



## DESARROLLO DE CAPÍTULO II



## CONTENIDO CAPÍTULO II



Gestión del conocimiento en  
organizaciones educativas



Video





## 2 Gestión del conocimiento en organizaciones educativas

La gestión del conocimiento se requiere para transformar la **escuela**, que viene incorporándose en la **sociedad del conocimiento** a través de procesos como la promoción de la economía del conocimiento, el respeto a la propiedad intelectual y la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación.

En una organización educativa la gestión del conocimiento parte de experiencias, prácticas que surgen en la comunidad educativa y los saberes que tienen las personas que forman parte de ella. Además, se debe tener en cuenta que cada **escuela** tiene su propio contexto, niveles, ubicación, población y recursos.

A partir una primera aproximación al concepto de la gestión del conocimiento, se revisan argumentaciones respecto al impacto que ésta genera en la sociedad en general y en los contextos educativos en particular, las maneras como se puede transformar la **escuela** a partir de la adopción de un **modelo de aprendizaje organizacional** y la gestión de la propiedad intelectual como condición asociada a la generación de conocimiento.





## 2.1.

### Gestión del conocimiento y propiedad intelectual

Al empezar a hablar de gestión del conocimiento y de organizaciones educativas, aparecen términos como capital intelectual, **patrimonio intelectual** y propiedad intelectual. Específicamente, el tema de propiedad intelectual, el más común de los términos, hace alusión en primera instancia a una cultura de respeto para garantizar los derechos de propiedad en lo relativo al arte, los negocios, la música y el diseño.

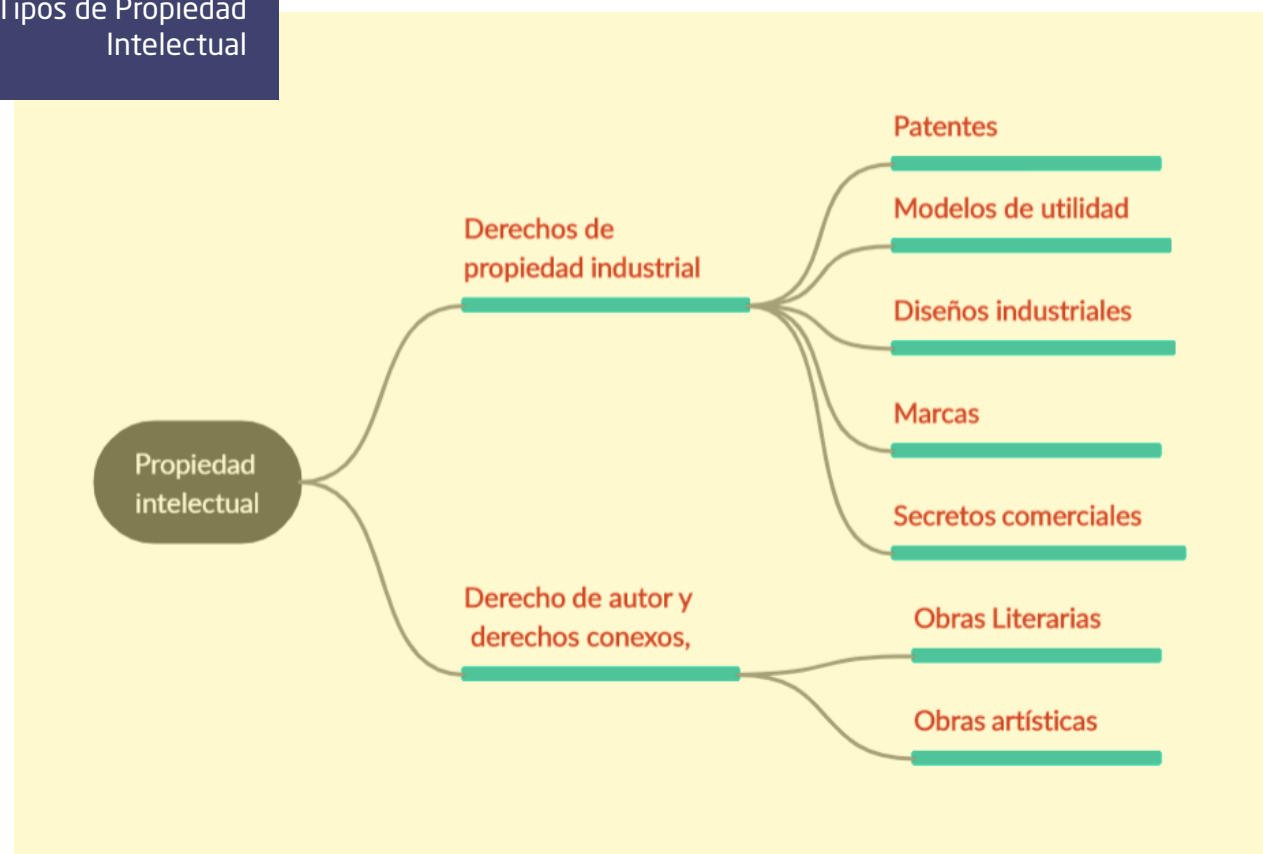
Aunque hay camino por recorrer, ya se vienen dando los primeros pasos. Uno de ellos es reconocer el concepto de propiedad intelectual y estimular el proceso de valorar, proteger y respetar la innovación, la creatividad y el emprendimiento, por ser aspectos fundamentales para el desarrollo social, cultural y económico de un país. Por lo tanto, se trata, por un lado, de formar a las nuevas generaciones y por el otro, de estimular este tipo de producción en las organizaciones escolares.





La propiedad intelectual hace referencia a los derechos otorgados sobre las creaciones del intelecto humano, que pueden ser de varios tipos, en particular, las invenciones, las obras literarias y artísticas (Figura 9).

**Figura 9.**  
Tipos de Propiedad Intelectual



**Nota Fuente:** Elaboración propia, basado en (Khalique Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011)

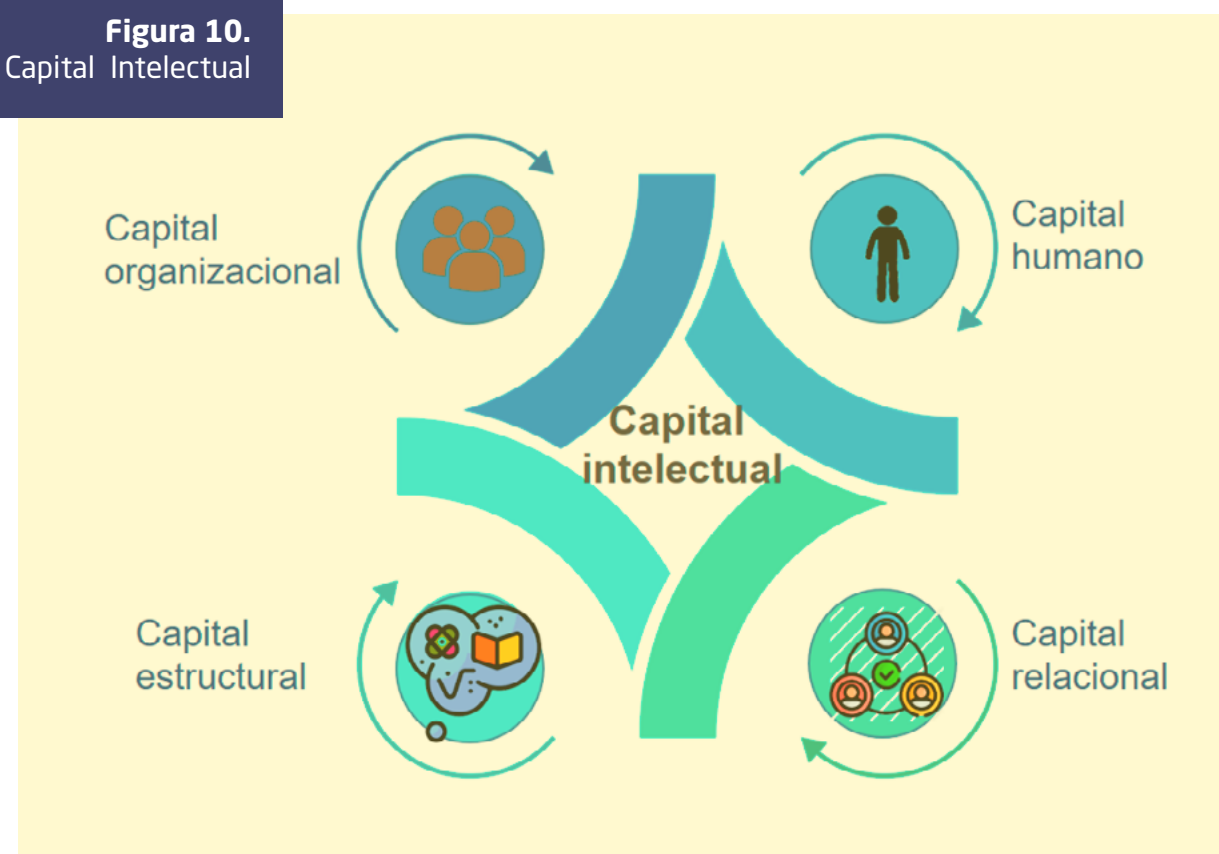




Para abordar el segundo aspecto, el de la producción de este tipo de propiedades dentro de la organización educativa, se debe retomar el concepto de **patrimonio intelectual**, como esa parte cultural intangible e inmaterial compuesta por tradiciones, procesos, literatura, teorías, ritos, música, patrones de comportamiento que conforman el conocimiento tácito y que se deben procesar para convertirse en conocimiento explícito y formar parte del capital intelectual de la organización.

El capital intelectual está compuesto por el conocimiento de la organización y representa sus activos intangibles. Las organizaciones que aspiran a ser exitosas y competitivas deben encontrar mejores maneras de incrementar el rendimiento de la organización, lo que se lograría mediante la utilización de su capital intelectual (Khalique, Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011). Este capital está compuesto por capital organizacional, humano, estructural y relacional (Figura 10).

**Figura 10.**  
Capital Intelectual



**Nota Fuente:** Elaboración propia, basado en (Khalique, Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011)





### Capital humano

Es el conocimiento que está en las personas, allí se encuentran los conocimientos tácitos y explícitos de la organización y se refieren a conocimientos, competencias, experiencias, destrezas, educación, habilidades, aprendizaje, valores, actitudes y capacidad de los miembros de una organización para realizar sus funciones, que pertenecen a cada uno de ellos.

### Capital estructural

Como lo indica Ordoñez (2004), es aquel conocimiento que permanece en la compañía cuando los empleados regresan a sus casas y corresponde a aspectos relacionados con la estructura interna de la empresa. Este capital se vería reflejado en la posesión de patentes, la adquisición de tecnologías, el uso de modelos, los sistemas de información, las políticas administrativas, los manuales de procedimiento y bases de datos, entre otros.

### El capital estructural

Está conformado por el capital tecnológico y el capital organizativo, que según Remezán (2011), es la combinación del conocimiento explícito e implícito que de manera efectiva y eficiente estructura, organiza y desarrolla las actividades de la empresa. Incluye la cultura, la estructura y aprendizaje organizacional.

### Capital relacional

Se refiere a las relaciones internas entre el personal de la organización y además con pares, proveedores, clientes, a los acuerdos, convenio y alianzas estratégicas, a la imagen de la institución y su relación con medios de comunicación.



## 2.2.

### La gestión del conocimiento en la escuela como modelo de aprendizaje organizacional.

*“El conocimiento es un conjunto integrado por información, reglas, experiencia, interpretaciones, relaciones y conexiones en un contexto y una organización, que constituyen la base para la acción y toma de decisiones”*

*Modelo de Aprendizaje organizacional  
(Crisosto)*

Incorporar la gestión del conocimiento en la **escuela** tiene como propósito central, mejorar los desempeños y obtener óptimos resultados. Para este caso se trata del logro de resultados educativos, que son en última instancia, los productos de la **escuela** como organización y a los cuales se les imprime un sello de calidad y eficiencia a partir de los procesos que allí se desarrollan.

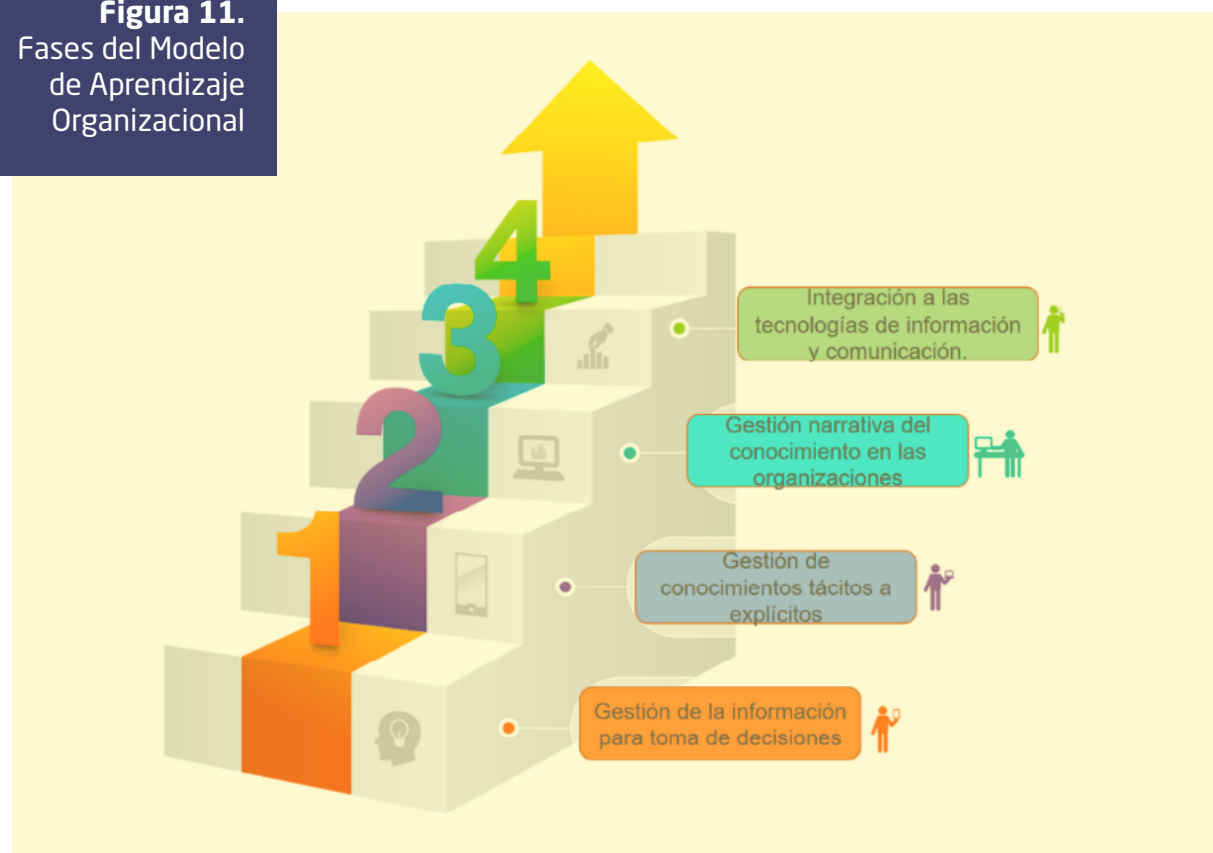




La gestión del conocimiento es un proceso que involucra en sus ciclos a actores personales y grupales con mediaciones y los relaciona con desempeños y producción de efectos, por ello la tarea del gestor de conocimiento es crear articulaciones efectivas entre conocimiento y desempeños.

Este proceso de articulación se enfoca a la producción del conocimiento y se configura como **modelo de aprendizaje organizacional**, que no es único ni común para todas las organizaciones y que ha de contextualizarse en función de los elementos que lo integran (Figura 11):

**Figura 11.**  
Fases del Modelo  
de Aprendizaje  
Organizacional



Es importante resaltar en este modelo, elementos que se deben considerar en el análisis, en el diseño y en la intervención de los procesos de gestión del conocimiento:

- Los actores, que forman un sistema de aprendizaje, como individuos y como grupos.
- Los entornos y contextos, que conforman los escenarios de aprendizaje y creación de conocimiento.
- Los artefactos y mediaciones, en los que se apoya la gestión del conocimiento.
- Los activos del conocimiento, que surgen de la transformación del conocimiento tácito a explícito y que se han incorporado a la organización.

Teniendo en cuenta que se presenta éste como un **modelo de aprendizaje organizacional** en una **escuela**, enfocado a lograr resultados y cuya condición es gestionar conocimientos, se deben considerar tres procesos necesarios, relacionados entre sí:

- **Primer proceso**  
Producción de conocimiento como activo de las comunidades de práctica.
- **Segundo proceso**  
La conversión del conocimiento tácito en explícito.
- **Tercer proceso**  
Distinguir y relacionar los procesos de codificación y personalización.



## 2.3.

**La gestión del conocimiento y la transformación de la educación**

El sistema educativo con relación a la gestión del conocimiento ha identificado tradicionalmente la **escuela** como una fuente principal de producción e intermediación de conocimientos en sus procesos formativos; aunque en la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como “lugares del conocimiento” (Castells, 2006). Por ello, en la actualidad, el aprendizaje para la vida social y las competencias profesionales dejan de ser exclusivos de las escuelas y éstas se ven obligadas a transformarse.

*“Estas dinámicas plantean un dilema a las escuelas: o se transforman en organizaciones que aprenden, abiertas y relacionadas con contextos, problemas, escenarios sociales y productivos; o bien, se anquilosan como instituciones obsoletas y dislocadas de las dinámicas de la sociedad del conocimiento.”*

*Transformación de la escuela  
(Minakata)*



Hoy se aprende con otros y de otros, se aprende en grupos de gran diversidad en edad, sexo, experiencia y cultura, en contextos reales y virtuales, en comunidades de práctica (Wenger, McDermott y Synder, 2002).

Esta transformación se hace extensiva también a los docentes quienes han de decidir si se incorporan a las dinámicas de cambio, asumiendo un cambio de roles, aprendiendo de forma grupal y colaborativa, dejando de enseñar y pasando a facilitar la construcción de aprendizajes significativos.

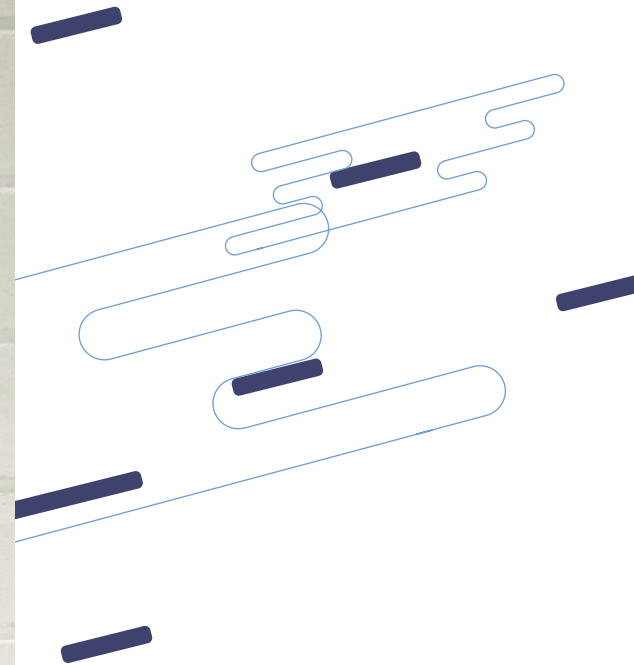
**Figura 12.**  
Transformación  
de la Escuela





En la **sociedad del conocimiento**, la transformación de las escuelas está supeditada a la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación a sus prácticas educativas y a sus procesos de gestión del conocimiento, para convertirse en organizaciones de la sociedad de la información. Pero para ello es necesario, además, incorporar modelos de aprendizaje organizacional que la lleven a formar parte de la economía del conocimiento.

Las escuelas tiene dentro de sus funciones, generar cambios sociales en los que el capital intelectual, depende cada vez más de las capacidades de gestionar, divulgar y usar conocimientos, asociados a capacidades de aprender de manera flexible, continua y colaborativa; en las que el aprendizaje, más que la enseñanza es el eje de la dinámica del desarrollo de las organizaciones.



1. Economía del conocimiento.
2. Escuela.
3. Experiencias significativas.
4. Modelo de Aprendizaje Organizacional.
5. Patrimonio intelectual.
6. Sociedad del conocimiento.
7. Transformación escolar.



García, L. (2012). *Sociedad del conocimiento y educación*. Madrid. Editorial UNED. Recuperado de: <https://aulavirtual-eew.cvudes.edu.co/publico/lems/L.000.014.MTDA/gestion/Anexos/Cap2/3.pdf>

Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción. *Sinéctica*, (32), 17-19. Recuperado de: <https://aulavirtual-eew.cvudes.edu.co/publico/lems/L.000.014.MTDA/gestion/Anexos/Cap2/4.pdf>

Stable, Y. (2011). Modelo de aprendizaje organizacional para organizaciones de información. *Revista Cubana De Información En Ciencias De La Salud*, 22(3). Recuperado de: <https://aulavirtual-eew.cvudes.edu.co/publico/lems/L.000.014.MTDA/gestion/Anexos/Cap2/5.pdf>