollo es analizar el compromiso organizacional de los trabajadores universitario a través de la generación del conocimiento y saberes en el sistema de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. (UNELLEZ). Esta creación intelectual se caracteriza por ser un enfoque cualitativo, de carácter interpretativo, a través de una investigación documental, con un diseño bibliográfico, el conocimiento que se obtuvo durante el desarrollo del estudio, estuvo centrado en analizar el compromiso organizacional de los trabajadores universitario en la generación del conocimiento, fue a nivel teórico y la información se encuentra en materiales impresos, tales como textos, documentos, leyes, revistas, decretos, medios electrónicos.

**Palabras claves:** Sistema de Creación Intelectual, Generación de Conocimiento, Clima Organizacional.



## THE GENERATION OF KNOWLEDGE FROM THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY WORKERS

### ABSTRACT

The human being is the protagonist of the immense network that has been built around the generation of knowledge and knowledge. In order to carry out a transformation process, the analysis, deconstruction, and construction of university education institutions must be initiated, allowing the definition and establishment of new intra and inter-institutional structures that accommodate the true notion of “education subsystem ”Conceived from academic, administrative, technological and knowledge creation networks, with shared functions, responsibilities and multidisciplinary personnel, that guarantees the development in the institutions, and the support for university management. In this sense, the purpose of This ongoing research is to analyze the organizational commitment of university workers through the generation of knowledge and knowledge in the Intellectual Creation system of the National Experimental University of the Western Plains, Ezequiel Zamora. (UNELLEZ). This intellectual creation is characterized by being a qualitative approach, of an interpretive nature, through documentary research, with a bibliographic design, the knowledge obtained during the development of the study, was focused on analyzing the organizational commitment of university workers in the generation of knowledge was at a theoretical level and the information is found in printed materials, such as texts, documents, laws, magazines, decrees, electronic media

**Keywords:** Intellectual Creation System, Knowledge Generation, Organizational Climate.

### INTRODUCCIÓN

Las universidades al inicio del Siglo XXI, disputaban en mantener el modelo tradicional o producir un conocimiento autónomo. En esto hacemos referencia a aquel accionar que busca la libertad y cese de la sujeción a alguna autoridad o potestad del país o región de algún otro, que se situado como imperio, o conocimiento que limite a este. Es así como apreciamos dos escenarios límites para consolidar su independencia y su situación como órgano con voz para negociar, de forma horizontal, con otras naciones. Esta relación, que se categoriza como dependiente y controladora por parte de otro país con características imperialistas, ha sido denominada en la historia de ese planteamiento como escuela de Varsavsky (Riquelme y Langer,



2015). Esta relación dependiente, produce universidades que obedecen a la gestión de la ciencia estipulada desde el país “centro”.

Esta característica también dictamina la poca incidencia y el reconocimiento de las comunidades del país donde la universidad debería convivir, de allí que no pueda diagnosticar, dictaminar o proyectar las potencialidades y los recursos que permita alcanzar sustentabilidad en los proyectos que ésta pueda emprender. En este contexto, algunas instituciones universitarias han gestado nuevas formas de desarrollo del conocimiento a partir de la experiencia y desde la lógica de la comprensión de los problemas precisando la solución a los mismos en el terreno de la realidad.

Al respecto, algunas instituciones universitarias se encuentran en una época de cambios acelerados y profundos. Cambios producidos por los modelos económicos y socio político que adopta , sumado a los avances tecnológicos de información y de las telecomunicaciones, que tienen de forma creciente una importancia fundamental en la configuración de la sociedad de nuestro tiempo, hasta el punto que se ha popularizado la expresión sociedad de la información. Sin embargo, las tecnologías de información no son más que un medio de transmitir contenidos y gestionar eficazmente datos, información y conocimiento.

Es así que nuestra UNELLEZ se enrumba a una política de cambio acelerado para fortalecer a los nuevos investigadores (creadores intelectuales), con la creación y difusión, socialización, producción y apropiación del conocimiento en la sociedad, y así darle al creador intelectual una motivación por su producción intelectual, para incentivar a todos los cultores o innovadores a formularlos como profesionales a la sociedad, como nuevos creadores intelectuales y con el propósito de incorporar al personal obrero y administrativo a la generación de conocimiento.

Es decir, con la generación de conocimiento se estudian los procesos de adquisición y creación de saberes dentro de las organizaciones y orienta la acción de esos conocimientos tácitos que se encuentran presente en los trabajadores que laboran en la institución. Este aprendizaje es considerado como un proceso que se genera en el seno de la organización a través de los trabajadores que la integran y los grupos de creadores intelectuales bien consolidado en lo



humanístico, científico y tecnológico, para el progreso autónomo, independiente y soberano de nuestras regiones o comunidades en todas las disciplinas científicas.

Por tanto, un conocimiento que se corresponda a las necesidades del territorio y especialmente que fortalezca la relación entre la institución universitaria y el poder popular. El resultado de este proceso de aprendizaje organizativo es la generación de conocimiento de la organización para fortalecer el clima organizacional de la institución. En este sentido, según Peralta (2002) afirman que, “un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo definidas por la percepción que los miembros de la organización” (p. 6). Es decir entre las consecuencias positivas, se pueden nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, entre otros.

Igualmente las consecuencias negativas, se pueden mencionar: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, entre otras. En síntesis, el clima organizacional es determinante en el proceso de toma de decisiones que se ejecutan en el interior de una organización o en cómo se toman las relaciones dentro y fuera de la misma. En este contexto, Fernández y Asensio (1989), nos habla del clima educativo institucional.

Es el conjunto de características bio psicosociales (insertas en una estructura organizativa) de un centro educativo, determinadas por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución. (pag.2).

Es decir el ser humano, comprende las conductas, la expresión abierta de los procesos cognitivos, afectivos, motivacionales, personales, funcionales de la institución y la comunidad universitaria que lo integra. Según González (2001), nos resumen el clima educativo universitario como “la coexistencia de aspectos o características biopsicosociales, funcionales, estructurales o culturales de las personas e instituciones en un proceso dinámico e interactivo de relaciones de influencias internas y externas que dan lugar a un estilo peculiar de vida institucional”. (pág. 103).



Es por ello que uno de los factores que deben poseer las organizaciones exitosas es lograr que sus trabajadores obtengan alto desempeño; lo que constituye un gran reto debido a la influencia de elementos tanto externos como internos que intervienen contundentemente en la personalidad de cada trabajador que conforma su plantilla de empleados.

De modo que en lo interno de las organizaciones, uno de los elementos que revisten la mayor importancia del compromiso organizacional es la coherencia y vinculación entre los procesos administrativos, académico y los procesos psicológicos. En este sentido, la dirección de talento humano debe conocer las necesidades de los trabajadores, y crear las vías necesarias para establecer su relación para con la organización y de esta manera crear las bases para el mismo.

Según Robbins (2007) define el compromiso organizacional como un estado en el que el empleado se identifica con una organización, sus metas y deseos, para seguir formando parte de ella (p.72). Al respecto, el compromiso organizacional es el involucramiento que manifiesta el individuo con las metas y valores de la organización, debido a que se identifican fuertemente con las actividades y las responsabilidades que este amerita, manteniendo su relación con ella, cumpliendo con los criterios de la organización, obteniendo entre otras cosas, un alto grado en la producción.

Es importante destacar que el compromiso organizacional es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo, además del grado de identificación con la organización en la cual presta sus servicios, lo cual lo motiva a perpetuarse en el tiempo dentro de la misma. Pero además es importante destacar, tal y como lo expresa Brunet (1987) que el “clima refleja de una manera global los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a la naturaleza, se transforman a la vez en elementos del clima” (pág. 43).

No obstante, el tipo y grado de influencia de estos aspectos depende en gran manera de la actitud que manifieste la persona y demarcará probablemente su grado y clase de compromiso hacia la organización. Por tal motivo, la forma de comportarse de los trabajadores en la institución no depende solamente de sus características propias, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los elementos de su organización.



El proceso de transformación se debe iniciar con el análisis o diagnóstico, para evaluar la fortaleza o debilidades que pueda tener toda organización en las instituciones de educación universitaria, que permita la definición y el establecimiento de nuevas estructuras inter institucionales que den cabida a la verdadera noción de “subsistema de educación”, concebido a partir de redes académicas – administrativas – tecnológicas y de creación de saberes, con funciones y responsabilidades compartidas y con personal multidisciplinario, con la que se garantice la puesta en marcha de la planificación, evaluación, organización, seguimiento, y apoyo metodológico técnico, para la gestión de la educación universitaria.

El nuevo modelo de participación que demanda el proceso de investigación o Sistema de Creación Intelectual debe estar dirigido hacia las actitudes y aptitudes del talento humano de la universidad, más que la estructura, el organigrama y los sistemas diseñados para los procesos administrativos académicos. La comunidad universitaria debe conocer y estar informada sobre los planes y proyectos que desarrolle la universidad pero en particular el personal obrero y administrativo, se consideran una parte fundamental para llevar a cabo las metas educativas sociales de la universidad.

Es aquí, donde las figuras del Sistema de Creación Intelectual, determine un explicativo cambio en la relación Estado-Desarrollo-Comunidad. Así mismo se busca contribuir al desarrollo del país desde una propuesta socio educativo, desarrollando los proyectos productivos para una patria en potencia con el propósito de solventar el problema científico desde un carácter sistémico respondiendo a las necesidades de las comunidades.

Logrando así el fin único de formación integral consolidada con equilibrio a contribuir con la transformación y desarrollo de la universidad con reflexiones avanzadas hacia los valores, avances científicos tecnológicos en el contexto nacional, regional, local; comprometido con el desarrollo económico, político, social y cultural; con una congruencia entre lo planeado y ejecutado. Creándose así una verdadera red. En ese sentido se plantean las siguientes interrogantes. ¿Cómo un trabajador universitario se identifica con su institución para fortalecer la generación del conocimiento? ¿Qué relación organizacional existe entre los trabajadores



universitarios de la UNELLEZ y el clima laboral para fortalecer la generación de conocimiento? Para dar respuesta a estas interrogantes surgen los siguientes propósitos de la investigación:

### **Propósito General**

Analizar el compromiso organizacional de los trabajadores universitarios en la generación del conocimiento.

### **Propósitos Específicos**

Identificar el compromiso organizacional de los trabajadores universitarios en la generación del conocimiento.

Caracterizar la relación organizacional que existe entre los trabajadores universitarios de la UNELLEZ y el clima laboral para fortalecer la generación de conocimiento.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La epistemología o teoría del conocimiento busca la validez o credibilidad del conocimiento científico, fundamento de las acciones humanas. Se ocupa además de la definición del saber, de los conceptos relacionados, de las fuentes, los criterios, los tipos de conocimiento posible y del grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido. La creación intelectual es una actividad humana, compleja, que surge del proceso inquisitivo e indagador del hombre, observando, construyendo describiendo, explicando, prediciendo e interpretando fenómenos sociales o hechos del comportamiento humano.

El nuevo paradigma de participación que demanda la UNELLEZ debe estar dirigido hacia las actitudes y aptitudes del talento humano de la institución, más que la estructura, el organigrama y los sistemas diseñados para los procesos administrativos académicos. Todos los miembros de la comunidad universitaria, deben conocer y estar informados sobre los planes y proyectos que desarrolle la universidad, pero en particular los docentes se consideran una parte fundamental para llevar a cabo las metas educativas sociales de la universidad. Por esa razón,



quienes tienen en sus manos la responsabilidad de asumir funciones como profesores, personal administrativo, obrero y/o líderes académicos sociales deben ser activos, formados para reflexionar sobre las necesidades universitarias y poder contribuir en la creación del proceso educativo para la nación.

La formación del personal universitario de la UNELLEZ acerca de la elaboración y dirección de los proyectos de creación intelectual y de vinculación socio comunitaria debe comprenderse no sólo como un proceso pedagógico, metodológico, sino que va más allá, debe tener en cuenta la relación entre lo que es ciencia y el mundo espiritual del hombre para asumir y transformar el medio donde se desenvuelve.

Existen modelos organizacionales tan complejos que representan un costo para el estado, sumamente significativo en el presupuesto, evidenciándose muchas actividades similares que pueden ser optimizadas en el proceso de transformación universitaria, es decir, la adecuación del sistema universitario desde todas sus perspectivas, desde los planes de estudios, en sus aspectos organizacionales y financieros, hasta los planes y proyectos en materia de investigación o creación intelectual, en función de esto Valecillos y Quintero (2009), sostienen que las Universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, que permitan el cumplimiento de sus funciones básicas, como: docencia, investigación, extensión, y producción, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad.

En este sentido, para fortalecer la generación del conocimiento de los trabajadores de la UNELLEZ, el cambio organizacional que presenta la Universidad desde su transformación de investigación a creación intelectual, se puede considerar que el proceso de crecimiento en el cual ha estado inmerso, se traduce a su vez en un conjunto de cambios que inciden, tanto en la estructura, como en el clima organizacional y en la gestión de saberes. Tomando en consideración la actitud, valores y sistema de creencias del personal administrativo y obrero de la UNELLEZ.

Por tanto, el análisis de dicho proceso puede llevar a determinar, la naturaleza del cambio, en términos de si se trata de un cambio continuo o de primer orden, previsto por los directores de



cada dirección con una direccionalidad precisa a objeto de adaptar o ajustar la estructura original, manteniendo la identidad y sentido de pertenencia de una forma estable. En este caso no hay cambio en la forma de ver la organización; mientras que para el cambio radical o de segundo orden, se trataría de una orientación multidimensional, discontinua, sin un enlace con el pasado. En ambos casos es importante la percepción de quienes forman parte de tales cambios.

De lo descrito, se entiende que el compromiso organizacional, centra como característica importante a la identidad propia del individuo que se manifiesta a través del trabajo en el cual se desempeña, el cual implica actuar de conformidad con los valores, creencias y cultura de la institución: Pero, sobre todo, se hace referencia al cumplimiento de los objetivos, la misión y la visión, que finalmente, conduce al trabajador a identificarse y adaptarse a las normas que rigen en dicha organización.

En este sentido, la generación del conocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores universitario de la UNELLEZ, no se trata solamente de conocer los casos particulares que se traten o describir sus características peculiares, más bien se trata de establecer la esencia o significado profundo que permite elaborar una construcción conceptual general del mismo válida u objetiva científicamente. Si bien es cierto que se parte desde las experiencias o mundo de vida de sujetos particulares.

En otro orden de idea, cabe destaca que; las universidades deben ajustar su quehacer educativo, a formar profesionales que den respuestas a las necesidades del actual contexto del sistema universitario, así como la creación intelectual capaces de interactuar con las exigencias de las innovaciones tecnológicas y con las incertidumbres que se avecinan.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Esta creación intelectual se caracteriza por ser un enfoque cualitativo, de carácter interpretativo, a través de una investigación documental, con un diseño bibliográfico, el conocimiento que se obtuvo durante el desarrollo del estudio, estuvo centrado en analizar el compromiso organizacional de los trabajadores universitario en la generación del conocimiento,



fue a nivel teórico y la información se encuentra en materiales impresos, tales como textos, documentos, leyes, revistas, decretos, medios electrónicos. De igual forma, Fuentes (2004), indica que la investigación documental es:

Una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden histórico, psicológicos, sociológicos, etc.) de la realidad a través de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilizando técnicas muy precisas, de la documentación existente, que directa o indirectamente, aporte la información atinente al fenómeno que se estudia (p.53).

Por lo tanto, para el desarrollo del presente estudio las fuentes utilizadas en la investigación son de tipo documental proveniente de libros, tesis y material ya existente, así como documento disponible en internet. Por otra parte, el diseño utilizado fue el bibliográfico el cual se basa en la consulta de las fuentes de información (impresas, audiovisuales y electrónicas), al respecto Sabino (2002), indica que el investigador obtiene mediante una indagación bibliográfica “una amplia gama de fenómenos, ya que no sólo tiene que basarse en los hechos a los cuales él tiene acceso de un modo directo sino que puede extenderse para abarcar una experiencia inmensamente mayor” (p.65). Es decir que el creador intelectual o investigador obtiene la información a través de libros folletos, revista, guías, para fortalecer su investigación

## CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente creación intelectual, demuestra la necesidad de rescatar el compromiso organizacional de los trabajadores universitarios, con la vinculación socio comunitaria y la dirección del sistema de creación intelectual, la cual es primordial en cada uno de los individuos para generar el conocimiento en cada sitio de trabajo, así también en las comunidades en diálogos de saberes, para potenciar la conexión en red de procesos sustentados en acuerdos de trabajo colectivo entre los cultores y cultoras intelectuales, llevado a cabo



mediante sus figuras medulares que fortalezcan a los trabajadores universitarios de la UNELLEZ.

A nivel de competencias gerenciales, dispondrán de conocimientos teóricos y metodológicos para conformar centros de saber comunitarios y grupos de creación intelectual, así como para planificar, ejecutar y evaluar participativamente su desempeño laboral durante la realización de los planes de trabajo que hayan convenido ejecutar, enfatizando la generación del conocimiento participativo de indicadores de gestión que den cuenta de la creación intelectual y permitan avanzar en la dirección del diálogo de saberes, la integración de las funciones sustantivas de la universidad, el desarrollo sustentable y comunal en general y mantener a la UNELLEZ ubicada en niveles elevados en los estándares nacionales y e internacionales.

Así mismo, el trabajo de compromiso que debe tener todo trabajador universitario especialmente con la UNELLEZ, desempeña un papel fundamental si se tiene en cuenta el modelo de participación que fortalezca la generación del conocimiento a través del sistema de creación intelectual que se exige y necesita la sociedad en su territorio, además de continuar activándose y conformándose, requieren hoy día, ser fortalecidas y fortalecidos mediante actividades de formación que permitan a sus responsables y miembros respectivamente, reflexionar sobre sus propias concepciones, así como adentrarse y apropiarse del proceso de participación y gestión de los centro de saber comunitarios y grupos de creación intelectual, en sus características, tipologías y formas de operar, a objeto de viabilizar, en forma óptima, sus propias finalidades en el marco del abordaje de las diferentes áreas de conocimientos y saberes, así como de sus problemáticas, atendiendo a las necesidades de desarrollo de la nación y del territorio Unellista.

## REFERENCIAS

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México, D.F.: Trillas.



- 
- Fernández Díaz, M. y Asensio, I. (1989). "Concepto de clima institucional". Apuntes de Educación, 32, 2-4.
- Fuentes, M. (2004). Proyectos de Investigación y Desarrollo. Barquisimeto: UCLA.
- González, J. (2001) Clima Educativo Universitario. Edición de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria. Barinas. Venezuela.
- Peralta, R. (2002). El Clima Organizacional. Colombia: Gestipolis, [consultado junio de 2019]. Disponible en Internet: <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Robbins, S. (2007). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Riquelme, G. C. y Langer, A (2015). Capacidades de los grupos de docencia e investigación en la circulación y producción del conocimiento: el caso de tres universidades argentinas. En: Revista de Educación Superior. Nro. 154. Vol.39. Argentina.
- Sabino, C. (2002). El Proceso de Investigación. Venezuela: Editorial Panapo.
- Valecillos C.y Quintero, N. (2009). Modelo de gestión basado en el enfoque de las organizaciones inteligentes y las demandas del currículo integral caso: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ. 12(4) 63-85. Venezuela. ISSN 1856-1810.