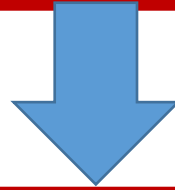


**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
APUNTES PARA UN ESCENARIO EN CONSTRUCCIÓN**

¿Qué es la gestión del conocimiento?



**LA GESTION DEL CONOCIMIENTO CONSISTE EN LA OPTIMIZACIÓN DE ESTE
RECURSO;**

EL CONOCIMIENTO

¿Por qué ha tomado tanto auge la gestión del conocimiento?

Para analizar esto debemos conocer que este fenómeno surgió a raíz de la aparición del concepto **SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO**

La noción sociedad del conocimiento tiene sus orígenes a finales de la década del 60 del siglo pasado cuando se analizaron los cambios en las sociedades industriales y se acuñó el término sociedad postindustrial.

Ante estas nuevas realidades el sociólogo austriaco Peter Drucker pronosticó la emergencia de una nueva capa social de trabajadores de conocimiento y la tendencia hacia una sociedad del conocimiento.

Desde 1990 el concepto sociedad del conocimiento ha resurgido tanto en la política como en las ciencias sociales.

En la sociedad del conocimiento los sectores de la producción disminuyen su importancia en la estructura económica y aumenta la importancia de los sectores de los servicios.

La estructura ocupacional cambia con el crecimiento de las categorías profesionales altamente calificadas.

Dentro de las empresas crece la relevancia de tener sistemas adecuados de gestión del conocimiento y de adaptar las estructuras organizativas y de gestión a un entorno cambiante.

En este marco el desarrollo de las nuevas tecnologías han aportado herramientas y metodologías que facilitan la gestión del conocimiento y las organizaciones se preocupan más por como utilizar este recurso.

Sobre la base de esta preocupación se ha planteado la necesidad de que todo el capital en forma de conocimiento que posee la organización se quede en la organización.

¿Cómo se puede gestionar el conocimiento?



Creando condiciones para facilitar que los flujos del conocimiento fluyan mejor



**Ahora bien; ¿Quién posee el conocimiento y cómo se puede transmitir?
Lo poseen las personas, pero se puede transmitir a la organización.
El conocimiento puede estar en la cabeza de cada persona, pero en parte
este conocimiento también está depositado en objetos que ayudan a
emplearlo**

En una organización aparte de las personas y los objetos que utilizan estas personas, existen los procesos que permiten ordenar secuencialmente y ahorrar el trabajo de tener que repensar cada vez que haya que repetirlo.

Por tanto, un elemento que no se puede obviar para que funcione el conocimiento es el contexto. Aquello que permite interpretar y transmitir el conocimiento.

El conocimiento es la integración de estos factores

MOMENTOS FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Creación del conocimiento (conocimiento tácito)

Transmisión del conocimiento (conocimiento explícito)



Puede darse en el espacio y en el tiempo

En el espacio utilizando herramientas de comunicación

En el tiempo creando base de datos para su conocimiento futuro

Del conocimiento Tácito al conocimiento Explícito

Tácito

Permanece en un nivel "inconsciente", se encuentra desarticulado y lo implementamos y ejecutamos de una manera mecánica sin darnos cuenta de su contenido, es algo que sabemos pero que nos resulta muy difícil explicarlo.

Explícito

Es el que sabemos, tenemos y somos plenamente conscientes cuando lo ejecutamos.

Es el más fácil de compartir con los demás ya que se encuentra estructurado y muchas veces esquematizado para facilitar su difusión.

Entre estos dos tipos de conocimientos existe una relación de continuidad o correspondencia

CONCEPTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR AL VALORAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Capital humano

Se refiere al conocimiento de las personas (tácito o explícito)

LA ORGANIZACIÓN NO LO POSEE, NO LO PUEDE COMPRAR, SOLO ALQUILARLO

Capital estructural

Es el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar

ESTE CAPITAL ES PROPIEDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Capital relacional

Es el valor que tiene la organización por el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior

CONCEPTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR AL VALORAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Ei capital intelectual (capital humano) es un activo intangible que comprende: CONOCIMIENTOS, VALORES Y **ACTITUDES** de las personas que forman parte de la organización. **No se valora contablemente**

La gestión del conocimiento se ocupa en esencia de la captura, recuperación, compartimiento y evaluación del conocimiento organizacional.



ESTE ENFOQUE UTILIZA EL VALOR MÁS IMPORTANTE DE LAS ORGANIZACIONES: EL HOMBRE Y EL CONOCIMIENTO

El conocimiento es el único activo que crece con el tiempo y no se desgasta, pero puede desaparecer con las personas, si este no es compartido.

En resumen

- En el entorno competitivo actual, las empresas se trazan grandes retos, para adaptarse a diversas circunstancias como la globalización, los avances tecnológicos, los tratados económicos, el crecimiento demográfico, cambios en las preferencias de los consumidores, etc.; un sin número de actividades dinámicas y cambiantes, que hacen necesario el rápido ajuste a éstas y nuevas tendencias de la manera más efectiva para sobrevivir en el mercado.
- El conocimiento se ha convertido en uno de los activos más importantes para las organizaciones a causa de que su gestión añade valor a los productos o servicios que ésta produce, permite el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias, lo que facilita su inserción y consolidación en el mercado.
- La gestión del conocimiento tiene como propósito mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones; así como mantener y aprovechar el valor presente y futuro de los activos del conocimiento. Se puede considerar también, como una integración de numerosos esfuerzos y campos de estudio.
- La gestión del conocimiento es un proceso que apoya a las organizaciones para encontrar la información relevante, seleccionar, organizar y comunicarla a todo el personal activo; este ciclo es necesario para acciones tales como la resolución de problemas, dinámica del aprendizaje y la toma de decisiones.
- La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; necesita lograra en todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo.
- Por tanto, una organización basada en el conocimiento implica un nuevo enfoque empresarial que logre combinar la información con los recursos humanos (participación, compromiso, motivación y responsabilidad de los trabajadores).

Gestión del conocimiento en la educación superior

“... en las comunidades primitivas la enseñanza era para la vida por medio de la vida...”

Aníbal Ponce

Educación es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha precedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida.

JOSÉ MARTÍ

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en la sede de la UNESCO, París, del 5-8 de julio de 2009, estableció entre sus presupuestos que; los criterios de calidad, deben reflejar los objetivos globales de la educación superior, en particular la meta de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida. Dichos criterios deberían estimular la innovación y la diversidad, creando espacios que posibiliten la creación de redes de excelencia entre grupos de investigación, la introducción de las TIC en la investigación, la docencia y la gestión, el cambio de paradigma articulado a modelos de aprendizaje centrados en los estudiantes, y la mayor interrelación entre la sociedad y la universidad.

En esa línea de pensamiento es fácil advertir que la educación tradicional y sus paradigmas están modificándose de manera radical. Un hecho real es que los aprendizajes están saliendo progresivamente de las aulas, de las bibliotecas y de los espacios tradicionales de la enseñanza. El conocimiento es ahora un patrimonio universal. La denominada democratización de los saberes es una constante, gracias a la eliminación de las fronteras físicas, por influencia de los medios electrónicos y la apertura a nuevos saberes.

El papel de la educación en general y de los centros de educación superior en particular, se está alterando por influencia del entorno actual. Las profesiones, la investigación, la docencia, el currículo y la gestión del conocimiento cobran nuevas dimensiones y proyecciones. La sociedad gira alrededor de la innovación.

No hay ámbito de la vida humana, como se ha recalcado, que quede fuera en la sociedad del conocimiento.

En el contexto de estos ámbitos la universidad y la gestión del conocimiento cumplen roles protagónicos, pues generan sinergias importantes a través de la formación del talento humano, la profesionalización y el desarrollo de capacidades, competencias y liderazgos que nutren directa e indirectamente al Estado como sociedad jurídicamente organizada, a la empresa, la capacidad de emprendimiento y el liderazgo intrínseco de toda acción humana.

El tema de la misión de la universidad lleva necesariamente a discernir sobre su naturaleza, sus fines y su presencia activa en el desarrollo en la era del conocimiento.

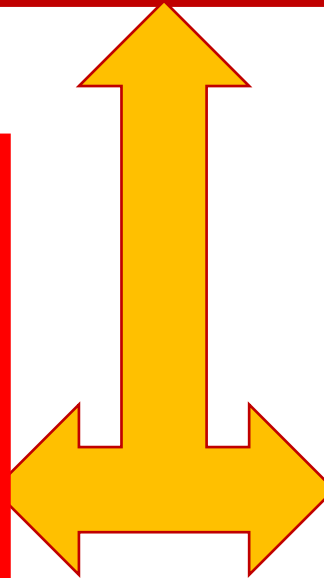
En síntesis, pudiera plantearse la hipotética misión y visión de los centros de educación superior del siglo XXI frente a la sociedad del conocimiento de la forma siguiente:

MISIÓN:

Ser centros de innovación, calidad, inclusión y equidad con un direccionamiento hacia la producción de valores para el desarrollo social en la era del conocimiento

VISIÓN:

Proyectarse hacia una nueva cultura académica, potenciando la formación del capital humano con el uso de las nuevas tecnologías y la investigación, hasta lograr que esta convierta sus resultados en fuerza productiva directa



**CABRÍA PREGUNTARSE A MANERA DE CONCLUSIÓN;
¿ESTAMOS PREPARANDO AL HOMBRE PARA LA VIDA DE ESTE
TIEMPO?**