

## **Tipos de gestión y liderazgo que influyen en la producción del conocimiento**

**LUIS IVÁN SÁNCHEZ RODRÍGUEZ  
TERESA DE JESÚS GUZMÁN ACUÑA  
JOSEFINA GUZMÁN ACUÑA**

*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS*

**TEMÁTICA GENERAL:** POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Y SU  
EVALUACIÓN, LA CIENCIA Y LA tecnología

### **RESUMEN**

Algunos autores consideran que la principal misión de la gestión del conocimiento es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y mejorar la toma de decisiones. La clave está en crear una cultura de liderazgo en la que la información y el conocimiento se valoren, se compartan, se gestionen y se usen eficaz y eficientemente. El objetivo central de esta comunicación es conocer los tipos de gestión y liderazgo que influyen en producción del conocimiento de los académicos de las Universidades Públicas Estatales (UPES). La investigación se rige bajo un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicado a una muestra representativa de 628 académicos de un universo de 16,080 académicos de distintas UPES. Los resultados de la investigación evidenciaron la presencia de una gestión encaminado a la calidad total, la reingeniería y el tipo comunicacional (Casassus, 2000); a su vez se evidenció un liderazgo transformacional y carismático, por conveniencia pero a la vez comprometido, Carbajal (2013) menciona los elementos que influyen en producción del conocimiento entre los académicos de las UPES. **Palabras clave:** Gestión, liderazgo, producción del conocimiento, universidades.

## INTRODUCCIÓN

La gestión era una actividad separada en dos conceptualmente distintas: la planeación y la administración. Esta separación ha dejado de tener validez conceptual como teoría de la acción subyacente. Por ello, se integran ambos procesos en la noción de “gestión”. Entonces, cuando se habla de “gestión”, se hace referencia tanto al proceso de la planeación como a la administración. Por lo tanto, de ahora en adelante, al hacer referencia a la gestión se estará haciendo mención indistintamente a la planificación o a la administración de las instituciones educativas.

Acorde con la aportación de Estrada y Benítez (2006), la principal misión de la gestión del conocimiento es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización sean accesibles y puedan usarse para estimular la innovación y mejorar la toma de decisiones. La clave está en crear una cultura de liderazgo en la que la información y el conocimiento se valoren, se compartan, se gestionen y se usen eficaz y eficientemente.

Actualmente poco se sabe de los tipos de gestión y liderazgo que influyen en la producción del conocimiento de los académicos de las Universidades Públicas Estatales (UPES), es por ello que se plantea como pregunta central del estudio ¿cuáles son los tipos de gestión y liderazgo que prevalecen en las UPES y cómo influyen en la producción del conocimiento de los académicos de las UPES?

### *El problema de investigación.*

La UNESCO (1999) señala que la gestión se ha constituido en el eje de las reformas educativas de la década de los noventa. La opción de iniciar el proceso de la reforma desde la gestión ha presentado riesgos asociados con estrategias desarrolladas desde el nivel central de los sistemas educativos así como con tendencias hacia la homogeneización y la estandarización de procesos.

Rodríguez, Araujo y Urrutia (2001) en su trabajo la gestión del conocimiento, señalan que el objetivo último de la misma es identificar a la universidad con la cultura de una “organización del conocimiento” dinámica y multidisciplinar. A la vez uno de los retos de la gestión del conocimiento es que éste no se puede gestionar como tal. Sólo es posible gestionar el proceso y el espacio para la creación de conocimiento. De ahí que en la gestión del conocimiento es necesario que los académicos asuman su propia capacidad de pensar y auto organizarse. En este sentido cobra relevancia el hecho de que los académicos asuman su propio liderazgo para determinar los propósitos de la investigación y las formas en que ésta puede ser empleada en la solución de problemáticas específicas. Se asume que una buena empresa del conocimiento es aquella donde existe liderazgo, comunicación, participación y confianza en las personas.

A partir de lo anterior, la presente comunicación plantea como objetivo el conocer los tipos de gestión y liderazgo que influyen en la producción del conocimiento de los académicos de las Universidades Públicas Estatales (UPES).

Las preguntas que guían la comunicación son:

- ¿Cuáles son los procesos de gestión que llevan a cabo los académicos de las UPES y cómo se efectúan?
- ¿Qué tanto impacta la gestión para la obtención de los recursos?
- ¿Cómo se da el proceso de participación en la gestión que realizan los académicos de las UPES?
- ¿Cuáles son las actividades de gestión que realizan los académicos de las UPES?
- ¿Quiénes son los actores relevantes para la toma de decisiones entre los académicos de las UPES?
- ¿Qué aspectos son considerados en la toma de decisiones entre los académicos de las UPES?
- ¿Qué aspectos favorecen la productividad en los académicos de las UPES?

## DESARROLLO

En el presente escrito son tres los conceptos centrales a destacar: gestión, liderazgo y producción del conocimiento.

Para situarnos en una definición un tanto clásica de la gestión, ésta se entiende como “la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”. O dicho de otra manera, la gestión es “la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (Casassus, 2000: 8).

Young (en Ponjuán, 1999) señala que la gestión del conocimiento integra, en un proceso único, la creatividad e innovación, el conocimiento consumidor/cliente, las mejores prácticas, el desarrollo del aprendizaje y de las competencias, la investigación y desarrollo, los valores y objetivos orientados al consumidor y el conocimiento intelectual.

Casassus (2000) clasifica cuatro modelos o visiones de la gestión:

*Estratégico situacional*. Desde ese punto de vista, la macro planificación puede resultar menos eficaz para un sistema que una planificación al nivel de sus subsistemas, cuya realidad para la puesta en marcha de un plan puede tener, eventualmente, mayor viabilidad política.

*Calidad total*. En la práctica se orienta a mejorar los procesos mediante acciones tendientes a disminuir la burocracia, costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad, creatividad en los procesos.

*Reingeniería*. Esta perspectiva reconoce la importancia del cambio cualitativo, a su vez, que la única fortaleza de las organizaciones, que aspiran a mantenerse vigentes, es su capacidad para responder al medio, dejando de ser lo que se es para llegar a ser lo que sea necesario ser.

Comunicacional. Según el punto de vista de Casassus, se requiere del lenguaje para lograr los compromisos de acción que necesita una gestión basada en la filosofía de calidad total.

Por otro lado, en la literatura el término liderazgo ha adoptado distintos significados. Por tanto, una definición única de liderazgo no existe. Sin embargo, la mayoría de definiciones del liderazgo reflejan algunos elementos básicos en común; entre estos se encuentran “grupo”, “influencia”, y “meta”.

Castro (2006) define el liderazgo como el proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional. Desde este punto de vista el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de la percepción social. Si una persona es catalogada como líder es posible observar un incremento de la influencia sobre sus seguidores, algo que no ocurre si ocupa una posición de jefe y no es percibido como tal.

Algunos autores, han identificado dos tipos de liderazgo que afectan al proceso de innovación: el transformacional y el transaccional. Mencionan Alcover, Rico y Manzanares (2011) que los nuevos modelos de liderazgo ponen el acento en valores ideológicos y morales, contenidos simbólicos, mensajes visionarios e inspiradores, autoconciencia, así como sentimientos y emociones. Las principales teorías desarrolladas bajo este epígrafe y que han supuesto una revolución en las investigaciones a partir de los años 80, son las teorías de liderazgo carismático y transformacional. En esencia, estas teorías proponen que los líderes motivan a los seguidores para actuar más allá de sus propias expectativas de trabajo y les ayudan a conseguir un alto rendimiento, inspirando con la visión articulada por el líder niveles elevados de implicación en el grupo.

Carbajal (2013) señala que existen varios tipos de liderazgo: liderazgo autoritario, liderazgo complaciente, liderazgo por conveniencia, liderazgo independiente, liderazgo comprometido.

Por lo que respecta al tercer concepto central, las aportaciones de Gibbons et al. (1997) acerca del modo de producción, refleja la dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas y plantea la emergencia de un nuevo modo de producción del conocimiento.

El Modo 1 de producción del conocimiento se caracteriza por un conocimiento tradicional: En este modo de producción el conocimiento se produce apegado a sus normas, métodos y valores; se determina qué se considera como problemas significativos, a quiénes se les permitirá que practiquen con la ciencia, y qué constituye la buena ciencia. Al hablar del modo 1 se habla de científicos y ciencia. Se plantean soluciones a problemas en diversos contextos los cuales son gobernados por los intereses de una determinada comunidad. Los rasgos importantes del conocimiento en este modo de producción son: disciplinar, homogéneo y jerárquico.

El Modo 2 de producción del conocimiento utiliza términos más generales (esto no afirma que los practicantes del modo 2 no se comporten de acuerdo a las normas establecidas por el método científico). Este se lleva a cabo en un contexto de aplicación. Los rasgos relevantes del conocimiento son: transdisciplinaridad, heterogeneidad, transitoriedad y socialmente responsable y aplicable.

## METODOLOGÍA

La investigación se rige bajo un diseño cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal debido a que tiene como objetivo determinar los tipos de gestión y liderazgo que influyen en la producción del conocimiento en un momento determinado.

Se diseñó un cuestionario compuesto por 49 ítems, construido por preguntas abiertas y cerradas. Las preguntas están integradas de tal forma que se agrupan en el conjunto de las categorías, variables e indicadores de la investigación.

La población total definida por el marco muestral, es de 16,080 académicos de distintas Universidades Públicas Estatales del país, entre ellos: docentes, investigadores y profesor-investigador.

El marco muestral lo forman todos los miembros de los Cuerpos Académicos de Universidades Públicas que, con base en su producción, se encuentran clasificados en tres estratos (Consolidados, en Consolidación y en Formación). Como la población total de marco muestral está dividido en tres estratos, esto llevó al cálculo de 3 tamaños de muestra, uno por cada grupo. Se realizó dos cálculos del tamaño de muestra con un error de 3% y 4%, como se muestra en el cuadro siguiente, seleccionando solo uno, resaltando una confiabilidad del 95% y un error del 4% obteniendo un tamaño de muestra total de 628 sujetos a encuestar.

Tabla 1. Marco muestral

Cuerpo Académico	Población	Tamaño de Muestra con un error de 3%	Tamaño de Muestra con un error de 4%
Consolidados	3,597	225	143
En Consolidación	5,168	325	204
En formación	7,315	455	281
Total	16, 080	1,005	628

Fuente: Elaboración propia.

## RESULTADOS

El total de académicos encuestados fue de 628, de los cuales el 62.8% oscila un promedio de edad de 26 a 85 años; el 41.7%(262) son mujeres y 58.3% (366) hombres; se indica que existe un mayor número de hombres en un puesto laborando que mujeres, las personas encuestadas cuentan con grado de licenciatura 484 (77.1%), especialidad 73 (11.6%), maestría 476 (7.58%) y doctorado 500 (79.6%).

## GESTIÓN

Los procesos de gestión que llevan a cabo los académicos de las UPES, se describen a partir de actividades relacionadas con la organización de eventos individual, en cuerpos académicos y de eventos de redes. Estos aspectos permitieron tener elementos para identificar los tipos de gestión sea individual, colectivo en CA o en Redes que realizan los académicos de las UPES y responder a las interrogantes: ¿Cuáles son los procesos de gestión que llevan a cabo los académicos de las UPES? y ¿Cómo se efectúan?

Se analizó la forma en que se organizan los académicos para trabajar y se evidenció que el 53.3% responden que sí organizan eventos individuales; 64.5% los organizan en CA y el 61.6% respondieron que no organizan eventos de redes.

Tabla 2. Eventos organizados individualmente y colectivamente

Eventos Individualmente	Frecuencia	%	Eventos en CA	Frecuencia	%	Eventos en Redes	Frecuencia	%
Si	335	53.3	Si	405	64.5	Si	241	38.4
No	293	46.7	No	223	35.5	No	387	61.6
Total	628	100.0	Total	628	100.0	Total	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Impacto de la gestión en la obtención de recursos.

Los resultados evidencian que 492 sujetos (78.3%) señalan que la gestión influye mucho, 111 personas (17.7%) dicen que poco y finalmente 25 individuos (4.0%) se inclinan por la respuesta nada. Proceso de participación en la gestión que realizan los Académicos de las UPES.

Se evidenció que la mayoría de los académicos (39.3%) realizan reuniones 2 a 5 veces al año.

Tabla 3. Frecuencia de reuniones entre los académicos de las UPES

Reuniones	Frecuencia	%
Una vez al año o menos	51	8.1
2 a 5 veces al año	247	39.3
6 a 10 veces al año	195	31.1
11 a 15 veces al año	72	11.5
Más de 16 veces al año	63	10.0
Total	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

### Actividades de gestión que realizan los académicos de las UPES

Sobre las actividades de gestión de los académicos, la planeación, evaluación, ejecución de proyectos, la participación de los académicos en discusiones teóricas y la investigación empírica, los mayores porcentajes se ubican en la respuesta frecuentemente. [(55.9%), (55.6%), (53.0%), (43.6%), (41.4%)].

Tabla 4. Frecuencia con que realizan actividades de gestión los académicos de las UPES

	Planeación		Evaluación		Ejecución de Proyectos		Discusión Teórica		Investigación Empírica	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Nunca	21	3.3	34	5.4	23	3.7	61	9.7	81	12.9
Casi nunca	80	12.7	130	20.7	106	16.9	179	28.5	194	30.9
Frecuente mente	351	55.9	349	55.6	333	53.0	274	43.6	260	41.4
Siempre	176	28.0	115	18.3	166	26.4	114	18.2	93	14.8
Total	628	100.0	628	100.0	628	100.0	628	100.0	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

## LIDERAZGO

En este tema se aborda lo referente al nivel de participación de los actores institucionales en la toma de decisiones entre el grupo de trabajo de los académicos de las UPES. Entre los actores se encuentran los directivos, colaboradores y los miembros de los cuerpos académicos que figuran como los principales actores en la toma de decisiones.

El 42% de los encuestados dicen que tanto directivos como colaboradores influyen poco en la toma de decisiones; en tanto que los miembros si influyen mucho (79%).

Tabla 5. Influencia de directivos de las UPES en la toma de decisiones

	Directivos		Miembros		Colaboradores	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Nada	206	32.8	31	4.9	250	39.8
Poco	264	42.0	101	16.1	291	46.3
Mucho	158	25.2	496	79.0	87	13.9
Total	628	100.0	628	100.0	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

De los aspectos considerados en la toma de decisiones para trabajar en el grupo de los Académicos de las UPES, en todos los casos son los miembros de los cuerpos académicos los que toman mayor decisión en la elección del líder, en la elección de ellos mismos y de los colaboradores.

Tabla 6. Nivel de participación en la elección de líder, miembros y académicos de las UPES

	Elección del líder		Elección de los Miembros		Colaboradores Académicos	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
<b>El líder</b>	29	4.6	53	8.4	51	8.1
<b>Los miembros</b>	518	82.5	524	83.4	536	85.4
<b>Los directivos (institución)</b>	53	8.4	35	5.6	12	1.9
<b>Otras</b>	5	.8	5	.8	5	.8
<b>No sé</b>	23	3.7	11	1.8	24	3.8
<b>Total</b>	628	100.0	628	100.0	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente de los factores determinantes en la toma de decisiones para integrarse a cuerpos académicos están considerados como muy importantes el grado académico, tener perfil Promep (ahora Prodep), ser S.N.I., tener afinidad disciplinaria y con las líneas de investigación y en menor medida considerar las políticas institucionales.

Tabla 7. Factores determinantes en la toma de decisiones para integrarse a CA

	Grado Académico		Perfil PROMEP		S.N.I		Líneas de investigación		Afinidad Disciplinaria		Políticas Institucionales	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
<b>Nada importante</b>	28	4.5	51	8.1	76	12.1	31	4.9	34	5.4	112	17.8
<b>Poco importante</b>	89	14.2	167	26.6	230	36.6	66	10.5	118	18.8	251	40.0

<b>Muy importante</b>	511	81.4	410	65.3	322	51.3	531	84.6	476	75.8	265	42.2
<b>Total</b>	628	100.0	628	100.0	628	100.0	628	100.0	628	100.0	628	100.0

Fuente: Elaboración propia.

### ***EL MODO DE PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO.***

Una constante de los estudios históricos sobre la producción científica (Ben-David, 1971; Hagstrom, 1965; Merton, 1973; Richards, 1987, Guasp, 1999; y Vessuri, 1988) es la certeza de que esta actividad ha estado inmersa en un largo proceso de transformación le ha permitido crecer y le otorgan una identidad contemporánea. Uno de los cambios de la producción del conocimiento es que esta ha pasado de una actividad personal y aislada, a una con características comunitarias. Esta transformación ha sido acompañada por un crecimiento de sus practicantes y lugares de trabajo, con un impacto directo en el aumento de publicaciones y asociaciones científicas o también llamadas redes académicas. De acuerdo con Richards (1987) el conocimiento producido por los académicos en las universidades públicas estatales está empezando a entrar en una fase más estable de vida adulta. Se transita entre la pequeña ciencia (realizada por individuos o grupos reducidos) a una gran ciencia caracterizada por grandes organizaciones de investigación, con grupos de investigadores participando en programas y redes más amplios, plenamente institucionalizada, altamente profesionalizada y claramente especializada.

En el caso de los académicos mexicanos, los resultados de la investigación revelan que el trabajo de producción de conocimiento a través de Redes puede mirarse desde la perspectiva de la participación individual como también desde la participación de lo colectivo. En el plano de lo individual el 41.9% de académicos participan en redes institucionales, el 40.6% colabora en redes nacionales, el 32% lo hace en redes internacionales y un 18.5% en redes estatales. En todos los casos en relación al trabajo individual, los índices porcentuales revelan que es mayor la cantidad de los académicos que no trabajan en redes institucionales, estatales, nacionales e internacionales de los que señalan que sí lo hacen. En forma colectiva o de grupos de investigación la mayor participación se propicia en redes institucionales (51.8%), el 48.4% lo hace en redes nacionales, el 27.5% trabaja en redes internacionales y un 22% en redes estatales. En el trabajo colectivo es mayor la cantidad de académicos que no trabajan en redes estatales, nacionales e internacionales y solo los académicos que si trabajan colectivamente en redes institucionales son los que presentan un porcentaje mayor.

Tabla 8. Participación de los académicos en Redes

Tipos de Redes	Individual				Colectivo			
	Si		No		Si		No	
Redes institucionales	263	41.9	365	58.1	325	51.8	303	48.2
Redes estatales	116	18.5	512	81.5	138	22.0	490	78.0
Redes nacionales	255	40.6	373	59.4	304	48.4	324	51.6
Redes internacionales	201	32.0	427	68.0	173	27.5	455	72.5

Fuente: Elaboración propia.

La participación en Redes por parte de los académicos, que inciden en la producción de conocimiento, se relaciona en mayor medida con la realización de proyectos de investigación conjunta (76.4%), la gestión de financiamiento a la investigación (68.6%) y a la organización de eventos y/o seminarios como medio de difusión de la producción del conocimiento (58.9%).

Tabla 9. Resultados de la colaboración en Redes

Resultados de la colaboración en Redes	Nada		Poco		Mucho		Valores perdidos	Total
Importancia de los convenios	47	7.5	151	24.0	308	49.0	122	628
Importancia de los proyectos de investigación	5	0.8	21	3.3	480	76.4	122	628
Importancia del financiamiento	19	3.0	55	8.8	431	68.6	123	628
Importancia de la organización de eventos y/o seminarios	11	1.8	125	19.9	370	58.9	122	628

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores evidencian que la producción del conocimiento pasa por un momento dominante que de acuerdo a la tipología de Gibbons, se inserta en el modo de producción 2 llamado "Modo emergente" en donde predomina una estructura transdisciplinar y heterogénea que se presenta de forma colectiva y generado en un contexto geográfico distante y mediado por tecnologías de la comunicación. La producción de conocimiento se lleva a cabo en un contexto de aplicación y configurado por un conjunto diverso de demandas intelectuales y sociales. Estos cambios propician, como señala Gibbons (1997), un desplazamiento del énfasis del modo 1 al modo 2.

## FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Como siguiente punto se muestran los aspectos que favorecen la productividad en los académicos de las UPES.

Tabla 10. Factores que inciden en la productividad académica en las UPES

	Liderazgo		Financiamiento		Rendición de Cuentas		Relación entre Integrantes		Espacios de Trabajo		Compromiso de los Integrantes		Conocer Políticas y Procedimientos	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
<b>En contra</b>	19	3.0	59	9.4	113	18.0	59	9.4	87	13.9	38	6.1	57	9.1
<b>No intervinen</b>	120	19.1	143	22.8	246	39.2	100	15.9	153	24.4	59	9.4	122	19.4
<b>Favorecen</b>	489	77.9	426	67.8	269	42.8	469	74.7	388	61.8	531	84.6	449	71.5
<b>Total</b>	628	100	628	100	628	100	628	100	628	100	628	100	628	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados evidencian que tanto el liderazgo, como el financiamiento, los mecanismos de rendición de cuentas, la relación entre los integrantes del CA, el compromiso de los integrantes, los espacios de trabajo y el conocimiento de las políticas y procedimientos institucionales son factores que han favorecido la productividad de los académicos de las UPES.

## CONCLUSIONES

Con base a los datos arrojados por los encuestados se evidencia la presencia del tipo de gestión encaminado a la calidad total, la reingeniería y el tipo comunicacional (Casassus, 2000). Lo anterior dado que en la gestión y liderazgo se han orientado a mejorar los procesos, trabajo colectivo, participación democrática, aumento de productividad, creatividad en los procesos.

A su vez se advierte en los académicos de las UPES un liderazgo transformacional y carismático, en el que se considera al grupo, sus valores ideológicos, contenidos simbólicos, así como sentimientos y emociones. Retomando a Carbajal (2013) existe entre los académicos un liderazgo por conveniencia pero a la vez comprometido porque se observa que los encuestados dicen estar satisfechos con el liderazgo en el grupo y los resultados obtenidos en la producción del conocimiento. Finalmente, el modo de producción de los académicos de las UPES presenta las características del Modo 2 de Gibbons (1997): transdisciplinariedad, heterogeneidad, transitoriedad y socialmente responsable y aplicable.

Lo anterior sugiere que la gestión que busca la reingeniería de procesos y la calidad total, y un liderazgo transformacional y carismático, centrado en la comunicación y participación de los actores de las UPES son elementos que han favorecido la producción del conocimiento colegiado, transdisciplinar, heterogéneo y transitorio, acorde a las necesidades del objeto y proyecto de investigación en que colaboran y finalmente caracterizado por un uso constante de las tecnologías de la información como principal medio para la comunicación y difusión del conocimiento dado que no colaboran en un mismo espacio geográfico.

## REFERENCIAS

Alcover, M; Rico, R & Manzanares, M. (2011). Nuevas Formas de Liderazgo en Equipo de Trabajo.

*Revista papeles de psicología*, vol.32, num.1, enero-abril, 2011, pp. 38-47.

Ben-David, J. (1971). *The Scientist's Role in Society: A Comparative Study*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Carbajal, G. (2013). *Influencia de Tipos de Liderazgo en la Satisfacción Laboral de los/as Trabajadores del Instituto de la Niñez y la Familia - Dirección Provincial de Tungurahua en la Ciudad de Ambato*. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5189>

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa América Latina*. Recuperado de [http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas\\_gestion\\_educativa1.pdf](http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf)

Castro, A. (2006). *Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción*. Recuperado de

<http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/8082/1/Teorias%20implicitas%20del%20liderazgo%2c%20contexto%20y%20capacidad%20de%20conduccion.pdf>

Estrada, V & Benítez, F. (2006). *La gestión del conocimiento en la nueva universidad cubana*.

Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/361/351>

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartman, S., Scott, P. & Trow, M. (1997). *La nueva producción del Conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Pomares.

Guasp, J. (1999). *Sociología y educación. Funciones de los sistemas educativos en las sociedades modernas*, Tecnos, Madrid.

Hagstrom, W. O. (1965). *The Scientific Community*, Basic Books, Nueva York.

Merton, R. (1973). *Sociology of Science*, University of Chicago Press, Chicago.

Ponjuán, G. (1999). *Gestión, gestión de información, gestión del conocimiento...Gestión del futuro*.  
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4057420>

Richards, S. (1987) *Filosofía y sociología de la ciencia*, Siglo XXI, México D. F.

Rodríguez, A; Araujo, A & Urrutia, J. (2001). *La gestión del conocimiento científico- técnico en la universidad: un caso y un proyecto*. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/111.pdf>

UNESCO (1999). La gestión en busca del sujeto. *Revista cielo, publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe UNESCO SANTIAGO*.

Vessuri, H. (1988) "Perspectivas latinoamericanas en el estudio social de la ciencia", *Cuadernos del Cendes*, núm. 7, enero-abril, Caracas.