

La Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior (IES) de Medellín*

*Knowledge Management in Higher Education Institutions
(HEI) in Medellin*

*La gestion des connaissances dans les établissements
d'enseignement supérieur (EES) à Medellin*

Andrés Felipe Uribe Acosta**
andres.uribe5@esumer.edu.co

**Ingeniero, Especialista en Gerencia Integral, Magister (A) en Mercadeo,
Docente Investigador de la Institución Universitaria Esumer.
Medellín – Colombia

Fecha de recepción: 01 de agosto de 2013
Fecha de aprobación: 04 de noviembre de 2013

*Este texto presenta los resultados de la investigación *La Gestión del Conocimiento en Instituciones de Educación Superior (IES) de Medellín*.

Resumen

La Gestión del Conocimiento es una disciplina relativamente nueva, disciplina que ha tomado importancia debido al valor que genera el conocimiento en el contexto organizacional y empresarial. Este artículo presenta el estado actual de la Gestión del Conocimiento que se hace en algunas instituciones de Educación Superior (IES) de la ciudad de Medellín, a partir de un análisis situacional, desde la caracterización de la información obtenida por las fuentes primarias, en este caso, los responsables del área en cada institución; en donde se encontró gran diversidad conceptual sobre el tema, evidencias de los sistemas de gestión, impactos, aplicaciones y dificultades desde la administración, producción y transferencia del conocimiento. Evidenciando, además grandes vacíos en estas organizaciones, donde la aplicación de la Gestión del Conocimiento se queda en el plano de la transferencia.

Palabras clave: Conocimiento, Instituciones de Educación Superior, Transferencia, Gestión del Conocimiento.

Abstract

Knowledge management is a relatively new discipline that has become important because of the value knowledge generates in the organizational and business contexts. This paper presents the current state of knowledge management at some higher education institutions (HEI) in the city of Medellin from a situational analysis and the characterization of the information obtained by primary sources; in this case, the persons incharge of this area at each institution. Conceptual diversity on the subject was found, as well as evidence of management systems, impacts, applications and the challenges facing managing, producing and transferring knowledge. In addition, large gaps within these organizations were found; in these institutions, knowledge management merely involves the transfer.

Keywords: Knowledge, Higher Education Institutions, Transfer, Knowledge Management.

Résumé

La gestion de connaissances est une discipline relativement nouvelle qui a pris de l'importance en raison de la valeur qu'elle génère dans le contexte organisationnel et des affaires. Ce document présente l'état actuel de la gestion de connaissances que se fait dans certains établissements d'enseignement supérieur (EES) dans la ville de Medellín à partir d'une analyse situationnelle de la caractérisation des informations obtenues dès sources primaires ; dans ce cas, les sources sont les responsables de ce domaine chez chaque institution. Ces données ont fait évident la diversité conceptuelle qu'il existe sur le sujet et en plus le document traite des cas de systèmes de gestion, leurs conséquences, applications et défis de l'administration, de la production et du transfert de connaissances. Ce travail de recherche dévoile également de grands vides dans ces organisations, où l'application de la gestion de connaissances ne se limite qu'à celle-ci du transfert.

Mots-clés: Connaissance, institutions d'enseignement supérieure, transfert, gestion de connaissances.

Introducción

El cambio de era, con la llegada del siglo XXI, ha traído consigo la revolución del conocimiento, que tiene como característica fundamental la importancia de los recursos intangibles, más exactamente del capital intelectual, entendido éste como la capacidad de las personas para obtener, desarrollar, transferir, potenciar, consolidar y administrar sus conocimientos en procura del mejoramiento continuo de las organizaciones. Lo anterior origina la Gestión del Conocimiento, entendida como aquella disciplina organizacional que pretende transferir el conocimiento a través de procesos administrativos y gerenciales que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa para generar valor agregado, ventajas competitivas y comparativas. La Gestión del Conocimiento se ha denominado disciplina, debido a que se concibe como el “conjunto de principios, métodos, técnicas, herramientas, matrices y tecnologías que permiten obtener los conocimientos precisos y adecuados en el tiempo oportuno, de la forma más eficiente y sencilla, con el fin de conseguir una actuación institucional lo más inteligente posible” (Puell Palacios, 2008, p. 31).

La generación, la disponibilidad y el acceso al conocimiento, han sido importantes factores limitantes de las economías en desarrollo, por tanto, el conocimiento ha sido el diferenciador y el gran generador de innovación en países desarrollados y, en general, en todas las organizaciones.

En el contexto actual de las empresas, tenemos un entorno altamente complejo caracterizado fundamentalmente por las empresas globalizadas que se enfrentan a crisis internas y externas como consecuencia del proceso de cambio que incide fuertemente en lo político, social y económico de estas (Soto y Sauquet, 2007, p. 27).

La globalización lleva a que las organizaciones deban destacarse por la investigación, desarrollo e innovación, tanto de productos como de servicios, factor que determina la diferenciación de una organización para ser competitiva siendo la innovación la que deriva siempre de la gestión que haga la organización del conocimiento que en ella se genera.

Este auge de la sociedad del conocimiento trae consigo el siguiente imperativo: las organizaciones deben gestionar sus recursos intangibles, de tal forma que se haga tangible el impacto y se enmarquen dentro del desempeño y el desarrollo organizacional. La adecuada gestión de los recursos intangibles, especialmente del conocimiento, como activo capaz de generar valor, resulta primordial para cualquier organización, y más aún en aquellas donde el conocimiento es la razón de ser, tal es el caso de las Instituciones de Educación Superior (IES), por lo tanto, es necesario profundizar en la forma como se gestiona el conocimiento, partiendo de su comprensión conceptual y de sus aplicaciones actuales; que se enmarcan en organizaciones que tienen un alto nivel de desarrollo, organizaciones que forman y

facilitan el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma, y se resalta el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización. El desarrollo de la organización se basa en el desarrollo de las personas y en su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer a la institución en las que trabajan (Gairín, 1999, p. 6).

El presente artículo de investigación presenta inicialmente los referentes teóricos que fundamentan los componentes conceptuales de la investigación; en segunda instancia, se evidencia el marco metodológico que define la forma como se abordó la investigación; posteriormente, se presentan los hallazgos arrojados por un análisis situacional de la Gestión del Conocimiento que se realizó en IES de la ciudad de Medellín, encontrando como gran dificultad el entendimiento del concepto, su aplicación y beneficios; el artículo finaliza con el análisis, las conclusiones y las recomendaciones.

1. Referentes Teóricos

Vivimos inmersos en una era de grandes cambios, ya se ha terminado la era industrial y se ha evolucionado hacia la llamada “era del conocimiento”, caracterizada por transformaciones significativas desde lo social, económico y ambiental, lo que exige comprensión y adaptación, hacia una nueva sociedad del conocimiento, en la que las organizaciones son competitivas por saber utilizar de forma efectiva el valor del conocimiento, de manera que, se pueda responder a las nuevas exigencias sociales, tecnológicas y científicas. La Gestión del Conocimiento es un tema de estudio de reciente aparición, que ha surgido para mejorar la aplicación del conocimiento como una herramienta vital para la competitividad y para el desarrollo organizacional, especialmente para aquellas organizaciones en las que el conocimiento es su objeto social, como es el caso de las IES.

La historia de la humanidad relata que la dimensión del conocimiento se basa en una perspectiva epistemológica y filosófica, en la cual se ha tratado siempre de encontrar explicaciones a la manera cómo se genera el conocimiento y cómo interpretar la realidad, en relación con el impacto en la evolución de las sociedades. Pero estas dimensiones conceptuales han sido dinámicas y fluctuantes, por lo que resulta necesario relacionar el conocimiento en su concepto propiamente dicho, siendo éste “el proceso de aprehensión intelectual de la realidad por parte del sujeto, como una manifestación progresiva e ilimitada del entendimiento para entrar en contacto racional con el medio” (Sarmiento, 2007, p. 51). Además de que el conocimiento está inmerso en diversas taxonomías, como lo plantea Groos (2010), que cita al filósofo húngaro Michael Polanyi, considerado como uno de los pioneros al momento de destacar la importancia del conocimiento, expresa este último que sabemos más de lo que somos capaces de expresar o simplemente de darle explicación, haciendo alusión a que existen dos clases de conocimiento, el tácito y el expreso o explícito.

El conocimiento tácito hace referencia a lo que se conoce pero no se sabe expresar o lo que muchas veces no se es consciente de saber, y según. Seaton y Bresó (2001), el conocimiento explícito es formal, estructurado, expresado en símbolos, a través procesos y procedimientos que pueden ser codificados y decodificados. Premisas que fueron compartidas por pioneros en la Gestión del Conocimiento como Iku-jiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi, quienes profundizaron más en la dinámica del conocimiento y plantean, el modelo SECI o espiral para la producción del conocimiento (socialización, exteriorización, combinación e internalización). Se visualiza entonces al conocimiento, según Salas Granados (2012), como un proceso interactivo, fluctuante y fluido; que inicia en una etapa de socialización, que hace referencia a compartir experiencias y crear conocimiento que podría ser considerado como “tácito”; una segunda etapa de exteriorización, que

modula el conocimiento tácito en conocimiento explícito; la combinación denota la sistematización de nuevos conceptos y su conexión con aquellos ya creados; y finalmente, la internalización se refiere a aprender y aplicar el conocimiento explícito; es así como la composición de estos cuatro procesos articula la producción del conocimiento, y destaca además la importancia de la comunicación en el éxito de la producción del mismo.

Mediante el modelo SECI, se puede apreciar que todos los puntos en la creación del conocimiento son críticos, la manera como se genera el conocimiento, se transmite, transforma y transporta para lograr objetivos específicos, en las organizaciones y en la sociedad, y es importante su abordaje cuando se estudian mecanismos para la conversión del conocimiento tácito en expreso y la importancia de la correcta dinámica de este proceso en la sociedad. La enseñanza determina que la transmisión del conocimiento deriva en el aprendizaje, tal como lo expresan Edel Navarro y Barrios- Velásquez (2010), quienes señalan que un individuo incorpora algún conocimiento de forma voluntaria para dar solución a problemas y actuar en situaciones particulares.

El aprendizaje es entonces inherente al ser humano, y se podría afirmar que las personas aprenden a cada instante, de manera intuitiva, pero la transmisión del conocimiento debe llevar hacia un aprendizaje voluntario y dirigido, es entonces cuando se habla de enseñanza. La Gestión del Conocimiento debe incorporar la dinámica entre enseñanza y aprendizaje, con el fin de expandir el conocimiento en cualquier organización. Del correcto funcionamiento, de la transmisión y utilización del conocimiento, depende el logro de metas y objetivos específicos de cualquier organización, por lo tanto, el conocimiento por sí solo no es útil, se debe administrar y gestionar adecuadamente. A partir de la tecnología puede ser posible la implementación de modelos que permitan gestionar adecuadamente el conocimiento en las organizaciones, para el aumento de su competitividad. En las últimas décadas se ha acuñado el término “Gestión del Conocimiento” para designar la ejecución y administración de todos esos procesos que ocurren en la dinámica infinita del conocimiento y su utilidad en la sociedad. En este periodo de globalización, la Gestión del Conocimiento es una herramienta fundamental para permanecer, y posiblemente dominar, en los mercados.

Es indiscutible que todos los cambios en el entorno por motivos políticos, económicos, sociales y culturales han desatado una evolución acelerada de la educación, que busca de manera apresurada orientarse a la búsqueda de la productividad, por encima de formar íntegramente al capital humano de estas instituciones. En el último periodo la evolución de las tecnologías de información ha mostrado que “una adecuada Gestión del Conocimiento corporativo garantizará el éxito de las organizaciones dentro de un mercado tan competitivo como el actual” (Martínez, 1999, p. 41).

En definiciones anteriores de Gestión del Conocimiento se habla de un activo extremadamente importante, el cual sirve de base para los procesos de enseñanza-aprendizaje, hacemos referencia al capital intelectual. La Gestión del Conocimiento presenta una gran diversidad de concepciones, tanto conceptuales como de aplicación, lo cual manifiesta una suerte de “caos conceptual, atribuible, entre otras causas, a la relativa juventud de la disciplina, que conlleva la ausencia de un cuerpo doctrinal sólido y estructurado, y a la diversidad de disciplinas de origen de los autores que abordan la temática” (Rodríguez Gómez, 2006, p. 29). “Esta situación supone que la

diversidad de enfoques disciplinares que han abordado la Gestión del Conocimiento, generen una cierta anarquía en cuanto a su fundamento teórico”. (Hamel y Prahalad, Citado por Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006, p. 229).

A finales del siglo pasado y en los inicios del presente se han generado nuevas teorías para la creación y Gestión del Conocimiento; entre las más relevantes e importantes encontramos la de Michael Polanyi, citado por Gross (2010), quien plantea que la teoría es la forma en que el ser humano adquiere y usa el conocimiento, ésta responde a tres pilares: la imitación, la identificación y el aprendizaje, para luego transmitir mediante relaciones y transformar cognoscitivamente las ideas que se tenían antes.

Posteriormente, con base en los fundamentos teóricos de Polanyi, los académicos trabajaron rigurosamente y surgieron nuevas aplicaciones teóricas, como lo hizo Peter Senge al introducir el concepto de “Learning organization” (aprendizaje organizacional). El aprendizaje organizacional es definido como “organizaciones en las que los empleados desarrollan su capacidad de crear los resultados que realmente desean y en las que se propician nuevas formas de pensar, entendiendo la empresa como un proyecto común, de modo que los empleados están continuamente aprendiendo a aprender, dando origen a la organización como un sistema dinámico, fluyente y pensante, con la obligación continua de mejorar sus actividades y procesos. Además Senge citado por Gross (2010), plantea ocho principios con diversas características que soportan la anterior teoría: compromisos con el desarrollo, la enseñanza y el aprendizaje, la cultura, ambientes participativos, conocimiento del entorno interno y externo, la informática, trabajo en equipo, así como el compromiso de aprender, practicar y recompensar la productividad.

“La organización creadora de conocimiento” de Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi, como se mencionó anteriormente, se basa en la movilización, difusión y conversión del conocimiento táctico, desde una visión epistemológica y la creación de conocimiento aplicado a las organizaciones en cuanto al conocimiento individual. Esta teoría se compone de un ciclo de cinco fases: compartir y transmitir conocimiento tácito, conceptualizar, justificar, modelar y socializar en la “Espiral del conocimiento” (Negrete Vargas, 2000, p. 101).

El interés generalizado que relacionan Bustelo Ruesta y Amarilla Iglesias (2001) en la Gestión del Conocimiento, se presenta con la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), que permiten generar herramientas informáticas que facilitan gestionar y administrar la información, lo que ha conllevado a grandes cambios en la forma de trabajo de las organizaciones, así como en las culturas de las diferentes sociedades.

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Sin embargo, también podemos considerar que ha sido precisamente el desarrollo de esas tecnologías y metodologías para la medición y difusión del conocimiento las que han convertido el conocimiento en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social” (Rodríguez, 2006, p. 25).

A continuación, se presenta una tabla que permite comparar y clarificar las razones y ventajas que se derivan de la implementación de la Gestión del Conocimiento en las organizaciones.

Tabla 1. Usos y razones para la implementación de la Gestión del Conocimiento

Principales usos de la Gestión del Conocimiento (¿Para qué?)	Principales razones para adoptar la Gestión del Conocimiento (¿Por qué?)
Capturar y compartir buenas prácticas.	Retener los conocimientos del personal.
Proporcionar formación, aprendizaje organizacional y Desarrollar inteligencia competitiva.	Mejorar la satisfacción de usuarios y/o clientes.
Gestionar las relaciones con los usuarios y/o clientes	Incrementar los beneficios
Gestionar la propiedad intelectual y realzar las publicaciones web.	Soportar iniciativas de e-business
Proporcionar un espacio de trabajo y reforzar la cadena de mando.	Proporcionar espacios de trabajo.

Fuente: Adaptado por Rodríguez Gómez , D. (2006).

A nivel empresarial, la siguiente tabla presenta las ventajas de implementar un sistema de Gestión del Conocimiento.

Tabla 2. Ventajas de los sistemas de Gestión del Conocimiento

Resultados del proceso		Resultados Organizativos		
Comunicación	Eficiencia	Financiero	Marketing	General
Mejorar la comunicación	Reducir el tiempo para la resolución de problemas	Incrementar las ventas	Mejorar el servicio	Propuestas consistentes para clientes multinacionales
Acelerar la comunicación	Disminuir el tiempo de propuestas	Disminuir los costes	Focalizar en el cliente	Mejorar la Gestión de Proyectos
Opiniones del personal más visibles y Incrementar la participación	Acelerar los resultados, Acelerar la entrega al mercado y Mayor eficacia global	Mayores beneficios	Marketing directo y proactivo	Reducción de Personal

Fuente: Adaptado por Rodríguez Gómez , D. (2006).

Lo anterior dimensiona la importancia de la Gestión del Conocimiento, no sólo como disciplina que es hoy objeto de estudio, sino como modelo de aplicación para la generación de valor a partir del conocimiento. Y más aún en organizaciones en las cuales el conocimiento es su verdadero objeto social, como lo son las IES, que tienen gran compromiso y responsabilidad en la competitividad del país, de este modo se plantea que “la posibilidad de recuperar la dinámica de una creciente productividad está estrechamente vinculada a dinamizar procesos de innovación y de Gestión del Conocimiento en el mundo globalizado y altamente competitivo del siglo XXI” (Red de Universidades Colombianas sobre sistemas de Conocimiento y gestión de la Innovación, 2002).

2. Métodos

La intencionalidad de la Investigación radicó en determinar la concepción teórica y aplicada de la Gestión del Conocimiento en las IES de la ciudad de Medellín para el periodo comprendido entre el 2011-2012. Los lineamientos investigativos son netamente descriptivos, abordando el estudio desde una perspectiva conceptual-metodológica. Se implementó el método inductivo, lo que permitió definir las características particulares del objeto de estudio.

La caracterización situacional de la Gestión del Conocimiento de las IES de la ciudad de Medellín, se obtuvo a partir de fuentes primarias, mediante el uso de una entrevista estructurada.

Las fuentes primarias hacen referencia a las Instituciones que fueron objeto de estudio, más específicamente todas las personas involucradas en los procesos de Gestión del Conocimiento de las diferentes dependencias, como los departamentos de formación académica, grupos de investigación, extensión, coordinaciones académicas y docentes involucrados.

El tamaño de la muestra, se determinó con base en la fórmula de muestreo en poblaciones finitas con una población de 15 IES, con un nivel de confianza del 95%, y una probabilidad de error del 5%, dando así una muestra de 14 instituciones a las cuales se les aplicó el instrumento de recolección de información, que para la investigación fue una entrevista estructurada, que contaba con aproximadamente 10 preguntas, que indagaban acerca de los modelos pedagógicos, modelos de Gestión del Conocimiento, prácticas utilizadas en este tema, resultados, limitantes y beneficios. Posteriormente, se efectuó un análisis descriptivo de estos discursos.

3. Resultados

Mediante la entrevista estructurada, como instrumento de recolección de información, aplicada a las 14 IES que conformaron la muestra, se realizaron preguntas que, dadas sus respuestas, permitieron categorizar los resultados en los siguientes componentes:

- Modelos pedagógicos
- Concepción teórica de la Gestión del Conocimiento
- Importancia de la Gestión del Conocimiento
- Aplicación de la Gestión del Conocimiento
- Evidencias de la Gestión del Conocimiento
- Dificultades para la Gestión del Conocimiento

3.1 Modelos pedagógicos

El resultado de la entrevista permitió conocer más a fondo los modelos pedagógicos o formativos de las IES, para determinar su relación con la concepción teórica de la Gestión del Conocimiento y así definir relaciones con su aplicación. Teniendo en cuenta lo anterior, las respuestas obtenidas se agruparon en los siguientes modelos:

Modelo Integrador

Los modelos pedagógicos o educativos de cuatro (4) de las catorce (14) Instituciones del estudio, son de carácter integrador, es decir, el 28% de las instituciones universitarias de la muestra aplican modelos constructivistas y articuladores del ser, saber y saber hacer como base fundamental en sus quehaceres como instituciones educativas.

Modelo de desarrollo autónomo

El 50% de la muestra de las IES, siete (7), se agruparon en la categoría de desarrollo autónomo, con modelos que enfatizan en la formación para solución de problemas, formación tecnológica, investigación, empresarismo y emprendimiento.

Modelo axiológico

Tres (3) de las Instituciones consultadas, un 22 %, se encuentran en la categoría que fundamentan su modelo educativo en el ser, los valores, la metacognición, lo humanístico y teológico.

3.2 Concepción teórica de la Gestión del Conocimiento

La entrevista arrojó como resultado altamente relevante que cada institución tiene un concepto diferente de Gestión del Conocimiento, por lo tanto, los resultados se agruparon en las siguientes cuatro categorías, que se definieron a partir de las respuestas:

El 50 % de las IES, es decir, siete (7), definen la Gestión del Conocimiento como la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación para difundir el conocimiento generado en sus instituciones por medio de redes o plataformas.

Investigación, producción y transferencia

Tres (3) de las Instituciones de la muestra, que representan un 21,4 %, definen la Gestión del Conocimiento con base a la investigación, producción y transferencia del conocimiento para generar valor.

Definición en construcción

El restante 28.6% de la IES de la muestra, cuatro (4), no cuentan con una definición de la Gestión del Conocimiento, por lo tanto no tienen incorporado institucionalmente el concepto, éste se encuentra en construcción.

3.3 Importancia de la Gestión del Conocimiento

La Gestión del Conocimiento en las IES tiene una gran importancia para todos sus procesos, pero cada institución resalta la importancia de forma específica, por tal razón se agruparon en cuatro categorías:

Importancia por mejorar el capital intelectual 29%, cuatro (4) IES; para establecer redes de información y conocimiento 22%, tres (3) IES; para la eficiencia en la administración y dirección 36%, cinco (5) IES; y para generar valor agregado 13%, dos (2) IES.

3.4 Aplicación de la Gestión del Conocimiento

La aplicación de los conocimientos en la sociedad, es una parte fundamental en el proceso de Gestión del Conocimiento; las IES objeto de estudio relacionan su participación en la sociedad de varias formas:

Programas formativos

A través de sus programas de pregrados, posgrado y formación continua, seis (6) IES, 42.85%.

Egresados

Mediante el quehacer de sus egresados, cuatro (4) IES, 28.57%.

Investigación

El aporte que hacen los actores vinculados en los procesos investigativos que se relacionan directamente con las necesidades del sector productivo específico, once (11) IES, 78.56%.

3.5 Evidencias de la Gestión del Conocimiento

Cada IES objeto de estudio ha realizado proyectos de Gestión del Conocimiento desde diferentes componentes y perspectivas, los cuales se pueden categorizar en los siguientes grupos:

Grupos de Investigación

Nueve (9) IES, 64.28%, generan conocimiento, articulándolo al Sistema de Gestión del Conocimiento mediante semilleros y grupos de investigación.

Redes tecnológicas

El 50% de las IES del estudio, siete (7) IES, se evidencia la Gestión del Conocimiento por bases de datos, sistematización y aplicación de TIC's.

Relaciones con el sector productivo

Nueve (9) IES, 64.28%, gestionan el conocimiento a través de la difusión, publicación, retroalimentación y aplicación de éste al sector productivo.

No gestionan conocimiento

Algunas IES exponen que aún no gestionan el conocimiento, cuatro (4) IES, un 28.57%.

3.6 Sistemas de Gestión del Conocimiento

Es fundamental para conocer la forma en que las IES realizan la gestión del conocimiento, si cuentan con un sistema para tal fin; el instrumento arrojó que sólo un 36%, cinco (5) de las catorce (14) IES, tienen un sistema de Gestión del Conocimiento; el 43%, seis (6) IES, no cuentan con dicho sistema; mientras que el 21%, tres (3) IES, tienen en construcción el Sistema de Gestión del Conocimiento.

3.7 Dificultades para la Gestión del Conocimiento

La Gestión del Conocimiento no deja de ser una disciplina, esto genera muchas dificultades o limitantes para su implementación en una Institución de Educación Superior, a continuación se describen las dificultades.

Cultura investigativa

La mitad de las Instituciones 50%, siete (7) IES de la muestra, expresa la ausencia o falta de investigadores idóneos para tal fin, también se resalta la poca cultura para la realización de investigaciones que generen conocimiento.

Recursos económicos

Se expresa con preocupación la falta de recursos económicos para implementar y mejorar los procesos inherentes a la Gestión del Conocimiento, a esta postura se dirigieron seis (6) IES, un 42.85%.

Apoyo institucional

Este ítem también afecta significativamente los procesos de la Gestión del Conocimiento, ya que cinco (5) IES manifiestan poco apoyo institucional, lo cual representa un 35.71% de la muestra seleccionada.

Tecnología

Las herramientas tecnológicas también se presentan como una dificultad, sólo una (1) IES, 7.14%, manifiesta tal condición, especialmente se considera como una barrera su indebida implementación.

4. Discusión

Los modelos educativos o pedagógicos, independiente de su vocación misional y filosófica, determinan que las instituciones tienen la prioridad de formar personas competentes, basándose en conocimientos pertinentes, actualizados y aplicables a la sociedad y al sector productivo. En últimas, su gran objetivo es la búsqueda permanente y transmisión de conocimiento.

En ese vaivén de producir y transmitir conocimientos las IES, deben preocuparse más en cuál debe ser el manejo que se le está dando al conocimiento, esto es la gestión de los conocimientos generados. Para cada institución la Gestión del Conocimiento es una idea muy particular, en la mayoría de IES consultadas se podría decir que tienen una definición que se aproxima —en menor o mayor medida— a lo que es la Gestión del Conocimiento, se podría decir que las IES carecen de una correcta definición de Gestión del Conocimiento. Por lo tanto, al no tener un concepto muy aproximado de lo que realmente es la Gestión del Conocimiento, no se tendrán evidencias y aplicaciones acertadas que alcancen los verdaderos objetivos de estos procesos. Por tales motivos, aún la mayoría de las Instituciones no cuentan con un Sistema de Gestión del Conocimiento que brinde lineamientos para la administración, difusión, transferencia y producción de conocimientos, lo cual permitiría fortalecer sus procesos en general, enfatizando en el desarrollo y la potencialización del capital intelectual.

Para cada institución el conocimiento puede significar o ser un universo diferente; por ende lo primero que se debe realizar para gestionar el conocimiento es definir, según su modelo educativo o pedagógico, qué es el conocimiento, para su posterior articulación con un modelo de creación de valor, lo que permitiría incorporar los objetivos de un sistema de gestión del conocimiento en el que se defina un rumbo a favor de la generación, creación y manejo de conocimientos.

En la mayoría de las IES objeto de estudio se encontraron definiciones de Gestión del Conocimiento que sólo incorporaban pequeñas partes de los componentes que debe tener la gestión apropiada de conocimientos, razón por la cual, cada institución le da una relevancia o importancia diferente y muy específica. En general, cada institución sabe que gestionar sus conocimientos le traerá beneficios y ventajas competitivas, desde el manejo y la administración de los conocimientos, el incremento del capital intelectual, entre otras. Lo que se debe resaltar es que en mayor proporción es que las IES consultadas reconocen la importancia de la Gestión del Conocimiento, no obstante, debido a que tienen objetivos diferentes, se evidencia esta gestión de maneras diversas, como la investigación, las TIC's, los sistemas de gestión, la administración y gerencia, la producción y transferencia, entre otras; se debe indicar que también se evidencian instituciones que aún no soportan tales resultados y no gestionan su conocimiento.

Es vital encontrar el vértice o punto de encuentro entre la producción, la administración y la aplicación de esos conocimientos, algunas IES argumentan que la Gestión del Conocimiento se evidencia a través de sus programas formativos, la investigación que se desarrolla, la aplicación de sus egresados en el sector productivo; hasta cierto punto tienen algo de razón, pero falta consolidar los resultados, construir indicadores y realizar aplicaciones de un sistema integral del conocimiento.

Las dificultades en las diferentes IES, para la implementación de la Gestión del Conocimiento no son sólo de carencia de recursos económicos o tecnológicos, además del poco apoyo institucional, sin contar aún la poca cultura investigativa de alto impacto. Todo lo anterior, apunta a que en el medio de las organizaciones del conocimiento, como lo son las IES, no se sabe que se hace con su producción, no hay inventarios claros de su capital intelectual y, por lo tanto, no hay mapas de conocimiento específicos, estos mapas son simplemente una descripción de los saberes de una organización.

La creación de una comunidad de aprendizaje es la base fundamental para establecer un ambiente de conocimiento. Estas comunidades se clasifican por ramas del saber afines y se articulan entre todas sin ninguna exclusión, para garantizar la relación disciplinar que permita la comunicación y el flujo efectivo de la información y el conocimiento. Aunque en muchas instituciones esto se realiza sin generar un impacto real, ni aplicaciones que potencialicen el conocimiento.

Todas las instituciones tienen saberes y especialidades muy específicas, en las que cada una se hace fuerte. Se debe trabajar en la conversión de esas potencialidades, desde lo tácito a lo explícito, y generar acción y resultados académicos aplicados a los sectores productivos y al bienestar de la sociedad en general.

Estas instituciones no tienen políticas claras, ni un programa integral de fomento del capital intelectual, que abarque desde la formación continua, la adquisición de las competencias, el mejoramiento de productos y procesos, por mencionar sólo algunas. Además, no se evidencian flujos de comunicación y difusión de conocimientos pertinentes que permitan transformar los conocimientos individuales en organizacionales.

En síntesis, en los procesos de Gestión del Conocimiento para las organizaciones del conocimiento, como las IES, paradójicamente no se ha avanzado mucho en plena era del conocimiento, falta voluntad de todos los eslabones involucrados para que las IES sean un motor de desarrollo, generando conocimientos que sean aplicables a la sociedad. Lo anterior se logra realizando una debida gestión desde su creación, manipulación y difusión; de lo contrario seguiremos inmersos en una producción y manipulación insipiente de conocimientos, que se quedan en textos o archivos.

Conclusiones

Los modelos educativos de las IES objeto del presente estudio son diversos, pero tienen un objetivo común: formar personas que sean útiles para la sociedad, por ende —aunque sea de manera implícita— le apuntan a la implementación de Sistemas de Gestión del Conocimiento, recursos que no han sido desarrollados.

El concepto de Gestión del Conocimiento aún no es asimilado por las IES consultadas, generalmente se asume como aplicaciones tecnológicas, producción de conocimiento; en otros casos la definición se encuentra en construcción, lo que realmente es preocupante, pues dificulta un verdadero salto hacia la sociedad del conocimiento.

La categorización de la Gestión del Conocimiento que hacen las IES objeto de estudio, se puede evidenciar con proyectos desde diferentes componentes: investigación, tecnología, administración y relaciones con el sector productivo; sin embargo, llama la atención que algunas IES consultadas no evidencien avances en estos ítems.

Esta investigación es una primera aproximación, en la que se busca generar un cambio en algunos conceptos de las IES, llamando su atención, para que se preocupen por su quehacer, posibilitándoles mejorar en los procesos que tienen que ver con la gestión y difusión del conocimiento.

Las IES que se han preocupado por gestionar el conocimiento, son las mismas que se han destacado en innovación, producción y transferencia, tanto en el ámbito local y nacional como en el internacional, aspecto que las convierte en instituciones más competitivas y productivas en todos sus niveles organizacionales.

Recomendaciones

Surge la necesidad de la definición unificada de una política en pro de la generación, producción, manejo y transmisión de conocimientos en las IES.

Lograr coherencia entre el modelo educativo y las prácticas reales es uno de los principales desafíos, para el desarrollo organizacional. El cumplimiento de este logro permitirá gestionar adecuadamente los activos intangibles.

El uso de tecnologías de la información y la comunicación por sí solo no es eficaz, el verdadero éxito radica en crear una estructura orientada a favorecer el aprendizaje, la innovación y la formación continua.

Promover investigación científica y aplicada en los pregrados y los posgrados que apunte a generar conocimiento y no a cumplir requisitos institucionales.

Es fundamental que para que una IES gestione el conocimiento, desarrolle proyectos a partir y sobre esta disciplina .con elementos como: el uso, la generación, la transmisión y la difusión del conocimiento; la creación de grupos de trabajo en esta disciplina; nuevas prácticas educativas y pedagógicas; así como la creación de redes internas y externas que fomenten comunidades de aprendizaje.

Referencias Bibliográficas

- Bustelo Ruesta , C. y Amarilla Iglesias , R. (2001). *Intercontact*. [Recurso en línea disponible en: http://www.intercontact.com.ar/comunidad/archivos/Gestion_del_Conocimiento-BusteloRuesta-AmarillaIglesias.pdf (consultado el 11 de mayo de 2011)].
- Calderón Hernández, G.; Álvarez Giraldo , C. M. y Naranjo Valencia , J. C. (2006). Gestión Humana en las organizaciones un fenómeno complejo; evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*. pp. 225-254.
- Edel Navarro , R. & Barrios-Velásquez, S. (2010). *Red Científica. Ciencia, Tecnología y Pensamiento*. [Recurso en línea disponible en: http://www.redcientifica.org/las_competencias_digitales_en_la_educacion_superior.php (consultado el 18 de marzo de 2011)].
- Gairín Sallán , J. (1999). Estadios de desarrollo organizativo: De la organización como estructura a la organización que aprende. *Jornadas Andaluzas sobre Organización y Dirección de Instituciones Educativas*, [Recurso en línea disponible en: <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/89/cd/m3/anexo3.1.pdf> (consultado el 15 de octubre de 2013)].
- Gross , M. (25 de Febrero de 2010). *Pensamiento Imaginactivo* . [Recurso en línea disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/730431/Gestion-del-Conocimiento-4-autores-y-sus-3-teorias-principales.html> (consultado el 24 de junio de 2011)].
- Martinez, J. (1999). El salto desde la Gestión de Información a la Gestión del Conocimiento. *Revista de Sistemas de Información y Documentación*, 5(1). pp. 41-54.
- Negrete Vargas, M. (2000). ejournal UNAM. [Recurso en línea disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/199/RCA19907pdf>].
- Puell Palacios, J. (Julio de 2008). La Gestión del Conocimiento como disciplina empresarial. *Gestión en el tercer milenio*, 11(21). pp. 29-34. [Recurso en línea disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v11_n21/pdf/a04v11n21.pdf (consultado el 7 de abril de 2007)].
- Red de Universidades Colombianas sobre Sistemas de Conocimiento y gestión de la Innovación. (s.f). Universidad del Rosario. [Recurso en línea disponible en: <http://www.urosario.edu.co/CGCI/ur/Red-de-Universidades-y-Centros-Tecnologicos/> (consultado el 26 de febrero de 2011)].
- Rodriguez Gómez , D. (2006). *Modelos para la creación y Gestión del Conocimiento* . Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Salas Granados, F. A. (3 de Noviembre de 2012). *Biblioteca Universidad Nacional Experimental de Venezuela*. [Recurso en línea disponible en: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t38261.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2011)].

- Sarmiento, H. J. (2007). Retorno a la idea. Elementos metodológicos para la construcción de conceptos propedéuticos de investigación contable. *Lúmina* 8. pp. 43-57.
- Seaton, C. E. y Bresó, S. B. (2001). El desarrollo de la Gestión del Conocimiento en Institutos Tecnológicos. *Revista Espacios*. Vol. 22(3) 2001 [Recurso en línea disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a01v22n03/01220321.html> (consultado el 8 de abril de 2011)].
- Soto, E. y Sauquet, A. (2007). Gestión y Conocimiento. En *Organizaciones que aprenden*. México D.F.: Thomson. pp. 27.