

# Gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Colombia

**Author :** Mercy L Vanstralen Acosta

**Categories :** [Educación](#)

**Date :** 28/Mar/2018



## Resumen

El objetivo principal del trabajo que se presenta es mostrar cómo se percibe la gestión del conocimiento en las instituciones educativas colombianas considerando que en el ámbito pedagógico la función principal de estas organizaciones es la formación de los estudiantes, lo cual las coloca como organizaciones gestoras de discernimiento. De igual manera, se hace un recorrido por diversas definiciones de gestión de conocimiento, con la finalidad de facilitar al lector la comprensión de la temática que se aborda en este desarrollo teórico.

**Palabras clave:** gestión, conocimiento, institución, contexto educativo

**Title:** Development of the competencies citizens in the post-conflict in Colombia

## Abstract

The main objective of the work presented is to show how the management of the knowledge

in the Colombian educational institutions is perceived whereas in the pedagogical field the main function of these organizations is the training of students, which places them as management organizations of discernment. Similarly, becomes a journey through different definitions of knowledge management, in order to facilitate reader understanding of the topic that is addressed in this theoretical development

**Keywords:** management, knowledge, institution, context education

## Introducción

Este artículo se refiere a la gestión del conocimiento en las instituciones educativas colombianas, lo cual no es otra cosa que la percepción que se tiene acerca de este conjunto de procesos, aunque en opinión de la autora esto se engloba en una sola palabra “Compartir”, dado que la generación y transferencia del conocimiento solo se da cuando se logra que las personas poseedoras del saber lo compartan con sus compañeros, que no lo capitalicen para sí mismos porque de esta manera se pierde cuando estos sujetos se van de la institución o cuando permanecen sin difundir el conocimiento que han adquirido.

Es decir, implica una transferencia de la noción de determinadas experiencias productivas que pueden ser cultivadas en otras personas que al vivenciarlas las puedan transformar en mejores prácticas dentro de la organización que se verá beneficiada por la creación de competencias eficaces en sus empleados y estos obtendrán satisfacción en el ejercicio de sus actividades.

En este sentido, se podría señalar que las instituciones educativas son unidades gestoras del conocimiento dado que su trabajo es crear, generar, procesar y transmitir saberes que se han acumulado a través de la evolución de la humanidad, agrupados en cada una de las disciplinas del conocimiento, no obstante, en este desarrollo teórico lo que se pretende es presentar como se desarrolla esta gestión en el ámbito educativo de Colombia.

Cabe agregar, que el conocimiento como activo inmaterial se constituye en foco de atención para cualquier tipo de organizaciones, dado que, administrado eficazmente se ha convertido en el recurso trascendental que destaca el cambio que sufren las organizaciones así como la sociedad misma creando riqueza y generando valor. De allí que el activo más importante de cualquier organización educativa para enfrentar la competitividad es el conocimiento.

Por otra parte, para facilitar la comprensión de este trabajo se parte desde el origen de la gestión del conocimiento en el ámbito educativo, pasando por la definición de algunos autores considerados como las más emblemáticas acerca del significado de esta forma de gestión especialmente en las instituciones educativas las cuales son gestoras naturales del saber, además de presentar como la gestión de conocimiento es comprendida como una acción que tiene como propósito el desarrollo de competencias entre los miembros de una determinada organización.

En este mismo sentido, Gonella y Pantó (2008), afirman que en la sociedad del conocimiento, el periodo de mercadeo es corto, además los contextos de competencia se

umentan progresivamente, por tanto, las organizaciones se ven obligadas a renovar su discernimiento en busca de ventajas competitivas sostenibles en el espacio, exigiendo a las universidades la existencia de métodos y dispositivos para lograr la flexibilidad curricular, mejora de sus procesos formativos e incluso la creación de ofertas académicas innovadora.

Esto implica, que a medida que va transcurriendo el tiempo las universidades deben ser capaces de avanzar al ritmo de los requerimientos de la sociedad mundializada, por ello, deben prever la forma de mantenerse en el mercado.

En base a las ideas planteadas, se considera que la gestión del conocimiento es vital para la sociedad globalizada del momento, dado que el activo más importante de cualquier organización es su capital intelectual, por ello, deben enfocarse en aprender y darle prioridad a la gestión del conocimiento desde la comunicación de saberes dentro de las mismas, dado que es una forma de potenciar a sus miembros, desde la cooperación entre sí para lograr la transferencia del conocimiento en su cotidiana convivencia.

## **Desarrollo**

La temática de la gestión del conocimiento ha ocupado un espacio significativo en el ámbito educativo en las últimas décadas considerando que este tema se ha desarrollado en tiempos recientes específicamente en el área de las empresas, sin embargo también el aspecto educativo lo considera de gran relevancia en sus organizaciones específicamente en las instituciones educativas colombianas.

Según Trujillo (2011), la política educativa colombiana se fundamenta en el enfoque de competencias el cual parte de la idea de que la intencionalidad de los procesos educativos en todo sistema es el desarrollo de un conjunto de competencias, contentivos de complejidad y especialización los cuales se incrementan a medida que se alcanzan mayores niveles de educación, por lo que promover las competencias principales y ciudadanas es la primordial intención del quehacer educativo, dado que éstas son la plataforma sobre la cual se construyen los aprendizajes, a su vez se constituyen en cuerpo medular de los currículos en todos los niveles educativos.

A este respecto, podría decirse que el Ministerio de Educación de Colombia considera que la gestión del conocimiento implica el desarrollo de competencias básicas en los estudiantes basados en la formación de este para enfrentar la vida, es decir se educa para el trabajo, para saber ser desde la implementación de su visión humanística, el saber hacer cuando se le presente una determinada situación problemáticas, y para convivir en comunidad desde el respeto por la diversidad en todos sus aspectos, capitalizando el conocimiento de cada uno de los integrantes del entorno comunitario para solucionar las posibles dificultades que se puedan presentar en contra de los intereses colectivos, dado que se pone en el accionar comunitario las competencias de sus integrantes.

## **Origen de la gestión del conocimiento en el ámbito educativo**

De acuerdo a las bibliografías consultadas la gestión del conocimiento en el ámbito

educativo comenzó en el 2001, con la publicación de algunos artículos sobre esta temática, Según Correa (2004), la gestión del conocimiento no tiene más de una década, en su acepción sistemática, como se entiende en los actuales paradigmas, es relativamente reciente, aún no es del dominio de amplios círculos académicos y profesionales.

Según Minakata (2009), la gestión del conocimiento en las instituciones educativa es un evento reciente del que no se puede hablar como un área de conocimiento establecido, de allí la importancia de revisar cómo se da, en cual ámbito y con cual intención se produce la gestión del conocimiento, cuáles son sus componentes además de como se incorpora al contexto educativo e instituciones educativas, además esto permite tener una referencia para identificar ámbitos de la institución y sus prácticas educativas en las cuales se pueda edificar una gestión del conocimiento con la capacidad para cambiar a la escuela en una institución de la sociedad del conocimiento.

En este mismo sentido, Santo (2004), expresa que las organizaciones que aplican la gestión del conocimiento, no se encuentran en el ámbito educativo, se sugiere que esto obedece a que algunos estudiosos de las universidades opinan no tener nada que aprender de organizaciones diferentes a la suyas, especialmente si éstas se encuentran fuera del contexto educacional.

De igual manera, Raman, Ryan y Olfman, (2004), manifiestan que la generalidad de la literatura perteneciente a gestión del conocimiento se corresponde con el mundo empresarial, lo cual corrobora lo afirmado por los autores anteriores acerca de no contar con investigaciones relacionadas con esta temática en los contextos educativos.

## **Definiciones de Gestión del Conocimiento**

A continuación se presentan algunas definiciones recopiladas acerca de cómo es definida la gestión del conocimiento presentadas a continuación:

Rodríguez (2006), afirma que la gestión del conocimiento es un conjunto de métodos sistemáticos tales como: identificación, captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo, compartimiento del conocimiento; su utilización orientada al desarrollo organizacional, personal, y de creación de una superioridad competitiva para la organización así como para su personal.

A este respecto, Bueno (2002), refiere que la gestión del conocimiento es una función en donde se planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos producidos en la organización relacionados con sus actividades así como con su entorno con el propósito de crear unas capacidades básicas fundamentales.

Por su parte, Beijerse (1999), manifiesta que la Gestión del conocimiento consiste en alcanzar los objetivos de las organizaciones mediante la motivación dirigida por una estrategia, que facilita a los empleados desarrollar, estimular y utilizar sus potencialidades para interpretar datos e información a través de las fuentes disponibles de información, prácticas, habilidades, cultura, personalidad, entre otros y dar un significado a estos datos e

información.

Asimismo, Andreu, (1999). Considera a la gestión del conocimiento como un proceso que procura asegurar el desarrollo y aplicación de todo tipo de conocimientos en una organización, con objeto de optimizar las competencias del individuo en la solución de problemas contribuyendo con ello a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas frente a otros empleados con trabajos similares. En base a estas ideas se comprende como un proceso que refuerza los conocimientos previos de los miembros de la organización.

De igual manera, Davenport y Prusak (2000), expresan que la gestión del conocimiento consiste en la promoción del desarrollo y aplicación del capital intelectual tácito y explícito para asegurar sus objetivos, dado que con ello se busca la creación de ventajas competitivas sostenibles mediante procesos de aprendizaje organizacional.

De igual forma, Porret (2010), señala que es aquel camino orientado a encontrar así como emplear las mejores prácticas y métodos capaces de ser fuente de ventajas competitivas sostenibles, con el intención de que los empleados puedan obtener cuando en el momento adecuado la información que requieren para proceder con mayor eficiencia.

En tal sentido, Laal (2011), manifiesta que gestionar el conocimiento es lograr que este pueda ser utilizado por varias personas a fin de poderlo compartir para convertirlo en conocimiento de acuerdo a las vivencias y el juicio de cada una de las personas. Es decir, la información debe estar disponible para todos los miembros de la organización.

De acuerdo a las ideas planteadas por los autores se asumen que estos coinciden en señalar que la gestión del conocimiento es un conjunto de procesos para la generación de información que debe ser compartida por todos los involucrados sin embargo discrepan en la forma en la cual debe ser compartido el conocimiento.

Por tal razón, podría decirse que las organizaciones en este caso las instituciones educativas deben lograr que el capital intelectual sea compartido por todos sus integrantes dado que estos forman el capital más valiosos de cualquier organización, debido a que si el conocimiento no es compartido, se corre el riesgo de que la persona al dejar la organización se lo llevará.

## **Gestión del conocimiento en el contexto educativo**

En opinión de Chaverra y Alzate (2014), en el ámbito de algunas instituciones educativas, se observa que en la práctica profesional el capital intelectual no es valorado de manera eficiente dado que en incontables momentos, llega a considerársele un problema y no parte de la solución, por ello, esta realidad debería cambiar, en la medida en la cual los involucrados que integran la comunidad educativa, sean consideradas como actores de los procesos de transformación de las instituciones y organizaciones que saben aprovechar su potencial.

Debe mencionarse, que a las instituciones educativas colombianas, no les es ajena esta

realidad, de hecho es posible encontrar poca sistematización de sus conocimientos, cuyas posibles causas podrían ser falta de tácticas, desconocimiento o rendimiento, es decir, lo que las personas aprenden se queda en conocimiento tácito, alejándose de las posibilidades de crecer y mejorar continuamente al marchar hacia la cimentación del conocimiento explícito, permitiendo que otras instituciones conozcan sus nuevos modelos de evaluación, innovaciones curriculares, prácticas de enseñanza, proyectos comunitarios, involucramiento de padres de familia y el sector productivo, nuevos modelos de gestión educativa, estrategias de planeación y evaluación, innovaciones para mejorar el clima laboral, entre otros.

En lo referente a lo planteado por los autores antes mencionados se asume que en las instituciones educativas la gestión del conocimiento debe ser considerado como una técnica para compartir los avances y logros alcanzados por las instituciones educativas y que pueden ser implementados en sus instituciones para seguir formando ciudadanos con la mayor competitividad situándose a la altura de los mejores estudiantes del mundo globalizado.

Por otra parte, Carneiro y otros (2009), refiere que las instituciones educativas son gestoras del conocimiento dado que los docentes por definición son empleados del conocimiento y los estudiantes considerados como individuos del aprendizaje son individuos que se están formando mediante el aprendizaje de nuevos conocimientos que van desde la educación para el trabajo, pasando por el saber ser, hacer, y convivir que luego serán aplicados en el transcurrir de su vida.

Ante este argumento, Wenger, McDermott y Synder (2002), expresan que existen otras fuentes donde se gesta el conocimiento como por ejemplo se aprende de otras y con otras personas con grupos conformados por gran diversidad de culturas, edad, experiencia en ámbitos reales y virtuales así como en prácticas diversas. Por tal razón, las universidades se enfrentan a retos que les conducen a la transformación de sus prácticas docentes para convertirse en verdaderos gestores del conocimiento donde se formen ciudadanos para enfrentar los retos de la vida en todos sus aspectos de manera eficiente.

En base a las ideas planteadas en los párrafos anteriores, se entiende que las instituciones educativas son las instituciones gestoras del conocimiento inserto en su fin como organizaciones sociales para la formación de las nuevas generaciones sin embargo, es necesario mencionar que cuando se hace referencia a la gestión del conocimiento dentro de las instituciones educativas se está visualizando es la forma en la cual se comparte el conocimiento que poseen cada uno de los integrantes de estas instituciones donde la mayoría de las veces las personas poseedoras del mismo se van de estas instituciones llevándose ese bagaje de conocimientos que no fue compartido con sus compañeros por una u otra razón las razones dejan de aprender de quien nunca explicito ese conocimiento fuente de sus potencialidades.

## **Gestión del conocimiento desde el enfoque de gestión por competencia**



Plantear el termino de competencias no es fácil dada la gran cantidad de definiciones que existen en el ámbito educativo, sin embargo se exponen las consideradas como las más explícitas para lograr la comprensión de su relación con la gestión del conocimiento.

A este respecto, Fernández (2004) refiere que las competencias es lo que permite medir el desempeño del individuo en este caso de los docentes al realizar una actividad que requiere calidad y responsabilidad.

Por su parte, El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES, 1999), concibe a las competencias como un grupo de actividades que permite saber cómo actuar en una determinada situación. Esto significa que en materia pedagógica los docentes deben promover el desarrollo de las competencias de los estudiantes desde la perspectiva de las sapiencias previas, destrezas y valores personales para que este pueda interactuar con su entorno comunitario.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, se comprende por competencias a las potencialidades que deben desarrollar los docentes para formar estudiantes con las habilidades necesarias para desenvolverse en el medio escogido para ejecutar de manera eficiente su práctica profesional. Es decir, las competencias permiten hacer juicios de valor del desempeño del sujeto.

Asimismo, Lara (2014), manifiestan que en la mayoría de los centros educativos colombianos la gestión del conocimiento se percibe como la construcción y formación de productores de saberes a partir de sus prácticas, experiencias, discernimiento e investigaciones simples, además se considera que el enfoque de competencias conduce a la adquisición multidimensional de habilidades desde la perspectiva del saber hacer varias cosas que se van aprendiendo a lo largo de las vivencias experienciales en las practicas docentes de formación de los estudiantes para generar conocimiento.

En base a las ideas planteadas, se puede señalar que la gestión del conocimiento en las universidades desde el enfoque de gestión por competencias se sitúa en cuatro postulados tales como: ser, saber, saber hacer y saber convivir, las cuales deben ser desarrolladas en el proceso formativo del estudiante, lo cual implica que para las universidades su propósito no es transmitir conocimiento sino la generación de nuevos conocimientos partiendo del desarrollo del estudiante como persona, sus saberes, los cuales deberá poner en acción para mostrar sus capacidades a ser aplicadas en su práctica profesional así como en su cotidianidad.

Por tal razón, en opinión de Pereda, Berrocal y López (2002), refieren que es necesario que las instituciones educativas colombianas realicen la gestión de conocimientos en sus contextos partiendo de la comprensión de que no basta con compartir el conocimiento sino que este debe generarse desde el desarrollo de las competencias de cada individuo que forma parte del recinto educativo, dado que cada sujeto es poseedor de saberes únicos que se ponen de manifiesto al aplicar su saber hacer, lo ideal sería que cada institución contara con un sistema de gestión de conocimiento, sin embargo esto va un poco lento debido a que esta temática es muy joven en su desarrollo, además las nuevas tecnologías van dictando

las pautas a seguir de manera vertiginosa.

En otras palabras, los cambios en la gestión del conocimiento dependerá de los requerimientos de la sociedad y de la actitud que tomen los docentes a lo largo de su práctica profesional, la cual les dictara como ir incorporando los nuevos conocimientos que comiencen a producirse en el proceso formativo de sus estudiantes.

## Conclusiones

La gestión del conocimiento cuenta con suficientes unidades gestoras dispersas en todo el territorio colombiano, dado que las instituciones educativas tienen como función la formación de los nuevos profesionales de las organizaciones colombianas.

Su origen y evolución es reciente por lo que no existe una gran documentación de investigaciones sobre la temática desarrollada en este artículo.

La gestión del conocimiento abarca un conjunto de procesos que son de gran importancia para la formación de los activos intangibles de las organizaciones.

El enfoque por competencias es un estándar establecido en el Ministerio de Educación de Colombia, el cual ha sido un modelo que se viene empleando en diversos países.

Las universidades deben convertirse en promotores de inteligencia personal, eso implica que su rol de proveedores de conocimiento debe cambiar a productor de sabiduría.

## Referencias bibliográficas

- Andreu, R. S. (1999). La gestión integral del conocimiento y el aprendizaje. *Economía Industrial*, 63-72.
- Beijerse, R. P. (1999). Preguntas en gestión del conocimiento: definición y conceptualización un fenómeno. *Revista de gestión del conocimiento*, 94-109.
- Bueno, E. (2002). *Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento*. Cáceres: Ediciones la Coria.
- Carneiro, R. y otros (2009) *Los Desafíos de las Tics para el cambio educativo*. España. OEI. Fundación Santillana.
- Correa, C. (2004). *Gestión y Evaluación de la Calidad. Referentes para la acreditación*. Bogotá: Magisterio.
- Chaverra, R., L. y Alzate, O., F. (2014). Comunidades académicas bioaprendientes: Emergencias autoorganizativas en el contexto de la educación superior. *Revista Gestión de la Educación*, 4(2). 119-129.
- Davenport, T., y Prusak, L. (2000). *Conocimiento: Cómo las organizaciones administran lo que saben*. Editorial MacGraw.Hill. Nueva York.
- Gonella, L., y Pantó, E. (2008). *Arquitecturas de didácticas y modelos de organización: un proceso de adaptación mutua*. Recuperado de <http://www.elearningeuropa.info/files/media/media15973.pdf>
- Laal, M. (2011): "Gestión del conocimiento en la educación superior". En revista



Procedia computer Science. Vol. 3, p. 544-549.

- Lara Roman, G. (2014). Gestión del conocimiento a través de un modelo de relación de ciencia, tecnología, innovación y educación en Instituciones de Educación Superior. Caso: Universidad Tecnológica de Bolívar - Cartagena, Colombia
- Minakata Arceo A. (2009) Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción México. Sinéctica, Revista electrónica de educación. núm. 32, enero-junio, 2009, pp. 1-21 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México
- Porret, G. M. (2010): "Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en la organización". Editorial Esic 4 ed, Madrid.
- Pereda, Berrocal y López (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Revista CEPADE. Universidad Politécnica de Madrid.
- Rodríguez Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. Educar, (37), 25-39.

**Autoras:** Vanstralen Acosta Mercy L; C.C.: 40.983.213. E-mail: cafujo@gmail.co y Keren López Lastra; C.C. 1.129.574.324. E-mail:kerenlpz2@gmail.com