



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

## **PONENCIA SIMPOSIO 3**

***LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO CAPITAL  
INTELLECTUAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR***

**REALIZADO POR:**

**Dr. Víctor Jama Zambrano Mg. Sc**

## INTRODUCCIÓN

El mundo actual ofrece tres características peculiares: la turbulencia de cambios cada vez más rápidos, profundos y globales; la impredecibilidad asociada a márgenes de riesgo que impiden la identificación de escenarios seguros y la complejidad determinada por la globalización de un entorno sistémico, donde todo se relaciona con todo y nada se concibe al margen de ese sentido de integralidad. (Zambrano 2011).

Analizando el contexto actual nos damos cuenta que en la década de los años 90 la humanidad sufre un acelerado proceso de transformación social, económica y productiva, las ramas rectoras de esta época se basan en el desarrollo informático, capitales electrónicos, desarrollo de equipos de telecomunicaciones, bases de datos, cibernética, desarrollo de software inteligentes, el láser, entre otros. Este proceso de cambios causó un impacto en los aspectos más esenciales de la vida humana, en donde la transferencia de información y el conocimiento es la característica esencial de la nueva sociedad.

Vivimos en una educación llena de errores e ilusiones, una educación que no está aprovechando el verdadero potencial del conocimiento humano, es decir cada día vamos encapsulando la mente humana, y esta a su vez va encapsulando nuestra realidades. El sistema educativo está lleno de incertidumbres e ilusiones no se arriba a ningún puerto seguro del conocimiento (Morín, 1999).

Alvin Toffler (1980) en su libro la -tercera ola-, explica que “La nueva sociedad, que sucede a la sociedad industrial, se asienta en una ‘revolución de la información”

Actualmente los Centros de Educación Superior no deben estar formando mano de obra para una sola sociedad, sino que también debe estar reinventando nuevos parámetros sociales que con lleven a procesos de Saber Ser, Saber Conocer y Saber Hacer (Alvin 1980).

En la era posindustrial, el éxito de una organización se encuentra más en sus capacidades intelectuales y en las de sus sistemas que en sus activos físicos. La capacidad de gestionar el intelecto humano —y convertirlo en productos y servicios útiles— se está convirtiendo a gran velocidad en la técnica directiva esencial de esta época. (Quinn, Anderson y Finkelstein, 2003).

Los desafíos para la educación superior en este nuevo milenio debe basarse en la formación de una nueva generación, por lo tanto se hace necesario comenzar a revisar las propuestas académicas en base a las demandas de la sociedad del conocimiento, replantear nuevas formas de acreditación profesional, las cuales respondan a situaciones de contexto Glocal (Pensar desde lo global a lo local y viceversa). Como explica Arteaga (2010) el mejoramiento de la calidad educativa debe corresponder con las de las instituciones en el control de los procesos, y sobre todo en el seguimiento de los productos entregados a la sociedad. La capacidad de cambio, adaptación, e incorporación de las NTIC'S, deben ser una constante en la formación de la nueva generación de profesionales (Zabalza, 2002).

Por lo expuesto se evidencia que el desafío de la humanidad en esta época de cambios crea nuevas formas de sistemas, nos hace saltar de un nivel a otro, lo cual ha creado brechas en el desarrollo social, económico, tecnológico, y cultural; pero para contrarrestar sus secuelas es imperante que las instituciones de Educación Superior doten de herramientas y saberes cada vez más complejos a sus estudiantes, considerando de esta manera al modelo de Gestión del Conocimiento como uno de los caminos para el desarrollo integral del individuo y la sociedad.

# DESARROLLO

## EL CONOCIMIENTO

El Conocimiento es una mezcla de experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y aplica en las mentes de los conocedores. En las organizaciones está, a menudo embebido no sólo en los documentos y bases de datos, sino también en las rutinas organizacionales, en los procesos, prácticas y normas.

El conocimiento deriva de la información como esta deriva de los datos, aunque son los humanos los que hacen todo el trabajo para que esta transformación tenga lugar, mediante otra serie de acciones que, singularmente también empiezan con la letra C: Comparación, Consecuencias, Conexiones y Conversaciones (Valhondo, 2003).

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Una rápida revisión de las definiciones dadas acerca de la «Gestión del Conocimiento» pone en evidencia un cierto 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, por lo que podemos definir qué gestión del conocimiento, es el conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y el individuo (Rodríguez, 2006).

Según Balmori y Schmelke (2012) Gestión es hacer que las cosas sucedan en cualquier área del conocimiento; sin embargo, cuando se dice gestión del conocimiento se está hablando de creación, transferencia, almacenamiento,

aplicación y uso del conocimiento mismo; lo que se debe considerar es un elemento muy importante: el capital intelectual. En cualquier área del conocimiento, y más aún en la educación donde se encuentra involucrado el capital intelectual.

Para los pensadores Huang, Lee y Wang (1999) “La organización y estructuración de los procesos, mecanismos e infraestructuras organizativas para crear, almacenar y reutilizar los conocimientos de la organización”.

Dentro de la concepción de Moya-Angeler (2001) “Trata de extraer lo mejor de las personas de la organización utilizando sistemas que permiten que la información disponible se convierta en conocimiento”

Por último conoceremos las definiciones de Marshall, Prusaky , Shpilberg(1997) “Es la tarea de reconocer un activo humano enterrado en las mentes de las personas y convertirlo en un activo organizacional al que puedan acceder y que pueda ser utilizado por un mayor número de personas”

La gestión de conocimiento en las Universidades, en un sentido genérico tiene como fines la creación o generación de conocimiento humano y tecnológico, mediante sus actividades de estudio e investigación científico-técnica, y la transmisión del conocimiento individual y colectivo, mediante sus actividades docentes y formativas de pregrado y postgrado, así como las de extensión o difusión de la cultura a la sociedad en general. (Martínez, Peñalver & Salamanca, 2007, Herrera 2009).

## **PROCESOS FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

En la gestión del conocimiento hay dos procesos fundamentales –cada uno de ellos se subdivide en otros, pero los básicos son dos–: uno es la creación de conocimiento y el otro, la transmisión de conocimiento. La transmisión puede

darse desde muchos puntos de vista y de muchas maneras, incluso en el espacio y en el tiempo. Cuando intentamos poner de forma explícita nuestro conocimiento en una base de datos, lo que hacemos, en el fondo, es ponerlo allí para que al cabo de un tiempo alguien pueda recogerlo; en cierta medida, pues, lo estamos transmitiendo en el tiempo. Y cuando utilizamos herramientas de comunicación lo que hacemos es intentar transmitir el conocimiento en el espacio (Agustín, 2003).

Según Peter Drucker, en la Gestión del Conocimiento los “*knowledge workers*”, son individuos que dan más valor a los productos y servicios de una compañía aplicando su conocimiento, o dicho con otras palabras, individuos que aportan su propio conocimiento profesional, previamente adquirido, a su trabajo.

## **INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Por lo que se ha ido diciendo, la gestión del conocimiento intenta, en su vertiente más práctica, trabajar una serie de instrumentos que permiten fomentar la creación de conocimiento y, también, mejorar o impulsar su transmisión. Algunos ejemplos de estos instrumentos pueden ser las bases de datos relacionales, es decir, las bases de datos tradicionales –básicamente de números o de cadenas de caracteres cortas–, pero también las bases de datos documentales –cada vez más importantes–, que permiten realizar búsquedas, catalogar los documentos, etc. Esto en lo que concierne al conocimiento más explícito.

Ahora bien, también podemos hablar de instrumentos como las intranets y los portales del empleado, que contribuyen a hacer que haya comunicación, que permiten depositar documentos sin un grado tan alto de estructuración, etc. Y también existen, por ejemplo, los directorios de expertos, que pueden formar parte de una intranet.

La información de los directorios de expertos se pone a la disposición de los miembros de la organización para que puedan saber quiénes son los expertos en cada cosa, es decir, qué personas son las que tienen más conocimiento en cada

cosa; por otra parte, además de mostrar la persona y algún documento que esta persona haya escrito, también ofrecen la posibilidad de ponerse en contacto con ella y que esta persona, por teléfono o mediante un encuentro personal, pueda comunicar el conocimiento que es más difícil de comunicar por otras vías.

Existen, asimismo, otros instrumentos, como por ejemplo herramientas que facilitan el flujo de trabajo –es decir, la manera de organizar los flujos de trabajo–, herramientas que ayudan a trabajar en grupo –el trabajo en grupo es fundamental tanto para la creación de conocimiento como para la transmisión de conocimiento– y actividades o actos como ferias del conocimiento, donde se fomenta que toda la gente de una organización, de un grupo de personas, comparta su conocimiento para extraer de ello un beneficio para todo el mundo (Agustín, 2003).

## **MODELOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Entre los modelos expuestos para el establecimiento de la gestión del conocimiento en una organización, se destacan:

Gopal & Gagnon (1995), que dividen su modelo en tres áreas:

- Administración del conocimiento
- Administración de información
- Administración de aprendizaje

En este modelo se transforma el conocimiento tácito -caracterizado por ser individual e intuitivo; constituido por modelos mentales, creencias, perspectivas que no pueden ser fácilmente articuladas ni compartidas- en explícito, formal y sistemático; por lo tanto, fácil de comunicar y de compartir en un ciclo compuesto por tres etapas.

1. Administración del conocimiento.- Constituye un encuentro o descubrimiento del capital intelectual de la organización, con el objetivo de

establecer la situación actual del conocimiento (diagnóstico) y de definir la situación deseada.

2. Administración de información.- Es la consolidación de la información como base del conocimiento; es decir, se busca establecer la calidad y las características que debe presentar la información para alcanzar la situación definida en la primera etapa.
3. Administración del aprendizaje.- Cierra el ciclo de transformación del conocimiento tácito en explícito al establecer propuestas y prototipos de aprendizaje, así como formas para cuantificarlo, de manera que el conocimiento y el aprendizaje organizacional se integren en la cultura de la organización como valores y motive el crecimiento y desarrollo de los individuos. Esta etapa genera la mejora continua; crece la espiral de conocimiento para cerrar un ciclo de aprendizaje y dar inicio a otro.

## **LA ESPIRAL DEL CONOCIMIENTO.**

La Espiral del Conocimiento ofrecen cuatro modos posibles de interacción o conversión entre las distintas categorías o tipos de conocimientos como son: El conocimiento tácito y el conocimiento explícito, a través de la socialización, la externalización, la combinación y la internalización.

*Tácito a tácito. (Socialización).*- 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.

*Explícito a explícito. (Combinación).*- Es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes, 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.



*Tácito a explícito. (Exteriorización).*- Es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, que supone hacer tangible mediante el uso de metáforas de conocimiento de por sí difícil de comunicar, integrándolo en la cultura de la organización; es la actividad esencial e la creación del conocimiento.

*Explícito a tácito. (Interiorización).*- 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 de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Las organizaciones con comportamientos saludables y exitosos generan y usan conocimientos científicos y su experiencia en beneficio social.

En la medida que la organización tenga un uso más eficiente y mejor administración del de sus integrantes a todos los niveles, desarrollará mejores procesos y productos en bien de la sociedad.

La gestión de conocimiento en las Universidades no se ha logrado aprovechar la riqueza en este tipo de gestión, ya que son pocas IES que han logrado aprovechar este recurso como Capital Intelectual, y es en la educación superior donde verdaderamente se gesta o debe gestar el conocimiento de la humanidad.

## ANEXO



## BIBLIOGRAFÍA

1. Agustí Canals Parera, (2003) - de esta edición: FUOC, 2003 - Título original: La gestió del coneixementLa gestión del conocimiento. <http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>
2. Arteaga Serrano Rosalía. (2010) Conferencia sobre Educación para la Democracia. Chone. Miércoles 15 de Septiembre.
3. De Zubiría Samper Miguel. (1991). Mentefactos I. Bogotá.
4. Días Sobrinho José. (2009) Calidad, Pertinencia y Responsabilidad Social de la Universidad Latinoamericana y Caribeña.
5. Hernández Ulises. (2008) Entrevista Publicado por CNN Expansión: Lunes, 29 de septiembre.

6. Morín Edgar. (1999) Epistemología de la complejidad. Editado por L'Harmattan, París.
7. Morín Edgar. (1999) Siete Saberes necesarios para la educación. Publicado en Octubre por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – 7 place de Fontenoy – 75352 París 07 SP – Francia
8. Tishman Shari, Perkins David, Jay Eileen. (1998) Un aula para pensar. Editorial Aique. Enero
9. Toffler Alvin. (1980) Tercera Ola. Plaza & Janes. S.A. Editores. Bogotá.
10. Traducción: Estrategia Magazine:  
<http://www.youtube.com/watch?v=04AhBnLk1-s>
11. Zabalza, M. (2002) La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. Madrid: Narcea.
12. Zambrano Z. Marcos Tulio MsC. (2011) Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.” Programa de Superación para la formación y desarrollo de competencias directivas en los coordinadores académicos de carrera”. Camagüey-Cuba.
13. Martínez, F., Peñalver, A., Salamanca, J. (2007). Gestión estratégica del conocimiento. BOE. 2004. Ley Orgánica de Universidades. Ley 6/2001 de 21 de diciembre.
14. Nieves, Y., León, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. ACIMED 2001; 9(2):121-86
15. Otic-Alianza. Martín, P. (2001). Gestión del conocimiento en las organizaciones, claves conceptuales y del entorno para la aplicación de programas de gestión del conocimiento.
16. Rodríguez Gómez, David Modelos para la creación y gestión del conocimiento, Universitat Autònoma de Barcelona. Educar 37, 2006 25-39:
17. Sáez, F., García, O., Palao, J., Rojo, P. \_\_\_\_\_. Innovación tecnológica en las empresas. Capital humano (y II): gestión del conocimiento, e-learning y modelos sociotécnicos. Capítulo 14. Alejandra Herrera Mendoza, 23 junio (2009).
18. Valhondo D, (2003) Gestión del Conocimiento del Mito a la Realidad Ediciones Díaz de Santos, Madrid España PAG, 51