

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: MEDIO PARA SISTEMATIZAR
LAS IDEAS Y EL PENSAMIENTO EN LA EDUCACIÓN**

Monografía Para Obtener al Título De
Especialistas en Gerencia Educativa
Universidad Católica, Manizales

Doris Toro & William Botero
Marzo 2015.

TABLA DE CONTENIDO

¿QUE ES EL CONOCIMIENTO?	1
1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	2
1.1. COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	5
1.1.1. CONOCIMIENTO TÁCITO.....	5
1.1.2. CONOCIMIENTO EXPLÍCITO.....	6
1.1.3. ESPIRAL DEL CONOCIMIENTO.....	7
1.1.3.1. SOCIALIZACIÓN.....	8
1.1.3.2. EXTERNALIZACIÓN.....	8
1.1.3.3. COMBINACIÓN.....	9
1.1.3.4. INTERNALIZACIÓN.....	9
1.1.4. TRES PILARES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	13
1.1.4.1. EL PERSONAL Y LA CULTURA.....	13
1.1.4.2. GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	15
1.1.4.3. LA TECNOLOGÍA.....	15
2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ORGANIZACIONES QUE APRENDEN.....	16
2.1. ORGANIZACIONES QUE APRENDEN.....	18
2.2. DIFERENCIA ENTRE ORGANIZACIONES QUE APRENDEN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	19
3. SISTEMATIZACIÓN.....	23
CONCLUSIONES.....	29
BIBLIOGRAFIA.....	31
FICHAS BIBLIOGRAFICAS	33

INTRODUCCIÓN

“Quien mejor gestiona su conocimiento es aquel que no es consciente de que lo hace”. Itziar Ortega, 2005.

La gestión del conocimiento dentro de la gerencia educativa es un llamado a que todos los miembros de las Instituciones descubran en ella un sinnúmero de oportunidades de aplicación del conocimiento, para su creación y transmisión siendo factor primordial observar y entender las capacidades y necesidades que tiene cada organización.

En la monografía se realizara un acercamiento teorico de la gestión del conocimiento con su terminología y se hace aportes desde la importancia de resaltar el talento humano de las instituciones educativas, ya que dan origen a la idea inicial y son los activos intangibles de las organizaciones.

Es por esto que las categorías aca mencionadas permiten que desde la gerencia educativa se pueda entender de la mejor forma posible su aplicación a los procesos educativos como transmisión de saberes, planeación, recolección de la información y el compartir del conocimiento, esto hace que se aprenda todos los días y se convierta en una organización más competitiva, que produzca mejores resultados y que sean más eficientes y efectivas

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: MEDIO PARA SISTEMATIZAR LAS IDEAS Y EL PENSAMIENTO EN LA EDUCACIÓN

Para entender y aplicar en las organizaciones la gestión del conocimiento y en nuestro caso la educación, es necesario conocer los conceptos que hacen parte de este proceso de transformación, innovación, construcción social y producción de conocimiento.

Es por ello que en esta primera categoría mencionaremos terminología que ayudará a entender la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones que aprenden.

¿QUÉ ES EL CONOCIMIENTO?

Abordar la gestión de conocimiento es centrarse en primera instancia en qué es el conocimiento y cómo se debe entender dentro de cualquier institución u organización que busca utilizarla como estrategia para impulsar la transformación a través de los procesos de la educación y la tecnología

“El conocimiento se refiere a las características internas y al comportamiento de un sujeto, tanto en las reacciones como en sus relaciones con los estímulos del ambiente. Se refiere a la diferenciación perfecta con relación a otras cosas que pudieran parecer iguales, es todo lo que un ser humano ha aprendido, aplicado y organizado, supone una reflexión en correspondencia con la información asimilada” (Lahaba y Santos, 2001, p. 121)

El conocimiento está relacionado con el aprendizaje de un individuo, se encuentra inmerso en un mundo que cambia constantemente y obliga a los sujetos a tener un nivel más óptimo para desenvolverse en su entorno. El conocimiento es la guía de las generaciones que buscan tener cambios, permitiendo el desarrollo de las potencialidades y capacidades de cada individuo para crear espacios con un sinfín de posibilidades y así tener experiencias de la vida para reproducirlas en saberes.

Conocer lo que se hace tanto a nivel grupal como individual permite almacenar y transferir la información a las personas y a las organizaciones que requieran para el mejoramiento de los procesos.

1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Para entender qué es la gestión del conocimiento se toma como referencia las siguientes citas en las que los autores orientan a las organizaciones e instituciones hacia dónde dirigir el conocimiento tanto en su producción, recolección y aplicación, para así lograr realizar transformaciones y una participación constante de los miembros que las componen en el caso de las Instituciones educativas son los padres, los educandos, los profesores y el personal administrativo quienes deben gestionar el conocimiento.

- la gestión del conocimiento es un instrumento básico para la gestión empresarial. Es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar,

proyectar, presentar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas. (Lahaba y Santos, 2001, p. 123).

- Nonaka & Takeuchi, “definen también a la gestión del conocimiento como la transformación de conocimiento explícito en conocimiento tácito y viceversa, a partir de prácticas de combinación (de explícito a explícito), interiorización (de explícito a tácito), socialización (tácito para tácito) y exteriorización (tácito a explícito). (Rojas, Y. 2006, p 18).

- La gestión del conocimiento aparece íntimamente relacionada con el aprendizaje de un sujeto, obligado a vivir en un entorno cambiante y acelerado, de una sociedad Globalizada que requiere un alto grado de competitividad para lo cual estará obligado y dispuesto a aprender y reaprender, permanentemente. (Cortes, C. & Pineda J. 2006, p. 170).

Estas definiciones ayudan a entender que tanto a nivel individual como a nivel grupal las organizaciones deben realizar una serie de procesos como la creación, adquisición, identificación y transferencia del conocimiento, esto permitira llegar a la consecución de un objetivo específico.

Hablando de la gestión del conocimiento, es el conjunto de acciones personales que permitan a éste, llegar a acomodarse en la mente y quedar como un sello perenne. Dichas acciones están dadas desde la educación tradicional, pero dentro de la gestión, se encuentra la tarea de un cambio

constante para permanecer en una educación moderna. El conocimiento debe ser entonces el pilar fundamental para solucionar las dificultades que se presenten, fortalecer lo acertado y mediar nuevos procesos para realizar las mejoras pertinentes.

Este nuevo enfoque sobre el conocimiento, como la clave fundamental para un futuro exitoso, es un movimiento que nace en el interior de las empresas. Los integrantes de la organización aprenden tanto de los errores como de los éxitos propios y ajenos. Este movimiento basado en el conocimiento está cambiando los enfoques sobre cómo una organización comienza, progresa y madura, muere o se reforma. En él no sólo se incluye el conocimiento que los empleados tienen sobre un tema, sino también la cultura general de los integrantes de la empresa. (Lahaba y Santos, 2001, p. 123)

El conocimiento no debe quedarse solo en la mente o en el pensamiento individual, éste debe trascender, transformarse, compartirse y renovarse. Para esto hablamos de incorporarlo, combinándolo con la experiencia individual y colectiva, con las diferentes aplicaciones a la cotidianidad que haya tenido.

El conocimiento no es estático siempre toma la forma necesaria de acuerdo a las necesidades de aplicación más inmediata, es por esta razón en que el gestor educativo debe comprender que el conocimiento con una visión compartida desde la institucionalidad hará que la comunidad educativa refleje un desarrollo del conocimiento a través de los medios que se imparten

internamente, buscando una sociedad con intereses y objetivos en común dejando un sello imborrable y compartible entre el capital humano para ser instituciones mas competitivas y potenciar sus capacidades dentro del medio educativo..

1.1. COMPONENTES DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

Cuando se menciona el conocimiento no se puede dejar de lado su conversión de lo individual y/o social a lo colectivo; es por esta transformación que surgen ideas y conceptos que generan nuevos aprendizajes en cualquier organización, pasando de lo epistemológico a lo ontológico, lo que lleva a nombrar los dos componentes que hacen parte del conocimiento a continuación:

1.1.1. CONOCIMIENTO TÁCITO

El conocimiento de cada individuo esta presente en las experiencias y vivencias que se tiene día a día, todas las situaciones por las que pasa cada persona arroja un aprendizaje significativo que le permite desempeñarse en el ámbito laboral y personal; este conocimiento tácito debe ser utilizado en la educación dentro de los procesos metodológicos, currículos y el PEI que integra a todo el capital intelectual.

“El conocimiento tácito es entonces aquel conocimiento que la persona tiene incorporado sin tenerlo permanentemente accesible a la conciencia pero

del cual el individuo hace uso cuando las circunstancias lo requieren y que es utilizado como instrumento para manipular el fenómeno que se está analizando.” (Montuschi, 2001, p.12)

Hay sentimientos, pensamientos y sensaciones que definen la individualidad, pero que acarrearán la necesidad de interactuar con el otro ser, con el entorno y compartir vivencias y experiencias. Lo tácito lleva a analizar todo aquello que es individual o colectivo, debe ir encaminado a la conversión hacia lo explícito, para que pueda así llegar a ser social, comunitario, grupal y que otras personas puedan conocer aquello que un día fue individual y que llega ser público en favor de los demás.

1.1.2. CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

La aplicación del conocimiento explícito dentro de las organizaciones está en la transformación de lo que se encuentra en la mente de las personas, lograr que este conocimiento se convierta en información a través de los medios escritos y digitales será uno de los desafíos de la gerencia educativa ya que se debe empoderar a la comunidad en utilizar estos medios para transmitir el conocimiento a los demás miembros de una organización y así contribuir a la formación de procesos y al avance del sistema educativo.

“El conocimiento explícito o codificado es el más comúnmente conocido, por ser transmisible -una vez transformado en información, en la comunicación por medio de los lenguajes convencionales externos. Se trata de los

conocimientos o significados que se mantienen en el plano de la conciencia, mediante el auxilio del lenguaje articulado”. (Rojas, 2006, p.17).

1.1.3. ESPIRAL DEL CONOCIMIENTO

En la creación específica del conocimiento, debemos tocar el tema del individuo como actor único y fundamental. A éste se le atribuye el proceso de la invención del conocimiento, desde el inicio, su paso por las diferentes pruebas, etapas hasta su aplicación y evaluación. Luego, el individuo pasará a compartir la información y se procede a la alimentación y creación nuevamente del conocimiento organizacional, basado en los principios y pautas generales de la dirección y la gerencia.

Se da la tarea constante de la conversión del conocimiento tácito en explícito, donde el individuo hace posible que este proceso quede documentado y sirva para la revisión constante, el apoyo a través de información a organizaciones y evaluación de diferentes temáticas.

Todo este espiral de conversión y práctica de movilizar el conocimiento nos llevan a crear bancos de datos y herramientas que la mente puede utilizar, las organizaciones e individuos pueden manejarlos como recursos académicos. Se habla de la aplicabilidad como experiencias como otra forma de sellar el conocimiento y darle la forma adecuada para el posterior uso.

1.1.3.1. SOCIALIZACIÓN

TÁCITO A TÁCITO:

“Es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añaden el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización”. (Valhondo, 2003, p. 38).

Acción básica a la hora de movilizar el conocimiento, adherir datos a través de la misma forma que se dan, es decir, tener los medios y a la vez buscarlos para que en forma mutua se transmita el conocimiento, como por ejemplo, en una conversación entre dos o más personas.

1.1.3.2. EXTERNALIZACIÓN

TÁCITO A EXPLÍCITO:

“Es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos que suponen a ser tangible mediante el uso de metáforas. Es de por sí difícil de comunicar, integrándolo a la cultura de la organización; es la actividad esencial en la creación del conocimiento”. (Valhondo, 2003, p.38).

No solamente hay que tener una riqueza conceptual amplia de diferentes temáticas y bagaje intelectual, se debe expresar de diferentes formas el conocimiento, buscando por todos los medios entrar en la conversión de tácito a explícito, favoreciendo el proceso formal de la creación y gestión del conocimiento.

1.1.3.3. COMBINACIÓN

EXPLÍCITO A EXPLÍCITO:

Como su nombre lo indica, se puede definir como la movilización del conocimiento que ya está establecido con las respectivas modificaciones que se requieran o con la aplicabilidad que se pueda aprovechar del mismo. Es la consolidación del proceso que tiene el conocimiento ya como medio de detección y aplicación de otro banco de datos.

Es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes como mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, etc. y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos que producen conocimiento explícito. (Valhondo, D. 2003, p. 38).

1.1.3.4. INTERIORIZACIÓN

EXPLÍCITO A TÁCITO:

Esta conversión ayuda a que el conocimiento se vuelva verbal y se convierta en un componente de aprender haciendo, cuando el conocimiento explícito se convierte en tácito se puede evidenciar la creación de un nuevo conocimiento el cual podemos utilizar constantemente en las aulas de clase.

Es un proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito, que analiza la experiencias adquiridas en la puesta

en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases del conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo. (Valhondo, 2003, p. 38)

Desde la interiorización nos muestra cómo el individuo requiere de la actualización constante de la información y cómo a partir de ello las organizaciones pueden utilizar esto como una herramienta fundamental por medio de la capacitación.

La capacitación es fundamental para potenciar el conocimiento propio, pues es una actividad estratégica que contribuye a aprovechar de una manera más certera los recursos con los que cuenta una empresa: es así como el conocimiento y experiencia que tienen algunos de los empleados, sin importar su ubicación en la estructura organizativa, por medio de la capacitación interna, contribuye de manera decisiva al desarrollo de la organización (Botero Escobar, 2007, p. 67).

La capacitación es necesaria de aplicar en las instituciones, con la finalidad de actualizar a su capital humano, motivarlo, desarrollar su capacidad individual actualizándose en los avances tecnológicos, aun mas en las escuelas y colegios donde se detectan estas necesidades, los docentes deben

de tener mucha disponibilidad frente a este aspecto para alcanzar métodos de enseñanza y aprendizaje que permitan un crecimiento en los alumnos.



Tomado de gestión del conocimiento del mito a la realidad

Valhondo, 2003

“En términos concretos, el conocimiento es creado solo por los individuos, una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza

como parte de la red de conocimientos de la organización”. (Arias J, Cruz H, Pedraza M, Ordoñez A & Herrera L, 2007, p. 71).

Siguiendo con el proceso de enriquecimiento continuo y cambio renovador del conocimiento, se requiere de una herramienta fundamental que brinda la sociedad y sus diferentes entidades y es la capacitación, es decir, la posibilidad de adquirir datos de diferentes materias y campos para estar al punto de ser capaz de realizar tareas específicas con respecto a un tema en especial.

El capital intelectual se hace evidente en la experticia o Know How que expresan los integrantes de una organización, no solo al momento de diseñar nuevos productos o mecanismos para la penetración y administración del mercado donde está inserta la organización, sino también en el conocimiento y comprensión que tiene de sus clientes, por lo tanto, el capital intelectual de una empresa se puede evidenciar o expresar en la creatividad e innovación de su accionar cotidiano (Botero, 2007, p.67)

Para cada persona está la posibilidad de tener una capacitación constante donde fortalece su conocimiento en cualquiera de los ámbitos donde éste quiere desenvolverse. Es por esto que en las organizaciones que aprenden se debe permitir que el personal tenga un constante aprendizaje para poder transmitirlo a la comunidad educativa, personal capacitado permite una mejor calidad en la educación con actualización constante que permita un nivel

más competitivo en el quehacer de los docentes como principales actores de la gestión del conocimiento.

1.1.4. TRES PILARES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Son los elementos que soportan y dan base principal al conocimiento y al proceso que éste tiene cuando ingresa a su sistematización. Desde ellos se ven las tareas específicas de los conceptos. Se necesita de las personas para que haya conocimiento y se pueda compartir, ya que desde ellas provienen las ideas primarias y el pensamiento. Son fundamentales las instituciones ya que a través de ellas se puede dar la transformación del conocimiento, su modernización y así poder transmitirlo a las mentes expectantes de nuevos procesos de aprendizaje y a través de la tecnología se consolida el proceso de transformación del conocimiento para convertirlo en herramienta fundamental de los procesos que pueden tener las instituciones que desean aprender y crecer continuamente.

1.1.4.1. EL PERSONAL Y LA CULTURA:

Las personas deben tener el conocimiento de sí mismos, de cómo se observa lo que aprende y desaprende del entorno, es por esto que el individuo ayuda a entender los cambios en las instituciones y crea la cultura por medio de la interacción con el otro, expandir su capacidad intelectual mejora los procesos

de aprendizaje y las relaciones interpersonales de la institución, esto permite que el conocimiento este circulando constantemente para alcanzar los resultados que se propone en ella.

Es indispensable contar con el apoyo de la alta dirección institucional; esta debe estar convencida de la necesidad de la GC y, por lo tanto, debe dedicar a ella esfuerzos, tiempo y recursos. Como dijo Peter Druker, en 1968, conseguir que el trabajo del conocimiento sea productivo será la gran tarea de dirección de este siglo, lo mismo que conseguir que el trabajo manual fuese productivo fue la gran tarea de dirección del siglo pasado. Además de esto, los directivos deben tener en cuenta, que los beneficios de la GC son a medio y a largo plazo y que en ocasiones, estos no son cuantificables, por lo que deben ser persistentes en su apuesta. (Moral A, *et al* , 2007, p. 32).

Una de las bases primordiales, siendo pilar fundamental de la elaboración y gerencia de un proyecto es el talento humano, los encargados de velar porque el proceso siga su curso normal, evaluación permanente y acompañamiento constante para que todo sea posible, esto se debe hacer con el liderazgo y guía de un gerente, de una persona que conozca de todo lo que se está haciendo, con todos los componentes de un líder, la paciencia y la constancia como factores fundamentales. Es el encargado de coordinar y apoyar todas las funciones que se realizan en la entidad o proyecto,

apoyándose en un Plan de Acción en el cual se contemplan las actividades que se deben desarrollar en cada uno de los componentes del proyecto a realizar.

1.1.4.2. GESTIÓN INSTITUCIONAL:

La consolidación de las capacidades internas de una institución permite observar la realidad de lo que ocurre internamente y del conocimiento de sus miembros, esto permite obtener los mejoramientos en procesos de cambio e innovación, la gestión institucional hace un referente en la evaluación constante de las acciones se toman para el buen desarrollo de los procesos organizacionales.

Como punto de partida para una buena GC hay que evaluar “lo que se sabe”, “lo que no se sabe” y “lo que es necesario saber”. Los conocimientos que se utilizan habitualmente para la buena marcha y funcionamiento de una organización reciben el nombre de conocimientos disponibles. Definen la carencia de conocimientos de una organización. (Moral A, *et al*, 2007, p. 34).

1.1.4.3. LA TECNOLOGÍA:

La tecnología se debe aprovechar como una base para reunir el conocimiento y ponerlo al alcance de la organización logrando la facilidad en el acceso al conocimiento de manera organizada y de forma real hacia las

necesidades que la institución requiere, esto permite crear nuevas conductas frente al conocimiento para su trasmisión y almacenamiento.

Para el desarrollo de GC es indispensable la aportación tecnológica, pero sin olvidar que debe estar en armonía con la gestión y la cultura empresarial. Es importante también abandonar la idea de que la tecnología puede reemplazar el conocimiento humano o crear su equivalente. ((Moral A, *et al* , 2007, p. 34)

Es indispensable tener conocimiento de las necesidades que presentan las instituciones educativas por medio de la evaluación para así determinar las fortalezas y debilidades que pueden existir en ellas y permitir unas posibles soluciones desde la misma gerencia, teniendo como apoyo el personal capacitado de la organización. De igual forma la utilización de la tecnología será una ayuda hacia el mejoramiento del proceso pero no podría igualar el potencial del capital humano con que se cuenta en las Instituciones educativas ya que el conocimiento de estos es el que impulsa el avance del proceso educativo.

2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

Esta categoría se centrará en la importancia que tiene la gestión del conocimiento en las organizaciones educativas, la cual se visualiza como una de las alternativas que tienen los gerentes educativos para que el personal docente diseñe estrategias metodológicas que permitan formar individuos que

aprenden, con capacidades para tomar decisiones y personas competentes a través de los procesos, buscando la innovación pieza fundamental de la gestión del conocimiento.

“La gestión del conocimiento se debe entender como el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su competencia a la vez que se ocupan de la innovación”. (Minacata, 2009, p.24).

Un proceso vital para llevar a cabo los cambios de los que estamos hablando es el liderazgo y la visión clara del presente y futuro de la educación, tomando la problemática actual como punto de partida y encabezar procedimientos en equipo como fuerza de masa para lograr avanzar en la disminución del proceso que está generando dicha problemática. Pero lo fundamental es llegar a la mentalidad de aquellos actores influyentes, primordialmente a los educandos, seguidos de educadores, la familia como actor incluido en procesos de enseñanza y generador de valores, los cuales servirán como foco de ejecución de los procesos programados a favor de los cambios en las estructuras y planes educativos.

“Tal innovación se concibe como un proceso continuo, progresivo y acumulativo de decisiones y actividades, sistematización, reflexión y evaluación de las prácticas. En cuanto a su temporalidad, produce transformaciones de los contextos de actividad y de las actuaciones a mediano plazo, no obstante que

se puedan y deban identificar resultados de corto plazo mediante el uso de indicadores que muestren que se avanza en dirección de las transformaciones esperadas". (Minacata, 2009, p.24).

Cuando logramos la combinación perfecta entre ideas innovadoras y necesidades inmediatas, procedemos entonces a comenzar la estructura de un proceso, con sus diferentes pasos, con una punta de lanza clara como es la población a quien se dirige el trabajo planeado e implementar nuevos procesos a lo que esta existente.

La gestión del conocimiento se debe visualizar como factor importante del cambio que permite que este sea significativo por el desarrollo que proporciona para la sociedad, con su aplicación en el sistema educativo se podrá crear ambientes de aprendizajes en el que se relacionen el conocimiento y la información y puedan usarse para realizar las transformaciones, lo primordial es crear la cultura del trabajo en equipo en busca de un objetivo en común donde se comparta, se gestione y se use de la mejor forma posible creando organizaciones del conocimiento

2.1. ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

La base del proceso de formación del ser humano, junto con la primera educación que se recibe que es la familiar, es allí donde se inculcan las bases fundamentales de la existencia y las instituciones educativas como entidades organizadas y complementarias a lo mencionado anteriormente, se deben

fortalecer con las necesidades que a diario presenta la sociedad y sus mismos educandos. La modernización de la educación y de las organizaciones afines consiste principalmente en fortalecerse a partir de la mejora continua a nivel de procesos internos y parámetros que afecten directamente a la entidad y verificar constantemente los cambios que tiene la sociedad, las necesidades socioculturales y nuevas estrategias de enseñanza.

Son, en consecuencia, aquellas que crean las condiciones institucionales necesarias para mejorar sus procesos de manera continua y posibilitar y facilitar todo tipo de acciones encaminadas al aprendizaje experto de sus miembros y al desarrollo de nuevos conocimientos. Es importante observar que este tipo de organizaciones ponen el énfasis en la capacidad creativa del ser humano y, específicamente en la potenciación óptima del talento humano algo que debería definir, por esencia, el que hacer de las instituciones educativas. (Ramírez, 2004, p. 125).

2.2. DIFERENCIA ENTRE ORGANIZACIONES QUE APRENDEN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Desde el punto de vista de aplicabilidad en la educación no podríamos dejar de relacionar estos dos medios transformadores pues permiten que el personal de una institución demuestre el potencial que tiene en cuanto a las capacidades y habilidades para ejecutar y transmitir su conocimiento, todas las personas de una organización deben pensarse como la experiencia ayuda a

los procesos de aprendizaje de los demás y como se puede lograr alcanzar una mayor competencia.

La gestión del conocimiento enfatiza en los sistemas y tecnologías de la información, mientras las organizaciones que aprenden subrayan más la gestión y talento del desarrollo humano. Pero ello no implica que sean incompatibles y que de hecho no se combinen en la práctica gerencial. (Ramírez, 2004, p. 126).

Encontrar instituciones educativas que piensen en el aprendizaje como desarrollo del conocimiento y que estimule a los alumnos a tener estos retos de cambio donde la educabilidad y la enseñabilidad se vean reflejadas en los procesos que se llevan en las aulas de clase, cuando la gestión del conocimiento se implementa podemos decir que lo tácito estará en los procesos mentales de los alumnos y lo explícito estará acompañado de las ayudas tecnológicas.

Desde la perspectiva del sistema escolar se despliegan entonces consecuencias importantes. El nuevo conocimiento implica acostumbrar a los alumnos, a los profesores, a nuestras comunidades, a que lo que se busca como producto de la educación es lograr gente que piensa cómo resolver los problemas. Esto significa que dentro de la escuela existe un potencial de ayuda a la comunidad, que puede ayudar a resolver problemas en su comunidad inmediata, problemas sociales o problemas individuales, concretos, reales, que podrían ser la materia desde donde la

escuela tendría que poder trabajar para formar competencias en sus alumnos.(Aguerrondo I, 2010, p. 25).

Basado en la frase: “si das pescado a un hombre hambriento lo nutres una jornada, si le enseñas a pescar lo nutrirás toda la vida...” (Lao-tse 570-490 a. c), La misión es enseñar aquello que no sabemos. En este contexto, el proverbio con el que se inicia este texto cobra todo su sentido: la formación tiene que ser de habilidades y estrategias para adquirir el conocimiento más que de conocimientos elaborados y cerrados. El problema está en los profesores que deben diseñar y ejecutar este estilo más abierto de formación, se viene de una tradición basada en transmitir verdades y no en guiar a los estudiantes para que construyan cooperativamente su conocimiento, un conocimiento que a menudo es también nuevo para el propio profesor. En la actualidad se tiende a repetir los modelos vividos en la enseñanza y a aplicarlo como se enseñaban anteriormente Pero ahora estamos ante un cambio de paradigma que implica un cambio de rol del profesor y la actual generación de enseñantes está al lado de este cambio, sin claras referencias donde apoyarse. Nadie nos enseñó cómo enseñar a otros a pescar de forma conjunta e independiente en un mar en constante cambio.

Una idea-fuerza de este tipo ayuda a producir cambios profundos porque redefine el trabajo de la escuela superando el compromiso de enseñar a pensar por el compromiso de enseñar a pensar-para-saber-hacer. Este,

nuevamente, es el desafío de las competencias, las cuales son en realidad un saber-hacer. (Aguerrondo I, 2010, p. 25).

Cuando el docente asume el rol que permita cambiar el estereotipo que lo que enseña es la verdad absoluta, permitirá que el educando cree sus propios aprendizajes basados en sus necesidades más inmediatas, el docente debe generar ambientes de aprendizaje donde demuestre las capacidades reales y competencias en los diferentes entornos donde se lleve a la practicidad y aplicabilidad.

La gestión del conocimiento incide en las instituciones, formando parte del proceso de aprendizaje y capacitación para la innovación, que toma como base el conocimiento interno y externo , lo cual genera ventajas competitivas, al trasladar e integrar conocimientos, en el capital humano y la base cognitiva de la organización en un proceso de retroalimentación, lo cual genera la supervivencia y el rediseño organizacional, con la participación del emprendedor al analizar la toma de decisión y la solución de problemas, permitiendo a la organización sustentar un nuevo marco referencial para responder mejor a sí misma y a su entorno. (Perozo B Migdalia. 2004, p.117)

Es la herramienta fundamental de cualquier tipo de modernización en el ámbito que se desee mirar. La actualización permanente y la renovación de conceptos permiten a las organizaciones educativas y a los actores de las mismas, es decir, a directivos, docentes y estudiantes, la innovación y la

estudio de nuevos métodos de enseñanza y de administración de los diferentes recursos de la entidad. Por tal razón, dentro de los procesos de planificación y evaluación constante de la organización debe ir inmerso el seguimiento a los métodos como una de las bases fundamentales de renovación.

3. SISTEMATIZACIÓN

Cuando se menciona el término *sistematizar* se habla de formar u ordenar una base de datos de cualquier organización, desde la monografía se mencionará la importancia que tiene este aspecto en la gestión del conocimiento basándose en los componentes que la conforman como son los pilares y el espiral de Nonaka & Takeuchi.

Los dispositivos del conocimiento permitirán que desde la sistematización se pueda generar la aplicabilidad en las organizaciones, tomando como punto de partida a las personas que hacen parte de ellas como un bien intangible, las instituciones educativas cuentan con todo el potencial necesario para transformar e innovar la educación a través del entorno y las necesidades que estas tengan para obtener un capital intelectual competitivo.

Las Instituciones educativas están enfrentando un mundo cambiante, en el cual se tienen unos propósitos para desarrollar las competencias, los docentes enfrentan cambios constantemente, aprenden a adaptarse y a responder a las necesidades que se les presenta día a día; este aspecto es importante sistematizar porque son saberes que se encuentran inmersos en la

realidad y que pueden contribuir a la creación de nuevos conocimientos que transforman.

Dentro de las organizaciones las personas construyen conocimiento como una pieza fundamental para poder crear modelos de aprendizaje, esto se debe dirigir no a la individualidad sino hacia los grupos que trabajan en ellas. Desde los pilares de la gestión del conocimiento se encuentra una guía hacia donde inclinar este conocimiento en las instituciones para poder cumplir el ciclo y utilizarlo significativamente a través del valor que tiene cada persona, reconociendo la participación de estos a los procesos que se llevan en ellas, donde en ocasiones muchas investigaciones y proyectos están archivados sin ser aplicados dentro de la comunidad.

Uno de los pilares son las personas y la cultura como base para generar la gestión del conocimiento esto se logra a través de la socialización primer proceso del espiral; los docentes logran cumplir con estos dos aspectos cuando crean espacios de integración y colaboración mutua, aprendiendo del trabajo de los demás para aplicarlo a su quehacer diario, lograr que los docentes tengan este sentido de transmitir su conocimiento y experiencia podrá producir nuevos saberes y relaciones interpersonales mejorando la cultura del trabajo para la Institución educativa.

Para alcanzar la cultura en las organizaciones es importante que los dirigentes promuevan la práctica de la gestión del conocimiento en el equipo de trabajo, un líder que visualice la importancia de generar y estructurar espacios

de compartir para los docentes, logrará que la transmisión de sus experiencias, y metodologías de enseñanza se realice de forma natural, espontánea y no como una obligación para el personal docente.

El directivo debe tener muy claro que el mayor activo que posee dentro de la Institución esta internamente, solo debe buscar el conocimiento externo cuando se requiera una actualización o capacitación.

Los docentes deben vivir la educación de una forma donde ellos se mantengan actualizados y puedan conducir procesos de aprendizaje en el que los alumnos sean el objetivo a alcanzar, colocándose en contacto con el saber del otro a través de la observación y aplicándolo ante las situaciones que se presenten dentro del ámbito educativo.

Por medio de la externalización se puede plasmar lo que se sabe en un escrito, la tecnología es un aliado para crear estructuras de cómo nos encontramos en las Instituciones educativas, el docente puede tomar la información producirla y transmitirla por medio de un lenguaje claro a través de escritos, todas las situaciones que se tengan en el campo que requieren de intervenciones diferentes, esto puede ayudar a los demás a aplicarlas en sus aulas de clase. Hay experiencias que no se enseñan en capacitaciones ni cursos pero que el docente a través de la innovación aplica a los estudiantes, haciendo que los saberes sean visibles y estén inmersos dentro de los diseños metodológicos que permiten la reproducción del conocimiento.

Crear un diario de campo por parte de los docentes donde describan las metodologías que aplican frente a procesos en el aula de clases, sus innovaciones y transformaciones permitirá observar el conocimiento tácito que poseen y que están en capacidad de hacer explícitamente.

Dentro de la parte de la sistematización en la gestión del conocimiento se encuentran otros dos componentes que dan paso a nuevos procesos por los que pasan los datos y las informaciones pertinentes al objetivo claro de clasificación. Extractándolos del espiral de Nonaka y Takeuchi, se observa el proceso de combinación, donde en síntesis, se toma el conocimiento explícito de ciertas fuentes ya establecidas y tal vez sistematizadas y se crea un nuevo conjunto de datos que se clasifican, se categorizan y se comparten como nueva herramienta para ser utilizada en pro del conocer.

Se nota en este proceso la implicación directa de las instituciones y entidades que se encargan de ir creando nuevo conocimiento a partir de acciones internas, autoevaluaciones permanentes y almacenaje de datos que alimenten y permitan ayudar a otras entidades o personas a crecer en cuanto a su estructura interna y propagar sus experiencias a niveles externos. Cabe resaltar el papel de las personas que intervienen en este proceso, líderes comprometidos con el crecimiento permanente y una visión de modernidad que va a la par de los avances que la sociedad sufre, teniendo en cuenta a las personas que conforman la administración de la entidad u organización, pero

en caso específico de la institución educativa que está realizando la etapa de la combinación en el espiral de la gestión del conocimiento.

Dichas instituciones ya tienen las suficientes herramientas tecnológicas para la creación de nuevos conocimientos y van a la vanguardia del proceso de modernización que día a día sufre la sociedad, como ejemplo claro se tiene las videoconferencias, los audiolibros, los blogs de internet, entre otras formas de extraer datos y formar otros como espacios virtuales de aprendizaje donde se fortalezca un conocimiento institucional.

Todo el trayecto que implica gestionar el conocimiento también conlleva a un proceso de internalización, donde básicamente el conjunto de datos que ya son explícitos y de una u otra manera sistematizados, vuelven a convertirse en conocimiento tácito en forma de modelos específicos a seguir, es decir, sufre una transformación a sus raíces sin afectar los efectos causados, todo esto en la búsqueda constante de una modernización en los procesos, una internalización y toma de conciencia de los pensamientos que están encaminados a convertirse en herramienta para ser usada en nuevas acciones de mejora en una institución.

Este paso de la gestión del conocimiento, se puede ejemplificar en los ciclos o procesos educativos que deben tener los estudiantes en el proceso de aprendizaje de un área específica, donde se debe simplificar al máximo un concepto desde su explicitación hasta su forma tácita, con el fin que el educando

vea el trayecto que tuvo el conocimiento para su sistematización y así poder llevar a cabo un nuevo plan de gestión.

Siempre que se hable de la gestión del conocimiento en su proceso de internalización se debe tener en cuenta la veracidad de la información, el origen y lógicamente las personas que intervienen en dicha acción, es decir, ser conscientes de los cambios que se generan en la recapitulación de los datos desde su trayecto de tácito a explícito y luego devolverse hasta tácito nuevamente, revisando paso a paso para generar un nuevo conocimiento. Un ejemplo claro y específico se da también en la enseñanza de algún gesto deportivo o algún concepto que requiera repetir su ejecución o connotación para que quede impregnado en la mente del objetivo que en este caso serían los estudiantes o aprendices, pero se necesita que no solo quede el concepto como tal, sino el proceso que sufre para llegar a convertirse en conocimiento.

Es así como se reconoce que el conocimiento no se queda estático y trasciende de una u otra forma y se convierte en una herramienta aplicable para su propagación.

CONCLUSIONES

El conocimiento es el mayor aliado que tienen las organizaciones para transformar e innovar en cualquier ámbito que se requiera, es la razón de ser de las Instituciones educativas y por ende se debe buscar mecanismos que ayuden a su total desarrollo dentro de las personas que la componen.

La gestión del conocimiento es la herramienta que debe ser incluida en toda entidad, organización o institución que tenga como objetivo la competitividad, tanto a nivel organizacional como personal.

Cada persona tiene inmerso el conocimiento tácito por el cual las organizaciones u instituciones deben incorporar la gestión del conocimiento, lograr que los saberes de cada miembro esté explícito para el resto de personal permitirá que se expanda el conocimiento y que no exista una dependencia hacia un conocimiento específico.

Los gerentes educativos tienen como misión crear la cultura dentro de las organizaciones de transmitir el conocimiento de una forma natural y agradable, no visibilizar a la gestión del conocimiento como un acto de obligatoriedad dentro de ésta, sino un espacio para que la organización tenga avances significativos de aprendizaje que permita que, tanto los directivos, docentes y estudiantes usen el conocimiento para aplicarlo a los componentes educativos.

Las organizaciones que aprenden permiten que el capital intelectual asuma la gestión del conocimiento para potenciar las habilidades y capacidades dentro de su entorno logrando así que el aporte tecnológico no supla los saberes de los docentes sino que sea una herramienta que permita el acercamiento hacia los educandos de forma clara y precisa cumpliendo con las expectativas del aprendizaje significativo por toda la comunidad educativa.

Los pilares y el espiral del conocimiento permiten llegar a la sistematización tomando en cuenta los procesos que desde la gestión del conocimiento se realizan para que todos los saberes inmersos en las personas produzcan nuevos conocimientos, donde cualquier persona que lo requiera pueda tener acceso a él y la organización no pierda esta información cuando algún miembro falte en ella.

BIBLIOGRAFIA

Valhondo D. (2003) Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad, ediciones Díaz de santos.

Cortes C. & Pineda J. (2006). Aproximación a la gestión del conocimiento, revista ventana informática N 15, 170.

Arias J. Cruz H. Pedraza M. Ordoñez A. & Herrera L. (2007) Los escenarios de la gestión del Conocimiento y el capital intelectual, signo y pensamiento Vol. 50, 71.

Botero Escobar N. (2007) Gestión del conocimiento para la administración del recurso humano "estado del arte", Anagrama Rumbos y sentidos de la comunicación Vol. 6 No 11, 67.

Moral A. Pazos J. Rodríguez E. Rodríguez A. Suarez S. (2007). Gestión del conocimiento. Ediciones Thompson.

Ramírez Reyes L. desafíos. (2004) Desafíos de la gerencia educativa. Educación y educadores vol. 7.

Nieves Lahaba, Y., & León Santos, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. Acimed, 9(2), 121-126

Montuschi, L. (2001). La economía basada en el conocimiento: Importancia del conocimiento tácito y del conocimiento codificado. Documentos de Trabajo, 1.

Rojas Mesa, Y. (2006). De la gestión de información a la gestión del conocimiento. *Acimed*, 14(1), 0-0

Minakata Arceo, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción. *Sinéctica*, (32), 17-19

Aguerrondo, I. (2010). La escuela inteligente en el marco de la gestión del conocimiento. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 91(227)

Bracho, M. C. P. (2001). Gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación. *Biblioteca Digital de la Asociación Latino-Iberoamericana de Gestión Tecnológica*, 1(1).

FICHAS BIBLIOGRAFICAS

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	1	Fecha de elaboración	17 de DICIEMBRE de 2014

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Que es el conocimiento		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
BIBLIOGRAFÍA	Nieves Lahaba, Y., & León Santos, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. <i>Acimed</i> , 9(2), 121-126		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
<p>El conocimiento se refiere a las características internas y al comportamiento de un sujeto, tanto en las reacciones como en sus relaciones con los estímulos del ambiente. Se refiere a la diferenciación perfecta con relación a otras cosas que pudieran parecer iguales, es todo lo que un ser humano ha aprendido, aplicado y organizado, supone una reflexión en correspondencia con la información asimilada. (1) (121)</p>		<p>CONOCIMIENTO ESTIMULO SER HUMANO</p>	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Definir la gestión de conocimiento nos lleva a internarnos en primera instancia en que es el conocimiento y como se debe entender dentro de cualquier institución u organización que busca utilizar la GC como insumo. Este conocimiento está relacionado con el aprendizaje de un individuo que se encuentra inmerso en un mundo que cambia constantemente y que obliga a los sujetos a buscar un nivel más óptimo para desenvolverse en su entorno, el conocimiento es el pilar de las generaciones que han logrado obtener los cambios, permitiendo el desarrollo de las potencialidades de cada individuo por medio de sus capacidades para crear y generar espacios con un sin fin de posibilidades que se pueden obtener de la mismas experiencias que toman de la vida.</p>			

<p align="center">Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica</p>			
Ficha N°	2	Fecha de elaboración	30 de ABRIL de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	DIMENSION EPISTEMOLOGICO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	CONOCIMIENTO TACITO		
BIBLIOGRAFÍA	Montuschi, L. (2001). La economía basada en el conocimiento: Importancia del conocimiento tácito y del conocimiento codificado. Documentos de Trabajo, 1.		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>El conocimiento tácito es entonces aquel conocimiento que la persona tiene incorporado sin tenerlo permanentemente accesible a la conciencia pero del cual el individuo hace uso cuando las circunstancias lo requieren y que es utilizado como instrumento para manipular el fenómeno que se está analizando. Este tipo de conocimiento ha recibido distintas denominaciones. (12)</p> <p>También incluye creencias, imágenes, intuición y modelos mentales así como habilidades técnicas y artesanales. Dadas estas características el conocimiento tácito es altamente personal y difícilmente transferible o comunicable. El conocimiento tácito define el contexto que permite que una percepción focalizada sea posible y que resulte comprensible y fructífera.(13)</p>			<p>INDIVIDUO SUBJETIVO</p> <p>MODELOS MENTALES</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Hay sentimientos, pensamientos y sensaciones que definen la individualidad, pero que acarrear la necesidad de interactuar con el otro ser, con el entorno y compartir vivencias y experiencias. Lo tacito nos lleva a analizar todo aquello que es individual o colectivo, que debe ir encaminado a la conversión a lo explícito, para que pueda así llegar a ser social, comunitario, grupal y que otras personas puedan conocer aquello que un día fue individual y que llega ser público en favor de los demás.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa			
GESTION DEL CONOCIMIENTO			
Elaborada por:			
DORIS ELENA TORO MAYA			
WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO			
Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	3	Fecha de elaboración	30 de ABRIL de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	DIMENSION EPISTEMOLOGICO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	CONOCIMIENTO EXPLICITO		
BIBLIOGRAFÍA	Rojas Mesa, Y. (2006). De la gestión de información a la gestión del conocimiento. Acimed, 14(1), 0-0		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>El conocimiento explícito o codificado según <i>Ikujiro Nonaka</i>, es el más comúnmente conocido, por ser transmisible -una vez transformado en información, en la comunicación por medio de los lenguajes convencionales externos. Se trata de los conocimientos o significados que se mantienen en el plano de la conciencia, mediante el auxilio del lenguaje articulado. (17)</p> <p><i>Nonaka & Takeuchi</i>, definen también a la gestión del conocimiento como la transformación de conocimiento explícito en conocimiento tácito y viceversa, a partir de prácticas de combinación (de explícito a explícito), interiorización (de explícito a tácito), socialización (tácito para tácito) y exteriorización (tácito a explícito)'.(18)</p>			<p>INFORMACIÓN COMUNICACIÓN</p> <p>TRANSFORMACIÓN</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>La aplicación del conocimiento explícito dentro de las organizaciones está en la transformación de lo que encontramos en la mente de las personas, lograr que este conocimiento se convierta en información a través de los medios escritos y digitales será uno de los desafíos de la gerencia educativa ya que se debe empoderar a la comunidad en utilizar estos medios para transmitir el conocimiento a los demás miembros de una organización y así contribuir a la formación de procesos y al avance del sistema educativo.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	4	Fecha de elaboración	30 de JUNIO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	CONTEXTUALIZACIÓN		
BIBLIOGRAFÍA	Cortes C. & Pineda J. (2006). Aproximación a la gestión del conocimiento. Revista ventana informática N 15, (p. 170-175)		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
<p>“La gestión de conocimiento aparece íntimamente relacionada con el aprendizaje de un sujeto, obligado a vivir en un entorno cambiante y acelerado, de una sociedad Globalizada que requiere un alto grado de competitividad para lo cual estará obligado y dispuesto a aprender y reaprender, permanentemente. (170)</p>		APRENDIZAJE SUJETO INNOVACIÓN COMPETITIVIDAD	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>El conocimiento no es estático siempre toma la forma necesaria de acuerdo a las necesidades de aplicación más inmediata, es por esta razón que el gestor educativo debe comprender que el conocimiento con una visión compartida desde la institucionalidad hace que la comunidad educativa refleje un desarrollo del conocimiento por los medios que se imparten, buscando una sociedad con intereses y objetivos en común dejando un sello imborrable y compartible.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	5	Fecha de elaboración	30 de JUNIO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
BIBLIOGRAFÍA	Botero N. (2007) Gestión del conocimiento para la administración del recurso humano "estado del arte", Anagrama Rumbos y sentidos de la comunicación Vol. 6 No 11, (67)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>La capacitación es fundamental para potenciar el conocimiento propio, pues es una actividad estratégica que contribuye a aprovechar de una manera más certera los recursos con los que cuenta una empresa: es así como el conocimiento y experiencia que tienen algunos de los empleados, sin importar su ubicación en la estructura organizativa, por medio de la capacitación interna, contribuye de manera decisiva al desarrollo de la organización.</p> <p>Generar conocimiento, la capacitación es la que da movilidad real a los procesos de investigación que se realizan al interior de la organización, uniendo los resultados encontrados con la práctica. Pero quizá donde más se justifica la inversión económica destinada a la capacitación, es en la esfera de adquirir conocimiento. Mediante la capacitación, que literalmente se compra, se permite la llegada de conocimiento externo que requiere la organización para estar actualizada, proporcionándoles los elementos necesarios para enfrentar un entorno cada vez más exigente. La capacidad intelectual se refiere, tanto a la capacidad intelectual como a la de servicio que posee los empleados de una empresa determinada. El capital intelectual se hace evidente en la experticia o Know How que expresan los integrantes de una organización, no solo al momento de diseñar nuevos productos o mecanismos para la penetración y administración del mercado donde está inserta la organización, sino también en el conocimiento y comprensión que tiene de sus clientes, por lo tanto, el capital intelectual de una empresa se puede evidenciar o expresar en la creatividad e innovación de su accionar cotidiano. (67)</p>			CAPACITACION EXPERIENCIA EMPLEADOS INVESTIGACION CAPACIDAD ORGANIZACIÓN
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Siguiendo con el proceso de enriquecimiento continuo y cambio renovador del conocimiento, se requiere de una herramienta fundamental que nos brinda la sociedad y sus diferentes entidades y es la capacitación, es decir, la posibilidad de adquirir datos de diferentes materias y campos para estar al punto de ser capaz de realizar tareas específicas con respecto a un tema en especial.</p> <p>Esta posibilidad está abierta a cualquier persona y/o entidad y viene con los medios suficientes para acrecentar la creatividad, para diseñar, gerenciar, para expandir, para solucionar, es decir, tiene la gran ventaja de un campo abierto de utilización en aspectos muy específicos aplicados a la sociedad que demanda cambio constante.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	6	Fecha de elaboración	30 de JUNIO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	LOS ESCENARIOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
BIBLIOGRAFÍA	Arias J. Cruz H. Pedraza M. Ordoñez A. & Herrera L. (2007) Los escenarios de la gestión del Conocimiento y el capital intelectual, signo y pensamiento Vol. 50, (p.71,78)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>Para Nonaka y Takeuchi: En términos concretos, el conocimiento es creado solo por los individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización. pág. (71)</p>			<p>NONAKA TAKEUCHI INDIVIDUOS TEORIA ORGANIZACIÓN EPISTEMOLOGÍA ONTOLOGÍA</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>En la creación específica del conocimiento, debemos tocar el tema del individuo como actor único y fundamental. A este se le atribuye el proceso de la invención del conocimiento, desde el inicio, su paso por las diferentes pruebas, etapas hasta su aplicación y evaluación. Luego, el individuo pasara a compartir la información y se procede a la alimentación y creación nuevamente del conocimiento organizacional, basado en los principios y pautas generales de la dirección y la gerencia. Se da la tarea constante de la conversión del conocimiento tácito en explícito, donde el individuo hace posible que este proceso quede documentado y sirva para la revisión constante, el apoyo a través de información a organizaciones y evaluación de diferentes temáticas. Desde la interiorización nos muestra como el individuo requiere de la actualización constante de la información y como a partir de ello las organizaciones pueden utilizar esto como una herramienta fundamental por medio de la capacitación.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	7	Fecha de elaboración	30 de JUNIO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	ESPIRAL DEL CONOCIMIENTO		
BIBLIOGRAFÍA	Valhondo D. (2003) Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad, ediciones Díaz de santos. (p.27-41)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
SOCIALIZACIÓN “TACITO A TACITO: Es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añaden el conocimiento novedosos a la base colectiva que posee la organización”.			CONVERSIÓN SOCIALIZACIÓN
COMBINACIÓN “EXPLICITO A EXPLICITO: Es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes como mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, etc. y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos que producen conocimiento explícito”.			COMBINACIÓN
EXTERIORIZACIÓN “TACITO A EXPLICITO: Es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos que suponen a ser tangible mediante el uso de metáforas. Es de por sí difícil de comunicar, integrándolo a la cultura de la organización; es la actividad esencial en la creación del conocimiento”.			EXTERIORIZACIÓN
INTERIORIZACIÓN “EXPLICITO A TACITO: Es un proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito, que analiza la experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases del conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo”. (p.38)			INTERIORIZACIÓN
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
No solamente hay que tener una riqueza conceptual amplia de diferentes temáticas y bagaje intelectual, se debe expresar de diferentes formas el conocimiento, buscando por todos los medios entrar en la conversión de tácito a explícito, favoreciendo el proceso formal de la creación y gestión del conocimiento.			
Todas estas formas y fórmulas de conversión y practica de movilizar el conocimiento nos llevan a crear más y más bancos de datos, más herramientas que la mente puede utilizar y que las organizaciones e individuos pueden utilizar como recursos académicos, hablamos de la aplicabilidad como experiencias como otra forma de sellar el conocimiento y darle la forma adecuada para el posterior uso.			

Especialización en Gerencia Educativa			
GESTION DEL CONOCIMIENTO			
Elaborada por:			
DORIS ELENA TORO MAYA			
WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO			
Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	8	Fecha de elaboración	30 de AGOSTO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO		GESTION DEL CONOCIMIENTO	
CATEGORÍA CONCEPTUAL		TRES PILARES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
BIBLIOGRAFÍA		Moral A. Pazos J. Rodríguez E. Rodríguez A. Suarez S. (2007). Gestión del conocimiento. Ediciones Thompson (p. 32-37)	
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>El personal y la cultura: es indispensable contar con el apoyo de la alta dirección institucional; esta debe estar convencida de la necesidad de la GC y, por lo tanto, debe dedicar a ella esfuerzos, tiempo y recursos. Como dijo Peter Druker, en 1968, conseguir el trabajo del conocimiento sea productivo será la gran tarea de dirección de este siglo, lo mismo que conseguir que el trabajo manual fuese productivo fue la gran tarea de dirección del siglo pasado. Además de esto, los directivos deben tener en cuenta, que los beneficios de la GC son a medio y a largo plazo y que en ocasiones, estos no son cuantificables, por lo que deben ser persistentes en su apuesta..(32).</p> <p>Gestión Institucional como punto de partida para una buena GC hay que evaluar “lo que se sabe”, “lo que no se sabe” y “lo que es necesario saber”. Los conocimientos que se utilizan habitualmente para la buena marcha y funcionamiento de una organización reciben el nombre de conocimientos disponibles. definen la carencia de conocimientos de una organización. (34) (2).</p> <p>La tecnología: Para el desarrollo de GC es indispensable la aportación tecnológica, pero sin olvidar que debe estar en armonía con la gestión y la cultura empresarial. Es importante también abandonar la idea de que la tecnología puede reemplazar el conocimiento humano o crear su equivalente.(37). (3)</p>			<p>PERSONA CULTURA</p> <p>GESTIÓN INSTITUCIÓN</p> <p>TECNOLOGÍA</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>(1) Una de las bases primordiales, siendo pilar fundamental de la elaboración y gerencia de un proyecto es el talento humano, los encargados de velar porque el proceso siga su curso normal, evaluación permanente y acompañamiento constante para que todo sea posible, esto se debe hacer con el liderazgo y guía de un gerente, de una persona que conozca de todo lo que se esta haciendo, con todos los componentes de un líder, la paciencia y la constancia como factores fundamentales. Es el encargado de coordinar y apoyar todas las funciones que se realizan en la entidad o proyecto, apoyándose en un Plan de Acción en el cual se contemplan las actividades que se deben desarrollar en cada uno de los componentes del proyecto a realizar. (2) Y (3) Es indispensable tener conocimiento de las necesidades que presentan las instituciones educativas por medio de la evaluación para así determinar las fortalezas y debilidades que pueden existir en ellas y permitir unas posibles soluciones desde la misma gerencia, teniendo como apoyo el personal capacitado de la organización. De igual forma la utilización de la tecnología será una ayuda hacia el mejoramiento del proceso pero no podría igualar el potencial del capital humano con que se cuenta en las Instituciones educativas ya que el conocimiento de estos es el que impulsa el avance del proceso educativo</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	9	Fecha de elaboración	30 de AGOSTO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO		GESTION DEL CONOCIMIENTO	
CATEGORÍA CONCEPTUAL		ÁMBITOS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO EN PRACTICAS ESCOLARES	
BIBLIOGRAFÍA		Minakata Arceo, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción. Sinéctica, (32), 17-19	
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>La gestión del conocimiento se debe entender como el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su competencia a la vez que se ocupan de la innovación. (24) (1)</p> <p>Tal innovación se concibe como un proceso continuo, progresivo y acumulativo de decisiones y actividades, sistematización, reflexión y evaluación de las prácticas. En cuanto a su temporalidad, produce transformaciones de los contextos de actividad y de las actuaciones a mediano plazo, no obstante que se puedan y deban identificar resultados de corto plazo mediante el uso de indicadores que muestren que se avanza en dirección de las transformaciones esperadas. (24) (2)</p>			APRENDIZAJE INNOVACIÓN EDUCATIVA SUJETOS TRANSFORMACIÓN
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>(1) Un proceso vital para llevar a cabo los cambios de los que estamos hablando es el liderazgo y la visión clara del presente y futuro de la educación, tomando la problemática actual como punto de partida y encabezar procedimientos en equipo como fuerza de masa para lograr avanzar en la disminución del proceso que está generando dicha problemática. Pero lo fundamental es llegar a la mentalidad de aquellos actores influyentes, primordialmente a los educandos, seguidos de educadores, la familia como actor incluido en procesos de enseñanza y generador de valores, los cuales servirán como foco de ejecución de los procesos programados a favor de los cambios en las estructuras y planes educativos.</p> <p>(2) Cuando logramos la combinación perfecta entre ideas innovadoras y necesidades inmediatas, procedemos entonces a comenzar la estructura de un proceso, con sus diferentes pasos, con una punta de lanza clara como es la población a quien dirigiremos el trabajo planeado y lo nuevo que podemos realizarle a procesos existentes.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	10	Fecha de elaboración	30 de AGOSTO de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	MODELO CONTRA FÁCTICO DE LA ESCUELA QUE APRENDE		
BIBLIOGRAFÍA	Romero C. (2004) La escuela media de la sociedad del conocimiento. Edición Noveduc (p.121-122)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>El contexto privilegiado para el aprendizaje docente, la escuela en tanto organización, también puede aprender, una escuela aprende cuando por ejemplo piensa, desarrolla y evalúa acciones deliberadas y planificadas logra sostener a sus alumnos dentro de la escuela, sin resignar la enseñanza y el aprendizaje; cuando revierte, gracias a la intervención de sus miembros, circuitos negativos de calidad; cuando sus profesores sienten que aprenden en las instancias de reflexión institucional; cuando puede recuperar de sus historia pasada alternativas de trabajo que resultaron valiosas; cuando puede deshacerse de las que ya no resultan eficaces; cuando a los profesores les interesa aprender y compartir lo que aprenden...(121) (1)</p> <p>La escuela no solo enseña, sino que también aprende y genera conocimiento sobre sí misma, es una idea reciente basada en algunos modelos acuñados en la última década desde la teoría de las organizaciones: nos referimos concretamente al modelo de la “organización que aprende” (senge, 1992: garvin,2000) y al de “organización creadora de conocimiento” (Nonaka y Takeuchi, 1995) que, con debidos recaudos, se presentan como modelos válidos para las nuevas demandas y necesidades de la sociedad del aprendizaje. 122 (2)</p>			<p>ESCUELA ENSEÑANZA</p> <p>REFLEXIÓN ORGANIZACIÓN</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>(1)(2). La autoevaluación debe ser tomada desde la conciencia y no depende de otros agentes externos, depende, como su nombre lo indica de sí misma, este proceso de aplicabilidad de la mejora constante se construye a partir de las vivencias de cada actor implicado en el cambio, en los líderes de los procesos, los gerentes, los directores, rectores y profesores, todos ellos deben aplicar su aprendizaje personal hacia el propio entorno, desde lo personal hasta lo laboral, comparando constantemente el antes y el después para ver las falencias y necesidades que se van generando con el avance de la existencia.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	11	Fecha de elaboración	16 DE DICIEMBRE de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	ORGANIZACIONES QUE APRENDEN		
BIBLIOGRAFÍA	Ramírez Reyes L. (2004) Desafíos de la gerencia educativa. Educación y educadores vol. 7.(p.125-126)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>“Son, en consecuencia, aquellas que crean las condiciones institucionales necesarias para mejorar sus procesos de manera continua y posibilitar y facilitar todo tipo de acciones encaminadas al aprendizaje experto de sus miembros y al desarrollo de nuevos conocimientos. Es importante observar que este tipo de organizaciones ponen el énfasis en la capacidad creativa del ser humano y, específicamente en la potenciación optima del talento humano algo que debería definir, por esencia, el que hacer de las instituciones educativas” (1) (125)</p> <p>“La gestión del conocimiento enfatiza en los sistemas y tecnologías de la información, mientras las organizaciones que aprenden subrayan más la gestión y talento del desarrollo humano. Pero ello no implica que sean incompatibles y que de hecho no se combinen en la práctica gerencial.” (2) (126)</p>			ORGANIZACIONES APRENDIZAJE SER HUMANO CONOCIMIENTO
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Son base conjunta del proceso de formación del ser humano, junto con la primera educación que se recibe que es la familiar, es allí donde se inculcan las bases fundamentales de la existencia y las instituciones educativas como entidades organizadas y complementarias a lo mencionado anteriormente, se deben fortalecer con las necesidades que a diario presenta la sociedad y sus mismos educandos. La modernización de la educación y de las organizaciones afines consiste principalmente en fortalecerse a partir de la mejora continua a nivel de procesos internos y parámetros que afecten directamente a la entidad y verificar constantemente los cambios que tiene la sociedad, las necesidades socioculturales y nuevas estrategias de enseñanza.(1)</p> <p>Desde el punto de vista de aplicabilidad en la educación no podríamos dejar de relacionar estos dos medios que transforman ya que permiten que el personal de una institución demuestre el potencial que tienen en transmitir sus conocimientos a los educandos y que estos tengan una educación que les ayude a mejorar su calidad de vida. (2)</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	12	Fecha de elaboración	17 de DICIEMBRE de 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA CAPACITACIÓN PARA LA INNOVACIÓN		
BIBLIOGRAFÍA	Bracho, M. C. P. (2001). Gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación. Biblioteca Digital de la Asociación Latino-Iberoamericana de Gestión Tecnológica, 1(1). (p.117)		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>La gestión del conocimiento incide en las instituciones, formando parte del proceso de aprendizaje y capacitación para la innovación, que toma como base el conocimiento interno y externo, lo cual genera ventajas competitivas, al trasladar e integrar conocimientos, en el capital humano y la base cognitiva de la organización en un proceso de retroalimentación, lo cual genera la supervivencia y el rediseño organizacional, con la participación del emprendedor al analizar la toma de decisión y la solución de problemas, permitiendo a la organización sustentar un nuevo marco referencial para responder mejor a sí misma y a su entorno.(117)</p>			PROCESO DE APRENDIZAJE CAPACITACIÓN CAPITAL HUMANO
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Es la herramienta fundamental de cualquier tipo de modernización en el ámbito que se desee mirar. La capacitación permanente y la renovación de conceptos permiten a las organizaciones educativas y a los actores de las mismas, es decir, a directivos, docentes y estudiantes, la innovación y la actualización en métodos de enseñanza y de administración de los diferentes recursos de la entidad. Por tal razón, dentro de los procesos de planificación y evaluación constante de la organización debe de ir inmersa la acción de la capacitación como una de las bases fundamentales de renovación.</p>			

Especialización en Gerencia Educativa GESTION DEL CONOCIMIENTO Elaborada por: DORIS ELENA TORO MAYA WILLIAM ALBEIRO BOTERO MORENO Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	13	Fecha de elaboración	17 DE DICIEMBRE DE 2014
CAMPO DE CONOCIMIENTO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	ESCUELA INTELIGENTE		
BIBLIOGRAFÍA	Aguerrondo, I. (2010). La escuela inteligente en el marco de la gestión del conocimiento. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, 91 p. 25		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>Desde la perspectiva del sistema escolar se despliegan entonces consecuencias importantes. El nuevo conocimiento implica acostumbrar a los alumnos, a los profesores, a nuestras comunidades, a que lo que se busca como producto de la educación es lograr gente que piensa cómo resolver los problemas. Esto significa que dentro de la escuela existe un potencial de ayuda a la comunidad, que puede ayudar a resolver problemas en su comunidad inmediata, problemas sociales o problemas individuales, concretos, reales, que podrían ser la materia desde donde la escuela tendría que poder trabajar para formar competencias en sus alumnos.</p> <p>Una idea-fuerza de este tipo ayuda a producir cambios profundos porque redefine el trabajo de la escuela superando el compromiso de enseñar a pensar por el compromiso de enseñar a pensar-para-saber-hacer. Este, nuevamente, es el desafío de las competencias, las cuales son en realidad un saber-hacer. (25).</p>			ALUMNOS PROFESORES ESCUELA COMUNIDAD SABER-HACER
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
<p>Sería basarnos en la frase: "No es dar los pescados, es enseñar a pescar..." (Jesucristo) El reto es enseñar aquello que no sabemos. En este contexto, el proverbio con el que se inicia este texto cobra todo su sentido: la formación tiene que ser de habilidades y estrategias para adquirir el conocimiento más que de conocimientos elaborados y cerrados. El problema está en los profesores que deben diseñar y ejecutar este estilo más abierto de formación, venimos de una tradición basada en transmitir verdades y no en guiar a los estudiantes para que construyan cooperativamente su conocimiento, un conocimiento que a menudo es también nuevo para el propio profesor. Tendemos a repetir los modelos vividos y a enseñar como nos enseñaron. Pero ahora estamos ante un cambio de paradigma que implica un cambio de rol del profesor y la actual generación de enseñantes está al lado de este cambio, sin claras referencias donde apoyarse. Nadie nos enseñó cómo enseñar a otros a pescar de forma conjunta e independiente en un mar en constante cambio...</p>			

