



Espacios en Blanco. Revista de Educación

ISSN: 1515-9485

ISSN: 2313-9927

revistaespaciosenblanco@gmail.com

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Argentina

Sánchez-Sánchez, Arturo; Valés-Ambrosio, Oscar;  
García-Lirios, Cruz; Amemiya-Ramirez, Michiko  
Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento  
Espacios en Blanco. Revista de Educación, vol. 1, núm. 30, 2020, -Junio, pp. 9-22  
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires  
Argentina

DOI: <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-261>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384561670001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNICEN  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

# Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento

## Reliability and validity of an instrument that measures knowledge management

*Arturo Sánchez-Sánchez*

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México:

Email: artuross1@hotmail.com

*Oscar Valés-Ambrosio*

Universidad Nacional Autónoma de México, México:

Email: oscarva@economia.unam.mx

*Cruz García-Lirios*

Universidad Autónoma del Estado de México, México:

Email: cgarcial213@profesor.uaemex.mx

*Michiko Amemiya-Ramirez*

Universidad Nacional Autónoma de México, México:

Email: amemiya@unam.mx

### Resumen

A menudo, la gestión del conocimiento se establece con la necesidad de resguardar y sistematizar las habilidades, conocimientos y experiencias de líderes y talentos exitosos ante imponderables o contingencias del entorno, pero en un sistema de prácticas profesionales derivado de alianzas estratégicas entre Institutos de Educación Superior y multinacionales, la gestión del conocimiento es más bien una asignatura colateral al propósito esencial de insertar a los estudiantes al mercado laboral. En ese tener se realizaron dos estudios, uno cualitativo con cinco informantes y otro no experimental con 457 estudiantes de una universidad pública del centro de México, inscritos en el sistema de prácticas y servicio profesional. Los discursos en torno a la gestión del conocimiento sugieren símbolos, significados y sentidos incompletos del proceso formativo académico y profesional. A partir de un modelo estructural se observaron trayectorias reflejantes de tres factores que, sin embargo, sólo explicaron el 54% de la varianza total. Se recomienda la inclusión de otras variables y el contraste del modelo a fin de poder seguir líneas de investigación relativas al isomorfismo organizacional.

**Palabras clave:** red, nodo, clima, grupo, emprendimiento.

### Abstract

Often, knowledge management is established with the need to safeguard and systematize the skills, knowledge and experiences of successful leaders and talents in the face of imponderables or environmental contingencies, but in a system of professional practices derived from strategic alliances between HEIs and multinationals, knowledge management is rather a collateral signature to the essential purpose of inserting students into the labor market. In this study, two studies were carried out, one qualitative with five informants and the other non-experimental with 457 students from a public university in central Mexico, enrolled in the system of practices and professional service. The discourses around the management of knowledge suggest symbols, meanings and incomplete senses of the academic and professional training process. From a structural model were observed reflective trajectories of three factors that, however, only explained 54% of the total variance. It is recommended the inclusion of other variables and the contrast of the model in order to be able to follow research lines related to organizational isomorphism.

**Key words:** red, node, climate, group, entrepreneurship.

SANCHEZ-SANCHEZ, A. y otros (2019) "Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento", en Espacios en Blanco. Revista de Educación, núm. 30, vol. 1 – en./jun. 2020, pp. 9-22.

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, Argentina.

DOI: <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-261>

RECIBIDO: 06/06/2018 – ACEPTADO: 10/09/2018

## **Introducción**

El objetivo del presente artículo es establecer la confiabilidad y la validez de un modelo para el estudio de la gestión del conocimiento a través del liderazgo y la construcción de acuerdos en un Instituto de Educación Superior (IES) en alianza estratégica de formación e inserción laboral con una multinacional del centro de México.

El estudio se inscribe en la disciplina de psicología social, pero incluye fundamentos de las ciencias económico-administrativas como es el caso de activos intangibles y capital intelectual, así como cultura, clima y liderazgo organizacional.

De este modo, la gestión del conocimiento desde la psicología social de las organizaciones radica en un proceso de influencia social de grupos colaborativos en torno a la transferencia de un conocimiento implícito hacia un resguardo del conocimiento tácito a fin de poder aprovechar la experiencia y habilidades de talentos y líderes ante las contingencias del entorno, o bien, los riesgos y las amenazas del contexto (Cuesta, 2012).

Empero, en el marco de alianzas estratégicas entre IES y multinacionales, la gestión del conocimiento se gesta desde liderazgos que transforman comunicando y motivando a activos intangibles y capitales intelectuales potenciales en cuanto a la creación de valor para una organización (Gargallo, 2010).

Es así como desde las ciencias económico-administrativas, la gestión del conocimiento antecede a la producción y la transferencia del conocimiento (Holden y Karsh, 2010). Es decir, se trata de un proceso basado en una cultura y clima laboral de relaciones empáticas y de confianza que afectarán el nivel de compromiso, emprendimiento, innovación y satisfacción en una organización dedicada a la creación de valores intangibles como es el caso del conocimiento (Anwar y Norulkamar, 2012).

Sin embargo, tal proceso no es del todo observable y más bien está implícito por lo que las organizaciones deben traducir el conocimiento oculto en un conocimiento asequible para líderes y talentos futuros (López y López, 2011). Por consiguiente, la gestión del conocimiento enfoca su interés en las relaciones colaborativas entre líderes y talentos, así como los repositorios de información codificada (Tayo y Adeyemi, 2012).

## **Liderazgos gestores del conocimiento**

La gestión del conocimiento es establecida por el estilo de liderazgo (Manning, 2010). De esta manera, cuatro dimensiones relativas al aprendizaje, el liderazgo, la cultura y el conocimiento generan cuatro factores: tácito a tácito, explícito a tácito, explícito a explícito y de tácito a explícito (Arnau y Montané, 2010).

La creación del conocimiento, en su fase de gestión, supone la emergencia de liderazgos que al diseminar sus estilos de comunicación y motivación amplifican la red de conocimiento, pero limitan la competencia (Castel y Freundlich, 2010).

En un segundo escenario de la creación del conocimiento, la gestión se establece a partir de la competencia entre los liderazgos tradicionales y los liderazgos emergentes

(Sobrados y Fernández, 2010). Es decir, los estilos adhocráticos-burocráticos coexisten con estilos de flexibilidad posburocrática (Castro y Martins, 2010).

En un tercer momento, la gestión del conocimiento se establece a partir de la reducción de un liderazgo tradicional o emergente en relación con la consolidación del liderazgo triunfador y otro liderazgo emergente (Vargas, 2011). Se trata de un ciclo de cooperación, alianzas estratégicas y comunicación bilateral que garanticen una motivación permanente de las expectativas de los talentos (Chinchilla y Cruz, 2010).

Por último, en la última fase, la gestión del conocimiento se establece por triadas que comandan la toma de decisiones en función de acuerdos y corresponsabilidades (Medina, 2010). Se trata de una nueva cultura organizacional: flexible e innovadora por su grado de empatía y compromiso, centrada en una estructura horizontal, comunicación bilateral y motivación bidireccional (Fuentes y Sánchez, 2010).

En el contexto de las políticas educativas de evaluación, certificación y acreditación, la influencia del poder central del Estado se da a través de sus instituciones sobre las organizaciones, sus fases de creación del conocimiento y alianzas estratégicas (Galindo y Echavarría, 2011).

### **Estudios de la gestión del conocimiento**

Los estudios de la gestión del conocimiento centran su atención en la emergencia de liderazgos transformacionales y sus atributos comunicativos y motivacionales bilaterales (Omar, 2010).

Se trata de un proceso (véase Tabla 1) en el que el líder genera una sinergia encaminada a la creación de valores agregados, activos intangibles, capitales intelectuales y ventajas competitivas para organizaciones que se precian de ser flexibles en su cultura y estructura, toma de decisiones e implementación de estrategias (Vargas y Arenas, 2012).

**Tabla 1. Estudios de la gestión del conocimiento**

<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Hallazgo</b>
<b>2010</b>	Gil	La gestión del conocimiento determina la cultura laboral reflejando una estrategia de resistencia o apertura a la tecnología su control o innovación.
<b>2010</b>	Omar	Las redes de formación profesional son gestión, innovación y emprendimiento que diseminan habilidades, valores y saberes en función de los flujos de información, siendo el balance general de las diferencias entre las entradas y salidas de información la que determina el desarrollo de la red.

<b>2010</b>	Borjas	Los procesos de gestión, innovación y emprendimiento suponen un liderazgo y cultura organizacional transformacional.
<b>2011</b>	Adenike	La gestión del conocimiento es incipiente cuando emergen agentes que por su innovación y emprendimiento de conocimiento incentivan la capacitación y supervisión de colaboración.
<b>2011</b>	Orantes	La gestión con la innovación contrasta con el emprendimiento y la agencia del conocimiento. Una red formativa emergente depende de la gestión más que de las iniciativas.
<b>2013</b>	Carreón	El desarrollo local a partir de la gestión del conocimiento es explicado desde los discursos que los agentes gestores, innovadores y emprendedores de conocimiento generan considerando alianzas estratégicas entre empresas transnacionales y universidades.
<b>2013</b>	García	El modelo de red gestora y formativa del conocimiento antecede a la innovación porque se trata de nuevas formas de organización, discursos, productos o beneficios.
<b>2013</b>	Long	La gestión del conocimiento es una consecuencia de un clima laboral flexible en el que la creatividad de los agentes constituye una gestión paralela a la establecida.
<b>2014</b>	Carreón	En un modelo de gestión del conocimiento la red formativa desarrolla las oportunidades, capacidades, responsabilidades y satisfacciones de vida porque derivan de climas organizacionales de confianza, compromiso y cooperación.
<b>2014</b>	García	En la gestión del conocimiento la red formativa desarrolla los agentes que interactúan unos con otros enalteciendo la innovación y formación profesional gestora y emprendedora.
2015c	García et al.,	Contrastaron un modelo en el que la gestión del conocimiento fue determinada por la intención de gestión, así como esta última fue influida por las disposiciones favorables a la colaboración y las creencias de ascenso colaborativo en una organización creadora del conocimiento del centro de México.
2016	Carreón, Hernández,	Contrastaron un modelo en el que encontraron cuatro dimensiones relativas a la complejidad organizacional como determinantes de la gestión del conocimiento

	Quintero, García y Mejía	siempre que le precedan factores de emergencia institucional, dinamismo colaborativo, fractalidad discursiva y singularidad prospectiva.
2017	García, Quintero y Bautista	Contrastaron un modelo en el que establecieron las redes de conocimiento en torno a la caficultura de una IES del centro de México, la cual fue determinada por las expectativas de la organización. Indicado por la codificación de saberes, habilidades y experiencias, las expectativas de colaboración definieron la formación de redes de conocimiento en el sistema de formación académica y profesional.
2018	Villegas, García y Hernández	Especificaron un modelo en el que revisaron la literatura de la innovación del conocimiento de 2010 a 2018 encontrando una prevalencia de la gestión como determinante de la formación de grupos colaborativos y productores del conocimiento.

Fuente: Elaboración propia

Es así como la relación entre gestión del conocimiento con innovación y emprendimiento, satisfacción y felicidad, así como con empatía y compromiso suponen una orientación laboral hacia un escenario de apropiación de ideas comunes que devendrán en una cultura laboral flexible y una estructura colaborativa (Coronel, 2010).

En el caso de las IES, la gestión del conocimiento adquiere un símbolo institucional desde el que se edificarán significados y sentidos de comunicación y motivación acordes a las políticas de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos (Díaz, 2013).

Más específicamente, las universidades públicas en alianzas estratégicas con multinacionales generan un sistema de gestión del conocimiento para su producción y transferencia a través de sistemas de prácticas y servicio social que determinará la inserción laboral del estudiante (Orantes, 2011).

Se trata de una formación académica y profesional continua y permanente ya que se supone que el conocimiento se gestará desde liderazgos comunicativos y motivacionales, pero sobre todo desde el procesamiento de información de redes informacionales y grupos colaborativos (Adenike, 2011).

En tal escenario es que la gestión del conocimiento se observa desde el procesamiento de información, la retención de datos, el aprovechamiento y el desempeño de competencias laborales que generen valores agregados e intangibles a las empresas (Cerrón, 2010).

## **Gestión del conocimiento en una IES del centro de México**

En el marco del institucionalismo estatal y el desarrollo local, las universidades públicas han establecido alianzas estratégicas con multinacionales en función de la capacitación y el adiestramiento de futuros trabajadores que hoy día son estudiantes, pero cuyas competencias de procesamiento de información no han sido orientadas a la búsqueda, selección y procesamiento de información requeridas para generar utilidades y ganancias a empresas del sector industrial y comercial (Prada, 2013).

De esta manera, la universidad pública de estudio en comunión con sucursales de una multinacional automotriz implementó un sistema de gestión del conocimiento acorde a las necesidades locales, pero con miras al crecimiento del sector automotriz en la región y la inserción laboral de futuros profesionistas del área económico-administrativa (Yuangion, 2011).

El sistema de prácticas profesionales y servicio social se caracteriza por un uso intensivo de tecnologías, dispositivos y redes de información electrónica y digital en las que los practicantes desarrollarán sus habilidades y conocimientos del sector automotriz, la promoción de ventas y la comercialización de autopartes como indicadores productividad y competitividad de la localidad (Zampetakis y Moustakis, 2013).

Es así como la universidad pública contrato a expertos con experiencia docente e investigativa en materia de comercialización y venta de autotransportes y autopartes, pero también estableció un sistema de transferencia del conocimiento mediante el equipamiento de horas prácticas respecto a horas teóricas en las ciencias económicas y administrativas, así como un sistema de tutoría presencial y a distancia para complementar la formación académica y profesional de los estudiantes (Carreón, J., Hernández, J., García, García, Rosas y Aguilar, 2015).

Es decir que la alianza estratégica es auspiciada por la universidad pública a cambio de que las sucursales o puntos de venta automotriz contraten provisionalmente a los estudiantes y los capaciten en cuanto a la venta y promoción de autopartes, o bien, en cuanto a los procesos administrativos, reclutamiento y selección de personal, así como la capacitación y el adiestramiento (García et al., 2015a).

Las relaciones teóricas entre los indicadores de gestión del conocimiento se ajustan a los datos observados en la muestra de estudio en el contexto de una red de conocimiento entre una universidad pública y sucursales o puntos de venta de automotrices multinacionales (García et al., 2015b).

En virtud de que las redes de gestión del conocimiento se distinguen por estructura horizontal, comunicación bidireccional y toma de decisiones consensuadas, las relaciones teóricas entre los indicadores de la gestión del conocimiento se ajustarán al contexto de estudio siempre que prevalezcan climas de innovación y climas de apoyos determinantes del clima de tareas (García, 2015).

No obstante que la gestión del conocimiento está indicada por una cultura laboral flexible, participativa y consensual, las relaciones entre líderes y talentos, al estar

condicionadas por las contingencias del mercado, soslayan los valores y normas comunicativas, motivacionales e intencionales, por consiguiente, las premisas teóricas observadas en otros contextos serán distintas en el escenario de la red de conocimiento entre la universidad pública y los puntos de venta de multinacionales (García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval y Morales, 2016).

### **Método**

¿Existen diferencias significativas entre las relaciones teóricas de la gestión del conocimiento con respecto a las relaciones entre sus factores e indicadores a ser observados en un estudio?

Hipótesis nula: Existirán diferencias significativas entre las relaciones teóricas con respecto a las relaciones empíricas relativas a los factores e indicadores de la gestión del conocimiento.

Hipótesis alterna: No existirán diferencias significativas entre las relaciones teóricas y empíricas respecto a factores e indicadores de la gestión del conocimiento.

En el primer estudio se llevó a cabo un trabajo exploratorio de corte cualitativo con entrevistas en profundidad y análisis del discurso de cinco participantes en una red formativa profesional. Se realizó una selección no probabilística con la técnica “efecto bola de nieve” para entrevistar a tres docentes que han formado a estudiantes mediante prácticas profesionales. El criterio de inclusión y exclusión fue la experiencia en el sistema de prácticas.

Se realizaron entrevistas en profundidad, las categorías de entrevista y análisis fueron “emprendimiento”, “gestión”, “producción”, “innovación” y “transferencia”, considerando una revisión de conceptos y hallazgos. A partir de las categorías de entrevista y análisis se construyó un cuestionario de preguntas abiertas las cuales permitieron recabar los discursos, significados y sentidos de docentes insertos en la red de conocimiento.

Antes de iniciar la entrevista se les preguntó si podían ser grabadas sus declaraciones y en los casos en que se aceptó la condición, se procedió a informar sobre los usos con fines académicos de las entrevistas las cuales no tendrían ninguna consecuencia positiva o negativa en su formación académica o eventual contratación profesional. Al finalizar la entrevista, se les ofreció la posibilidad de consultar los resultados de la investigación vía correo electrónico. Transcurridos unos días les fueron entregados sus reconocimientos por su participación en el estudio.

Se utilizó el programa de Análisis Cualitativo de Datos (QDA-MINNER por su acrónimo en inglés, versión 4,9). Se utilizó la técnica de síntomas para el análisis del discurso, ésta consiste en ordenar extractos de las respuestas a las preguntas expuestas siguiendo una jerarquía de significaciones relativas a las categorías establecidas. Una vez sintetizadas y jerarquizadas en oraciones, las declaraciones son relacionadas considerando sus frecuencias de relación (entrada y salida de información). Para vaciar y sintetizar la



información, se emplearon matrices. Una vez procesada la información, se elaboró la red para facilitar la presentación de los resultados.

En un segundo estudio, se realizó una investigación no experimental, transversal y exploratoria. Se encuestaron a 457 estudiantes de una universidad pública del Estado de México, considerado el semestre en el que realizan prácticas profesionales, o bien, llevan a cabo su servicio social. El 64% fueron mujeres y el 35% hombres. El 58% dijeron tener entre 18 y 22 años, el 24% entre 23 y 29 años, así como el restante 18% declaró tener más de 29 años. El 34% dijo que los ingresos de su familia ascendieron a menos de 3500 pesos al mes ( $M = 3241$ ,  $DE = 12,35$ ), el 51% declaró un ingreso familiar de entre 3500 y 7000 pesos al mes ( $M = 5672$ ,  $DE = 124,35$ ), el restante 15% advirtió que su familia ganó más de 7000 pesos al mes ( $M = 8712$ ,  $DE = 235,25$ ). El 67% declararon ser solteros, el 13% viven en unión libre y el 20% en matrimonio.

Se construyó la Escala de Gestión del Conocimiento EGC-21 el cual incluye 21 reactivos alusivos al liderazgo comunicativo, el liderazgo motivacional y la construcción de acuerdos entre líderes y talentos. Cada reactivo incluye las opciones de respuesta: 0 = nada probable, 1 = muy poco probable, 2 = poco probable, 3 = ni improbable ni probable, 4 = probable, 5 = muy probable (véase Tabla 2).

**Tabla 2. Operacionalización de variables**

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Liderazgo comunicativo</b>	Refiere al diálogo multilateral entre líderes y seguidores.	Escucharía las propuestas incluyentes.	0 = “nada probable” hasta 5 = “bastante probable”.	Un alto puntaje sugiere una gestión del conocimiento orientada hacia la gobernanza.
<b>Liderazgo motivacional</b>	Refiere al impulso bidireccional en el que prevalece la retroalimentación y la sinergia.	Promovería la colaboración en el trabajo.	0 = “nada probable” hasta 5 = “bastante probable”.	Un alto puntaje sugiere una gestión del conocimiento orientada hacia la gobernanza.
<b>Construcción de acuerdos</b>	Refiere a la negociación concertada y	Negociaría la responsabilidad	0 = “nada probable” hasta 5 =	Un alto puntaje sugiere una

---

responsable entre líderes seguidores.	social de la y organización.	“bastante probable”.	gestión del conocimiento orientada hacia la gobernanza.
---	---------------------------------	-------------------------	---

---

Fuente: Elaboración propia

Se utilizó la técnica Delphi para la adecuación cultural del instrumento a la muestra, preguntando a un grupo de expertos acerca del significado local de palabras incluidas en los reactivos e integrando la información en los ítems modificados. Se encuestó a la muestra en el vestíbulo de la biblioteca de su universidad previa garantía por escrito de que los resultados del presente trabajo no afectarían su estatus académico o laboral, así como la confidencialidad de sus respuestas. La información fue procesada en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (IBM-SPSS-AMOS por su acrónimo en inglés versión 25,0). Se estimó la consistencia interna del instrumento con el parámetro alfa de Cronbach. Se realizó un análisis factorial exploratorio de ejes principales con rotación promax a fin de establecer la validez del constructo de gestión del conocimiento. Se contrastó el modelo con los parámetros de bondad de ajuste (GFI por su acrónimo en inglés) y residuales (RMSEA por su acrónimo en inglés).

## **Resultados**

Los discursos en torno a las categorías de emprendimiento, gestión, producción, innovación y transferencia del conocimiento entre la universidad pública y las sucursales de la multinacional automotriz. Es posible observar que prevalece un significado de aproximación a una totalidad en cuanto a eficiencia, eficacia y efectividad ya que, si bien los entrevistados destacan los avances del sistema de prácticas, también señalan las adecuaciones que deberán realizarse para completar la formación académica con la formación profesional.

Además, es posible advertir una desarticulación entre cada uno de los procesos. A decir de los entrevistados, el esfuerzo es puntual en cuanto a las prácticas profesionales, las cuales suponen una primera instancia, empero un segundo nivel de aprendizaje estaría reflejado en la coordinación entre las áreas, departamentos y oficinas con una orientación hacia objetivos, tareas y metas comunes.

Es así como la gestión del conocimiento, entendida como un sistema de resguardo de las habilidades, conocimientos y experiencias del capital intelectual, está en ciernes ya que, los discursos parecen reflejar una coordinación insuficiente o cuando menos una articulación pendiente entre las distintas instancias de la red formativa académica y profesional.

En tal sentido es que la inserción laboral podría entenderse como resultado de un proceso incompleto en cuanto a la formación integral de habilidades y conocimientos, así como de la transferencia de experiencias de los profesores hacia los alumnos.

La Tabla 3 muestra las propiedades estadísticas del instrumento que mide el liderazgo comunicacional y motivacional, así como la construcción de acuerdos entre los actores implicados en la gestión del conocimiento entre la IES y la multinacional automotriz del centro de México.

**Tabla 3. Descriptivos del instrumento**

<i>r</i>	<i>M</i>	<i>D</i>	<i>S</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
<b><i>r1</i></b>	3,21	1,24	1,03	1,93	0,801	0,302		
<b><i>r2</i></b>	3,94	1,25	1,25	1,59	0,832	0,305		
<b><i>r3</i></b>	3,20	1,36	1,38	1,40	0,843	0,354		
<b><i>r4</i></b>	3,25	1,47	1,28	1,26	0,861	0,385		
<b><i>r5</i></b>	3,46	1,67	1,04	1,43	0,804	0,381		
<b><i>r6</i></b>	3,27	1,93	1,27	1,57	0,832	0,304		
<b><i>r7</i></b>	3,25	1,02	1,08	1,48	0,845	0,325		
<b><i>r8</i></b>	3,81	1,04	1,25	1,03	0,803		0,306	
<b><i>r9</i></b>	3,05	1,57	1,14	1,21	0,843		0,325	
<b><i>r10</i></b>	3,45	1,37	1,49	1,30	0,804		0,395	
<b><i>r11</i></b>	3,02	1,65	1,40	1,46	0,832		0,315	
<b><i>r12</i></b>	3,54	1,94	1,39	1,57	0,851		0,321	
<b><i>r13</i></b>	3,67	1,03	1,38	1,49	0,832		0,325	
<b><i>r14</i></b>	3,91	1,25	1,02	1,30	0,806		0,356	
<b><i>r15</i></b>	3,26	1,04	1,32	1,30	0,861			0,301
<b><i>r16</i></b>	3,57	1,25	1,16	1,43	0,832			0,356
<b><i>r17</i></b>	3,68	1,47	1,48	1,59	0,806			0,384
<b><i>r18</i></b>	3,94	1,49	1,01	1,20	0,854			0,325
<b><i>r19</i></b>	3,05	1,21	1,21	1,32	0,836			0,384
<b><i>r20</i></b>	3,15	1,34	1,35	1,21	0,870			0,305
<b><i>r21</i></b>	3,05	1,45	1,27	1,34	0,872			0,316

M = Media, D = desviación estándar, S = Sesgo, C = Curtosis, A = Alfa quitando el valor del ítem.  
Método de extracción: ejes principales, rotación promax. Adecuación y esfericidad [ $\chi^2 = 231,35$ ;

(234gl)  $p = 0,000$ ]. F1 = Liderazgo Comunicacional (23% de la varianza total explicada y alfa de 0,890), F2 = Liderazgo Motivacional (17% de la varianza total explicada y alfa de 0,880), F3 = Construcción de Acuerdos (14% de la varianza total explicada y alfa de 0,870). Todos los ítems incluyen las opciones de respuesta: 0 = nada probable, 1 = muy poco probable, 2 = poco probable, 3 = ni improbable ni probable, 4 = poco improbable, 5 = muy poco improbable.

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Es posible observar que la consistencia interna de la escala general (alfa de 0,888) y de las subescalas (alfas de 0,890; 0,880 y 0,870) los cuales explicaron hasta el 54% de la varianza total explicada, indicado la inclusión de otros factores que la literatura identifica como empatía, compromiso, emprendimiento, innovación y satisfacción.

Los parámetros de ajuste y residuales [ $\chi^2 = 324,35$  (243gl)  $p = 0,007$ ; GFI = 0,977; CFI = 0,990; RMSEA = 0,008] sugieren la aceptación de la hipótesis nula relativa a la explicación teórica de la literatura consultada con respecto a los datos observados.

## **Discusión**

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento radica en la especificación y contrastación de un modelo de gestión de conocimiento, el cual debió establecerse su confiabilidad y validez con la finalidad de demostrar la hipótesis nula relativa al ajuste de las relaciones teóricas con respecto a las observaciones ponderadas.

Respecto al primer estudio de orden cualitativo en el que se encontraron símbolos, significados y sentidos en torno al proceso de gestión del conocimiento fue posible apreciar una desarticulación entre los procesos, así como entre las capacidades o competencias que debieron corresponder al proceso formativo académico y profesional.

En el segundo estudio, el tipo de selección muestral no probabilística e intencional, así como el análisis factorial exploratorio limitan los resultados obtenidos a la muestra de estudio, pero animan el contraste del modelo a otros contextos y muestras diferentes a la de estudio.

En relación con el estado de la cuestión en la que un modelo especificado está en función de la identidad como determinante de la gestión del conocimiento, en tanto que la afinidad influye con el líder, el presente trabajo advierte que es el liderazgo de corte motivacional el factor reflejante de tal proceso.

Empero, el estado del arte considera que la gestión del conocimiento es una continuidad del *habitus* o disposiciones organizacionales en contra o a favor de una alternativa innovadora. Es decir que la identidad sólo sería el resultado de la transferencia de éstos *habitus* o disposiciones entre líderes y talentos, pero el presente estudio destaca que la motivación, independientemente de su herencia o aprendizaje, es la ruta que explicaría el proceso racional, deliberado, planificado y sistemático de producción y

transferencia del conocimiento en una red entre la universidad pública y la sucursal multinacional.

## Conclusión

El objetivo del presente trabajo fue especificar un modelo para el estudio de la gestión del conocimiento, entendido como la edificación de un sistema de resguardo y transferencia de profesores a estudiantes en la práctica laboral de puntos de venta automotriz, pero el primer estudio cualitativo revela que los símbolos, significados y sentidos de la gestión del conocimiento están representados como incompletos respecto a un ideal de formación académica y profesional más práctica que teórica con repercusión en la inserción laboral de estudiantes.

En cuanto al segundo estudio no experimental con una selección no probabilística y análisis factorial exploratorio, fue posible advertir que el modelo especificado sólo explicó poco más del 50% de la varianza, sugiriendo la inclusión de otras variables en el modelo. En ese sentido es menester el contraste del modelo en escenarios de alianzas estratégicas entre IES y multinacionales con la finalidad de perfeccionar el modelo y observar el proceso de formación académica y profesional que se gesta en el sistema de prácticas y servicio social.

## Referencias

- Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, 151-166.
- Anwar, F. y Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management 2*, 116-161.
- Arnau, L. y Montané, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Journal of Research in Educational Psychology*, 8, 1283-1302.
- Borjas, L. (2010). El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, 149-165.
- Carreón, J., Hernández, J., García, C., García, E., Rosas, F. J. y Aguilar, J. A. (2015). Especificación de un modelo de emprendimiento digital para el desarrollo humano mediante el uso intensivo de tecnologías de información y comunicación. *Perspectivas Rurales*, 13 (25), 123-155.
- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L., García, C. y Mejía, S. (2016). Redes de conocimiento en torno a la complejidad organizacional: Aprendizaje de la autorregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo ante los cambios. *Prospectivas*, 2 (2), 57-70.
- Castel, G. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58
- Castro, M. y Martins, M. (2010). The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Tydskriff vir Bredyfsielkunde*, 36, 1-9.
- Cerrón, L. (2010). El papel del mercado en la construcción de los modelos de formación profesional: la mercantilización del sistema. *Reifop*, 13, 54-63.
- Chinchilla, N. y Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.

- Coronel, A. (2010). Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, 71-76.
- Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Fuentes, F. y Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-28.
- Galindo, R. y Echavarría, M. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, 85-94.
- García, C. (2013). Actitud hacia la utilidad y riesgo en las redes sociales. *Folios*, 29, 81-93.
- García, C. (2014). Contraste de un modelo de compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24 (1), 48-59.
- García, C. (2015). La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico administrativo. *Tlatemoani*, 18, 32-55.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Mendoza, D., Rubio, S. y Quintana, L. D. (2015a). Emprendimiento digital: Estudio de caso en universitarios de comunicación de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Visión Gerencial*, 14 (2), 287-300.
- García, C., Mejía, S., Hernández, J., López, S. y Salinas, R. (2015b). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relativa al institucionalismo académico. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 15 (1), 42-52.
- García, C., Valdés, O., Sánchez, R., Elizarraráz, G., Méndez, A. y Hernández, J. (2015c). Diferencias entre emprendedores internautas con respecto a empatía, percepciones de riesgo y uso de aplicaciones tecnológicas. *Prospectiva*, 2 (1), 68-75.
- García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, F. R. y Morales, M. L. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *Ehquidad*, 5, 109-130.
- García, C., Quintero, M. L. y Bautista, M. (2017). Redes de conocimiento en torno a la caficultura en una IES del centro de México. *Interconectando Saberes*, 2 (4), 15-32.
- Gargallo, A. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- Gil, C. (2010). Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos*, 33, 49-59.
- Holden, R. y Karsh, B. (2010). Technology Acceptance Model: its past and its future in health care. *Journal of Biomedical Informatics*. 43, 169-172.
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46.
- López, L. y López, J. (2011). Los modelos de adopción de tecnologías de información desde el paradigma actitudinal. *Cadernos Ebape*. 9, 176-196.
- Manning, A. (2010). Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trends*. 8, 50-63.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109.
- Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*. 17, 129-137.
- Orantes, S. (2011). Viabilidad del Modelo de la Aceptación de la Tecnología en las empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. *Revista Digital Universitaria*. 12, 1-15.

- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Sobrados, L. y Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, 15-38.
- Tayo, E. y Adeyemi, A. (2012). Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. *European Journal of Globalization and Development Research*. 5, 301-313.
- Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 4, 172-204.
- Vargas, M. y Arenas, M. (2012). Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 25-30.
- Villegas, E., García, C. y Hernández, J. (2018). Establecimiento de una política de ciencia y tecnología para la incubación de microempresas innovadoras del conocimiento. *Inclusiones*, 5, 19-26.
- Yuangion, Y. (2011). The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship*, 3, 147-158
- Zampetakis, L. y Moustakis, V. (2013). Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. *Emerald*, 13, 1-7.