Entorno web para la gestión del conocimiento que fortalezca la calidad educativa

Web environment for knowledge management that strengthens educational quality

Ambiente web para gestão do conhecimento que fortalece a qualidade educacional

Emil Amarilys Michinel Rondón
eamichinelro@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3297-1859

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.

Artículo recibido en mayo de 2021, arbitrado en junio de 2021 y aprobado en julio de 2021

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito, presentar el diseño de un entorno web para la gestión del conocimiento que fortalezca la calidad educativa en el municipio los Salias, estado Bolivariano de Miranda, Venezuela. Desde esta visión, el talento humano posee la información clave, para concebir una organización inteligente y competitiva. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, sustentado en una investigación de campo. Está dirigido a organizaciones que desean crear o compartir el conocimiento, propiciando espacios de creatividad, partiendo de la búsqueda, codificación, sistematización, así como la difusión de las buenas prácticas individuales y colectivas, para convertirlas en conocimiento globalizado y de común entendimiento. Lo expuesto constituye una novedad debido a que se utilizan las tecnologías de la información y comunicación para presentar un modelo que incremente la continua innovación en la educación. Se concluye que el talento humano debe estar comprometido en la gestión del conocimiento de manera estratégica, táctica y operativa.

Palabras clave: *gestión del conocimiento; TIC; modelos de gestión; innovación educativa*

ABSTRACT

The purpose of this research is to present the design of a web environment for knowledge management that strengthens educational quality in the municipality of Los Salias, Bolivarian state of Miranda, Venezuela. From this perspective, the human talent holds key information to conceive an intelligent and competitive organization. The study was developed under a quantitative approach, supported by field research. It is aimed at organizations that wish to create or share knowledge, fostering spaces for creativity, starting from the search, codification, systematization, as well as the dissemination of

individual and collective good practices, to turn them into globalized knowledge and common understanding. This can be considered as innovative because information and communication technologies are used to present a model that increases continuous innovation in education. It is concluded that the human talent must be committed to the management of knowledge in a strategic, tactical and operational way.

***Keywords**: knowledge management; TIC; Management models; educational innovation*

***Keywords:** knowledge management; TIC; Management models; educational innovation*

RESUMO

Esta pesquisa pretende apresentar o desenho de um ambiente web para a gerenciamento do conhecimento que fortaleça a qualidade educativa no município Los Salias, estado Bolivariano de Miranda, Venezuela. A partir desta visão, o talento humano possui a informação chave, para conceber uma organização inteligente e competitiva. O estudo foi desenvolvido sob uma abordagem quantitativa, sustentada em uma pesquisa de campo. Destina-se a organizações que desejam criar ou compartilhar o conhecimento, propiciando espaços de criatividade, partindo da busca, codificação, sistematização, bem como a difusão das boas práticas individuais e coletivas, para convertê-las em conhecimento globalizado e de comum entendimento. O exposto constitui uma novidade porque se utilizam as tecnologias da informação e comunicação para apresentar um modelo que aumente a contínua inovação na educação. Conclui-se que o talento humano deve estar comprometido no gerenciamento do conhecimento de maneira estratégica, tática e operacional.

***Palavras-chave:** gerenciamento do conhecimento; TIC; modelos de gerenciamento; inovação educativa*

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de globalización, el éxito que ostentan las organizaciones inteligentes corresponde a la existencia de un proceso de captura sistemática de información, convertida en las nociones necesarias, que facilitan la innovación, la competitividad y la toma de decisiones acertadas, con el fin de cumplir las metas planteadas. La meta es afianzar valores, creencias, compromisos, saberes, con la intención de consolidar el camino del valor, así como el bienestar organizacional. Desde la perspectiva anterior Senge (2007) señala que, una organización que aspire a sobrevivir en el siglo XXI, debe ser capaz de registrar, procesar, socializar experiencias significativas que permitan a los empleados mantener la memoria empresarial y

gestionar soluciones en tiempo real adaptadas a la continua innovación, así como a los cambios futuros.

De allí que Nonaka y Takeuchi (1995) aseguran que la instauración de este activo es la clave para sostener la ventaja competitiva en el futuro. Así pues, resulta beneficioso promover la instrumentación de estrategias innovadoras que optimicen la reciprocidad de saberes para ejecutar las diversas actividades corporativas.

Al respecto Arbonies (2006) indica que estas iniciativas, van desde la transferencia de documentos hasta la creación de comunidades de práctica, donde se propician los cambios, transformaciones e innovaciones, las cuales permiten lograr organizaciones sostenibles con valores propios. Por lo tanto, el valor de la empresa reside en el talento humano, las relaciones, las redes organizacionales, las habilidades que requieren para crear y compartir sus saberes.

Desde esta perspectiva La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (Unesco) refleja en su informe mundial (2005) la construcción de sociedades, que optimicen el acceso, preservación e intercambio de aprendizajes en todos los ámbitos de la vida en comunidad “a fin de que sigan promoviendo el desarrollo del ser humano y de la vida” (p.5). Este órgano especializado reseña en la declaración antes nombrada, que estas colectividades deben sentar sus bases en la responsabilidad de emplear mutuamente los conocimientos compartidos.

Para Praselj (2001) no sólo el aprendizaje se ha convertido en un elemento de supervivencia organizacional, también lo es la manera en que aprenden los empleados. Cohen (2001) por su parte detalla “a veces el conocimiento que vale es el que está oculto en las mentes de la gente, demasiado sutil para escribirlo” (p.33). Este autor refiere que lo importante no es capturar la información, sino “conectar a la gente que tiene el conocimiento con la que lo necesite” (p.34), de modo que se desarrolle este activo a través de plataformas innovadoras soportadas por las tecnologías.

Esta afirmación está asociada al advenimiento de avances tecnológicos sin precedentes, así como lo es garantizar ambientes dinámicos que contribuyan a impulsar las mejores prácticas con el establecimiento de los elementos esenciales del trabajo en red y colaborativo, soportado en tecnologías. Desde una perspectiva más amplia, las organizaciones en general, demandan en esta era contemporánea, una alfabetización en el uso de las nuevas tecnologías, integrando las actividades cotidianas con modos innovadores de procesar información que facilite la interacción.

En este escenario, es significativo destacar que Cabero (2009) refiere que en estos últimos años han emergido innovaciones tecnológicas que han modificado la manera de relacionarse. De hecho, es indudable que las tecnologías de información (TI) han modificado el modo en que las empresas pueden comunicarse, planear y crear una cultura hacia el compartir experiencias. Ciertamente, han propiciado a través de distintas plataformas y sistemas novedosos e innovadores, la generación e intercambio del conocimiento organizacional.

Bajo esta visión, Arbonies (2006) considera que la red denominada mundialmente internet, representa un medio de interrelación colectivo, donde “las tecnologías de la información y comunicación han abierto la puerta a la socialización de saberes, y por ello, los países y regiones se plantean como tales la forma en que es posible adquirir conocimientos y distribuirlos de forma efectiva” (p.70). Sin duda, facilitan el trabajo en grupo, la visión compartida hacia la innovación, el aprendizaje organizacional, entre otros. Puede enfatizarse que engloba el modo de obtener, organizar, así como compartir los aprendizajes necesarios para el correcto funcionamiento de la organización.

Tomando en cuenta lo expresado en líneas previas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) según el informe JIU/REP/2002/9 presentado en Ginebra 2002, reconoce el papel de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso de gestión de la información. Dicha reseña, se fundamenta en la importancia de la utilización óptima de estos recursos, para la adopción de decisiones eficaces con apoyo de los sistemas pertinentes. Por tanto, para Lacruz (2002) las posibilidades que

brindan son múltiples, porque permiten establecer comunicaciones transparentes, abiertas, en cualquier momento con los miembros de la organización, eliminando las barreras espaciales y temporales. Su propósito es apoyar y mejorar las labores cotidianas de la empresa, fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas.

Ante esta realidad, Marakas y O'Brien (2004) destacan que con estos recursos se controlan eficazmente las acciones empresariales, porque surgen como pieza clave a la hora de acceder a la comunicación y gestionar saberes. Para ejemplificar tal consideración Giner y Gil (2014) resaltan el caso de la intranet Ozono, la cual proporciona un espacio virtual integrado, en el cual se establecen procesos, información, conocimientos, por lo que cada empleado, según sus requerimientos, puede accesar a la plataforma, la cual integra herramientas sociales del tipo *web* 2.0, tales como perfiles, blogs, wikis, lo que les permite compartir experiencias y desarrollar soluciones compartidas

En esta dirección, también el Estado venezolano, concibe esta visión, debido a que contempla en el artículo 110 de su Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, el uso de la tecnología y sus aplicaciones, como instrumentos fundamentales para el desarrollo socioeducativo, político, económico del país. En este contexto el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) realizó una consulta nacional por la calidad educativa (2014), donde se aprobó la creación del Sistema Nacional de Investigación y Formación Docente del Magisterio Venezolano con el propósito de responder a la necesidad de formación continua de las y los docentes, así como la utilización de tecnologias de información y comunicación en sus espacios educativos.

En cuanto a ello, el Viceministerio de este ente Gubernamental, en el informe titulado Centros de Investigación y Formación del Magisterio documento para su reimpulso desde la reflexión de la propia práctica año escolar 2018 - 2019, señala que este sistema inicia el 27 de junio de 2014, desde una perspectiva innovadora, transformadora, democrática e inclusiva en los procesos de investigación y formación

mediante la consolidación de grupos de producción de conocimiento, innovación, tecnología y prácticas pedagógicas que tributen a la conformación de la Red Venezolana de Investigadores.

De igual manera señala el escrito antes mencionado, que el sistema de formación está asociado a la participación de los actores del sistema educativo nacional, para promover las prácticas investigativas y construir conjuntamente planes de acción en la búsqueda de la calidad educativa. Estas acciones, responden a la implementación de una política nacional que busca crear la reserva científica en cuanto a docentes investigadores, a través de la estructuración de una red de intercambio de saberes articulada con tecnologías e innovaciones.

Para afianzar estas actuaciones el Viceministerio de Educación, antes identificado, determina a través de la instrucción N° 7 (2018) que:

> los colectivos de investigación y formación son espacios de encuentros de los actores del sistema educativo y protagonistas del hecho educativo, para el intercambio, creación y recreación de saberes y conocimientos que respondan a la realidad educativa y sus contextos, en función de producir individual y colectivamente propuestas, aportes, prácticas y modelos, en función de las áreas y líneas de investigación y formación o en otras que exija la realidad educativa (p.2)

Desde esta visión, se convierten en la célula básica de la creación del conocimiento, innovación, así como el aprendizaje, debido a que mientras se ejecutan las actividades cotidianas, se asimilan distintos saberes, se desarrollan y aplican nuevos procedimientos que se orientan a la producción de tecnología e innovación en pro de fortalecer la calidad de la educación venezolana.

En cuanto a su proceso organizativo el Viceministerio de Educación emitió la instrucción N° 6 (2018), la cual establece para el desarrollo del trabajo, que los participantes deberán agruparse en Colectivos de Investigación y Formación Permanente establecidos según sus necesidades e inquietudes, partiendo de:

• Colectivos de Gestión de las Zonas Educativas y sede del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

• Centros Locales de Investigación y Formación: Espacio de encuentro e interacción municipal organizados en comunidades de aprendizajes

• Colectivo circuital: voceros circuitales

• Colectivo Institucional: se organizan, según al campo problemático elaborado a partir de la Jornada de Autoevaluación de la Vida Institucional, de la construcción colectiva del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), del Proyecto de Aprendizaje (PA) y de las Unidades de Aprendizaje (UA), en Grupos de Trabajo de Investigación (GTI), según las áreas y líneas de investigación que orientan la acción pedagógica transformadora en cada una de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Básica.

Es importante destacar que para consolidar estos espacios, el MPPE a través de la Coordinación Nacional de los Centros de Investigación y Formación decide realizar en el mes de abril de 2018, una consulta para diagnosticar los avances en materia de gestión del conocimiento en los colectivos de investigación, por lo cual emitió en el informe identificado en líneas previas, que las respuestas evidenciaron que existe la conciencia de que la base de apoyo para la investigación y la formación de los docentes, es la conformación de una estructura organizativa para la creación de redes de aprendizaje, con el fin de contribuir al desarrollo pedagógico para el logro de un sistema educativo de calidad.

Al respecto Arbonies (2006), indica que para que el saber fluya, deben existir nuevos sistemas de trabajo y de relaciones empresariales. Enfatiza este autor “se trata de complementar el sistema tradicional de formación con servicios basados en las nuevas tecnologías, a la vez que se desarrollan contenidos adaptados al medio” (p.53). De igual manera explica “la autoorganización se convierte en un elemento

prácticamente imprescindible del desarrollo de una comunidad de práctica, porque sin ese requisito pierde su esencia" (p.294). Al apuntar a las ideas de este autor, cabe enfatizar que el conocimiento crece en las comunidades debido a que se establecen cambios en la manera de organizarse, así como por el uso de redes informacionales entre personas y en el modo de acceder a los resultados del trabajo en equipo.

Pese a las afirmaciones anteriores, la consulta realizada no refleja la existencia de una red de docentes investigadores para la transformación de la práctica, articulada en torno a los programas de formación y en estrecha participación con los Centros de Investigación y Formación. Esto trae como consecuencia que la articulación en los distintos niveles de organización territorial está debilitada, por lo que no responden a las necesidades de formación o aprendizaje, siendo esta realidad incongruente con el fortalecimiento de la calidad educativa.

Por otro lado, los docentes investigadores realizan prácticas pedagógicas significativas, pero no las socializan con sus pares. Cabe señalar de igual manera que no se implementan tecnologías novedosas para la socialización, lo cual evita compartir los avances, fortalezas, nudos críticos y urgencias entre los colectivos de autores circuitales o intercircuitales. Bajo esta perspectiva, para Arjonilla y Médina (2011) existen organizaciones que siguen considerando a las TIC como instrumentos que solo simplifican la burocracia, sin valorar otros beneficios que estas presentan, tales como facilitar el trabajo en grupo, la visión compartida hacia la innovación, el aprendizaje organizacional, entre otros.

Lo planteado, pareciera existir también, en el acontecer diario del Centro Local de Investigación y Formación (CLIF) Simón Rodríguez situado en el segundo piso de la Unidad Educativa Luis Eduardo Egui Arocha, ubicada en la calle El Manantial de la urbanización Los Castores, municipio Los Salias, San Antonio de los Altos del estado Bolivariano de Miranda, donde la investigadora labora como coordinadora desde el 28 de febrero del año 2018. Con el propósito de afianzar, así como de garantizar las diversas actividades de formación e investigación educativa en el territorio, el CLIF se

organiza a través de 7 circuitos escolares, integrados por 51 instituciones educativas, de las cuales 14 son nacionales, 11 estadales, 2 municipales, 1 autónoma, 22 privadas y 1 subvencionada.

Cabe destacar que, se ha impulsado hacia las instituciones educativas, la implementación progresiva de diversos programas de formación de los distintos niveles y modalidades del subsistema de Educación Básica, que lleva adelante el sistema de investigación y formación permanente del magisterio, por medio de vocerías circuitales, colectivos de autores, docentes de formación permanente institucional, entre otros.

Sin embargo, a pesar de que existen los colectivos institucionales de formación en 14 instituciones educativas nacionales pertenecientes al municipio Los Salias, el conocimiento que estos poseen está disperso, debido a que no se lleva a cabo la transmisión sobre las buenas prácticas docentes entre las diferentes instituciones que conforman cada uno de los circuitos, por lo que existe la tendencia a una acción fragmentada entre lo institucional, lo circuital e intercircuital.

Aunque se realizan congresos pedagógicos, cursos, talleres, seminarios, entre otros, la socialización de estos saberes y procesos no se documentan de manera individual. Cabe reseñar al respecto que cada persona tiene su método, aptitudes, actitudes, destrezas, por tanto, estos encuentros debieran estar sistematizados. Es decir, no se cuenta con soportes digitales que permitan diseminar las mejores prácticas o conocimientos clave de manera expedita, aprovechando las capacidades y cualidades humanas.

Incrementando la problemática presentada, de ningún modo se evidencia las experiencias idóneas a través de redes innovadoras a pesar de contar con equipos tecnológicos, por lo cual se dificulta promover el trabajo colaborativo con estos recursos, así como compartir experiencias, información, ideas o cooperar estrechamente entre las instituciones pertenecientes al municipio, lo que trae como

consecuencia la escasa participación de los docentes investigadores para la transformación de los procesos educativos de calidad y pertinencia.

Para hacer frente a las limitaciones y problemas planteados, hoy en día es posible construir un conjunto de nuevas acciones que se apoyen en el dominio de la informática y las comunicaciones, para una gestión participativa y creativa en los Centros de investigación y Formación, donde el aprendizaje, la experiencia, así como la informática, interactúen en grupos de trabajo, lo que conduce a que todos los miembros de la organización tengan conocimientos y promuevan la calidad educativa. Ciertamente, las rutinas descritas parecieran ser evidencias de una escasa gestión del conocimiento, así como oportunidades perdidas, tiempo malgastado, donde las mejores prácticas no son recogidas ni compartidas.

En esta dirección, los hechos planteados, han motivado que la investigadora considere el uso de las tecnologías de información y comunicación presentes en el CLIF para la socialización de saberes en el territorio. En consecuencia, se plantea la siguiente pregunta rectora: ¿Cómo utilizar los recursos disponibles en el centro local de investigación y formación para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento que fortalezca la calidad educativa en el municipio los Salias? Para dar respuesta a esa interrogante es importante profundizar en: ¿Cuáles conocimientos clave posee el docente investigador para fortalecer la calidad educativa en el municipio Los Salias?; ¿Cuales son las actividades de intercambio activadoras del conocimiento que realizan los docentes investigadores para fortalecer la calidad educativa en el municipio Los Salias?¿Cuáles componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento dispone el centro local de investigación y formación para el fortalecimiento de la calidad educativa en el municipio los Salias?.

En función de las interrogantes planteadas, el trabajo de investigación estará enfocado hacia el diseño de un entorno *web* para la gestión del conocimiento de docentes investigadores pertenecientes a las instituciones públicas del municipio los Salias. En consecuencia, se presenta el siguiente objetivo general: diseñar un modelo

web de gestión del conocimiento que fortalezca la calidad educativa en el municipio Los Salias.

Por lo tanto, se desprenden los objetivos específicos que se señalan a continuación:

• Identificar los conocimientos clave que posee el docente investigador para fortalecer la calidad educativa en el Municipio Los Salias

• Determinar las actividades de intercambio activadoras del conocimiento que realizan los docentes investigadores pertenecientes al Municipio Los Salias para fortalecer la calidad educativa.

• Precisar los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento que dispone el centro local de investigación y formación para el fortalecimiento de la calidad educativa en el municipio los Salias

• Presentar el diseño de un modelo de gestión del conocimiento en el centro local de investigación y formación que fortalezca la calidad educativa en el municipio los Salias

Cabe destacar que este trabajo aporta relevancia organizacional debido a que se plantea un sistema de trabajo que propicie la participación protagónica y colectiva de construcción de una cultura profesional cuyo punto de partida sea la transformación de las prácticas a través de creaciones y publicación de experiencias valiosas en los centros locales de investigación y formación (CLIF). Ciertamente es innovadora debido a que se organizan redes internas para compartir flujos de trabajo, fortalecer la comunicación, así como la interacción entre los grupos a través de la utilización de las (TIC), tales como: equipos de computación, software, plataformas y redes. Se basa en el desarrollo de multihabilidades, la corresponsabilidad, innovación, el trabajo en equipo, el intercambio de saberes, así como la generación del conocimiento organizacional.

Brinda una ventaja estratégica al centro de formación, debido a que se conformará en una red de redes de investigadores de acuerdo a los campos problemáticos a los cuáles se vincula la práctica pedagógica del territorio local. En definitiva, se aspira construir y mantener la memoria institucional, por medio del intercambio de experiencias significativas, así como de la continua innovación.

El conocimiento en la esfera organizacional

El conocimiento es la utilización inteligente de información por personas para un propósito. En cuanto al escenario empresarial, es preservado por las organizaciones, para lograr y mantener la ventaja competitiva y sustentable en un entorno dinámico. Al respecto es importante resaltar que Arbonies (2006) indica que se estructura en tres categorías denominadas capital relacional, capital estructural y capital intelectual.

En este escenario, García-Tapial (2002) orienta que el capital relacional es el valor generado por el intercambio de información a través de agentes externos. El capital estructural, es el conocimiento creado en la organización, el cual está determinado por la cultura, normas, procesos, estructura, operatividad, sistemas e innovación. Finalmente, el capital intelectual o capital humano es el creado por los miembros de la organización. Desde esta óptica, las relaciones serán fundamentales, porque las personas compartirán intereses y conocimientos a través de niveles de cooperación, lo cual otorgará valor empresarial.

Tipos de Conocimiento

El conocimiento puede diferenciarse en explícito y tácito. En esta dirección, es importante señalar que autores tales como Nonaka y Takeuchi (1999) muestran algunas diferencias entre ellos. Las características que generalmente se asocian con los aspectos tácitos del conocimiento surgen de la experiencia, lo físico y subjetivo. Es creado en un contexto específico-práctico, mientras que las cualidades relacionadas con el conocimiento explícito tienden a ser racional, metafísico, digital y objetivo. Por el

contrario, el conocimiento explícito, es aquel que puede ser expresado y codificado fácilmente. Existen cuatro formas de conversión de conocimiento, lo cual se especifica en el cuadro 1.

Cuadro 1. Creación de Conocimiento Organizacional

CONOCIMIENTO	Tácito	Explicito
Tácito	Socialización Conocimiento armonizado	Exteriorización Conocimiento conceptual
Explicito	Interiorización Conocimiento operacional	Combinación Conocimiento sistémico

Nota. Tomado de La organización creadora por Nonaka y Takeuchi 1999 (p.81)

Estas prácticas no son independientes entre sí, en su interacción produce la espiral de conocimiento, el cual los autores lo explican de la siguiente manera:

• De socialización: tácito a tácito. Consiste en la transmisión de conocimiento de un individuo a otro, a partir de compartir experiencias, aprendizaje, habilidades.

• De exteriorización: tácito a explícito, mediante el establecimiento de analogías o modelos.

• De combinación: Se refiere a la combinación de diferentes formas de conocimientos explícitos para generar uno más explícito.

• De interiorización: explícito a conocimiento tácito, cuando la persona recibe un conocimiento explícito, éste lo incorpora a su estructura mental incluyendo sus propias interpretaciones, basado en sus experiencias previas, valores creencias, entre otros, convirtiéndolo en un nuevo conocimiento.

Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento (GC) para (ob.cit), es el conjunto de métodos, procedimientos y herramientas tecnológicas que utilizan los miembros de una organización para que logren crear, capturar, intercambiar, adaptar y poner en práctica el conocimiento tácito y explícito con el objetivo de lograr un mayor impacto en el desarrollo empresarial. Abarca la difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano para convertirlas en conocimiento de común entendimiento y útil, en la realización de todas las actividades de la misma. Es por ello que es evidente la importancia que tienen las personas, sus prácticas y cultura de trabajo, en los procesos que favorecen la trasmisión del conocimiento entre todos los miembros de la organización.

En esta dirección Arbonies (2006) aclara que no es un programa, "es una técnica o modelo, que da nombre a un cambio en la forma de entender la organización empresarial. Todos los campos del conocimiento, la forma de crearlo y difundirlo". (p.10). A tal efecto, la gestión del conocimiento según Valhondo (2010) comenzó su auge a mediados de los 90 cuando las empresas estaban enfocadas a lograr ventajas competitivas a través de la reingeniería, las mejores prácticas, así como el uso de Internet. Está centrado en la necesidad de administrar el conocimiento y el aprendizaje organizacional como mecanismos claves para el fortalecimiento de las actividades empresariales. Es evidente que se deben establecer mecanismos, así como entornos favorables que propicien la aportación del conocimiento en todos los niveles de la organización para que sea aprovechado por todos.

Ciclo del Conocimiento

Para García-Tapial (2002), se lleva a cabo a través de fases, las cuales se identifican en el siguiente gráfico 1:

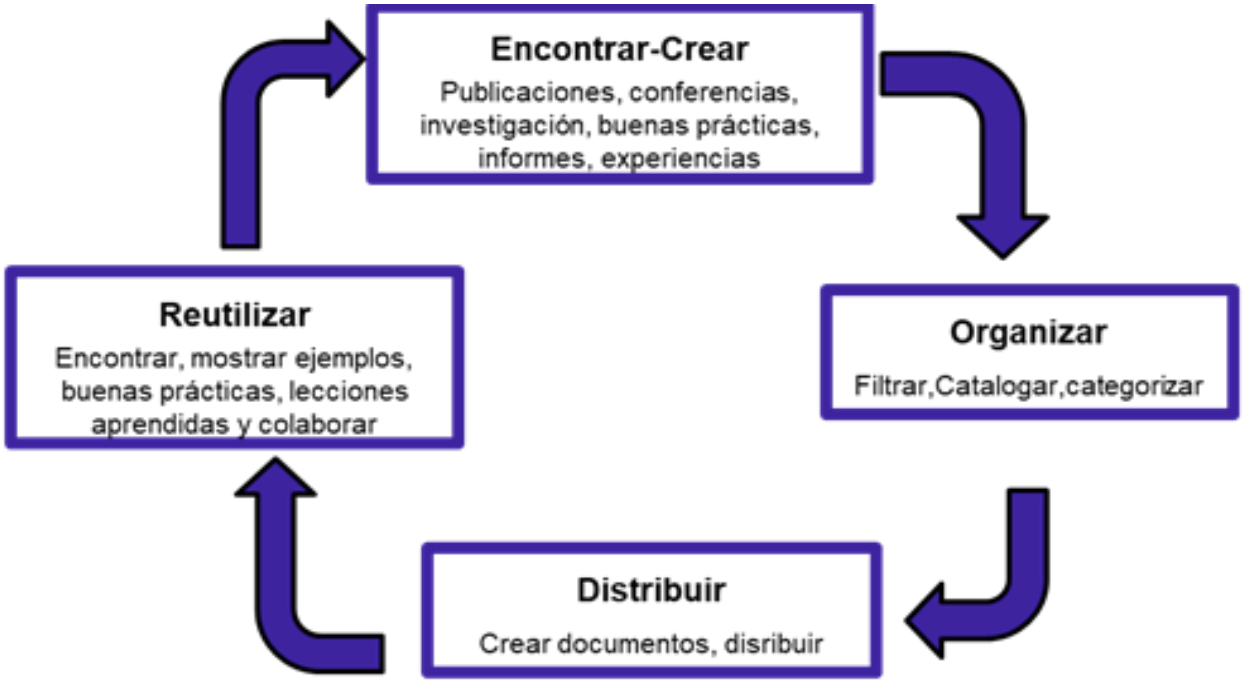


***Gráfico* 1. Ciclo de Conocimiento**.
Nota. Elaborado con datos tomados de Conocimiento para Innovar por Arbonies 2006 (p.267)

Generaciones en la Gestión del Conocimiento

Arbonies (2006) destaca tres enfoques generacionales, los cuales se describen a continuación:

Primera generación. Gestión de contenidos

La clave de esta generación es la información expresada en forma de contenido digital, que se mantiene y acumula a lo largo del tiempo, es utilizada como herramienta para identificar, almacenar, organizar y recuperar archivos.

Cuadro 2. Gestión de Conocimiento de Primera Generación

Conocimiento	Como objeto. Solo explícito.
Concepto Clave	Datos, registros, documentos
Proceso	Elaborar, crear documentos, distribuir
Definición	Una herramienta para mantener, organizar y recuperar la información cuando sea necesaria

Nota. Tomado de Conocimiento para Innovar por Arbonies 2006 (p.267)

Segunda generación. Gestión de los flujos de intercambio y creación de conocimiento

El cuadro siguiente presenta las consideraciones más importantes de la segunda generación:

Cuadro 3. Gestión de Conocimiento de Segunda Generación

Conocimiento	Básicamente reside en las personas
Concepto Clave	Flujo, intercambio
Proceso	Compartir entre estructura interna, externa e individuos.
Definición	Conjunto de actividades para facilitar el flujo de conocimiento intra y extra organizacionalmente.

Nota. Tomado de Conocimiento para Innovar por Arbonies 2006 (p.282)

Tercera generación. **Comunidades de práctica**

Son espacios para transformar nuevas visiones en conocimiento. En esta dirección Arbonies (2006) considera que "son un grupo de personas que comparten información, experiencias, enfoques y herramientas alrededor de un área de práctica común" (p.302). Desde la perspectiva anterior aprenden y aplican conocimientos mediante interacciones gremiales y la asociación en torno a intereses comunes para solucionar problemas concretos.

Las personas forman una comunidad alrededor de una práctica. Ciertamente, se busca desde la práctica que se produzcan la creatividad y la innovación, emergiendo el aprendizaje, debido a que se aprende haciendo. El foco puede ser un área temática, un

proceso que busque solucionar un problema dentro de la institución o desarrollar nuevas ideas. La piedra angular se centrará en que exista un conocimiento compartido a través de encuentros, congresos, jornadas de investigación, seminarios avanzados, diplomados, foros, talleres, conversatorios, entre otras iniciativas. En otras palabras, las personas colaboran y aprenden unos de otros, cara a cara o de forma virtual.

Implantación de la Gestión del Conocimiento

Para implantar la cultura de gestión del conocimiento en la esfera empresarial es imprescindible delimitar la estrategia a seguir. En este escenario García-Tapial (2002) plantea algunos pasos para abordar la gestión del conocimiento: Primeramente, visualizar la misión empresarial, definir los objetivos que se pretenden apoyar, definir los procesos y planificación de la implantación. Seguidamente establecer los roles e identificar las personas clave en el proceso.

Es sumamente importante identificar los conocimientos críticos para la organización a través de la elaboración de un mapa de conocimientos y así establecer los criterios de evaluación de la gestión del conocimiento. Luego crear las estructuras, procesos, tecnologías necesarias para soportar el sistema de gestión del conocimiento, implantar los procesos, comunicarlo y observar los escenarios de implantación.

Arbonies (2006) destaca que en los tiempos que corren puedan aprovecharse las nuevas tecnologías para facilitar la comunicación, el intercambio y la creación de espacios comunes. Desde esta visión las tecnologías de información y comunicación (TIC), están diseñadas con la finalidad de estrechar la distancia comunicativa y proveer un entorno para posibilitar el conocimiento. Según su función pueden encontrarse diferentes tipos de herramientas tecnológicas, tanto sincrónicas como asincrónicas. Estos recursos han sido incorporados en las organizaciones para acceder al conocimiento, flexibilidad, interactividad, economía, rapidez, independencia, comunicación, desarrollo, innovación y crecimiento organizacional.

MÉTODO

En concordancia con el problema planteado este trabajo, fue abordado bajo el paradigma cuantitativo, el diseño se enmarcó en un proyecto especial, debido a que se planteó la utilización de las TIC para diseñar un modelo de gestión del conocimiento que fortalezca la calidad educativa en el municipio Los Salias. El estudio se apoyó en una investigación de campo, debido a que se tomaron en cuenta, las fuentes vivas o directas, la cual fue observada y recolectada en el centro local de investigación y formación (CLIF). La población fue constituida por 10 docentes investigadores pertenecientes a instituciones nacionales. Dada las características de esta población pequeña y finita, se tomó como unidades de estudio a todos los individuos que la conforman.

En cuanto a la recolección de datos, se aplicó un cuestionario, apoyado en una escala, tipo Likert. Posteriormente con los datos ya obtenidos, se procedió a tabularlos para su análisis. Es importante destacar que la validez del instrumento, se determinó por el juicio de tres especialistas expertos en talento humano, los cuales realizaron los aportes precisos a la investigación, verificando la construcción y el contenido del instrumento.

De igual modo el coeficiente de confiabilidad utilizado fue el Alfa de Cronbach, el cual arrojó un alto índice de fiabilidad de 0.908.

Dentro de la investigación se plantearon cuatro fases a saber: (a) identificación de los conocimientos clave que posee el docente investigador para fortalecer la calidad educativa en las instituciones nacionales del municipio Los Salias; (b) delimitación de las actividades de intercambio activadoras del conocimiento que realizan los docentes investigadores pertenecientes a las instituciones nacionales del Municipio Los Salias para fortalecer la calidad educativa, (c) establecimiento de los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento en el centro local de investigación y formación para fortalecer la calidad educativa en el municipio los Salias y (d) diseño de

un sistema de gestión del conocimiento en el centro local de investigación y formación ubicado en municipio los Salias. En cuanto a las variables e indicadores que fueron establecidas según lo muestra el cuadro 4.

Cuadro 4. Operacionalización de variables

Identificar los conocimientos clave que posee el docente investigador para fortalecer la calidad educativa en las instituciones nacionales del Municipio Los Salias.		Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable	Conocimientos clave	Planificación	Proyecto Aprendizaje	1
			Proyecto comunitario	2
			Estratégica	3
		Evaluación	Diagnóstica	4
			Formativa	5
			Continua	6
		Enfoque curricular	Pedagogía del amor	7
		Recursos para el aprendizaje	audiovisuales	8
			Informática	9
			Periódico escolar	10
Determinar las actividades de intercambio activadoras del conocimiento que realizan los docentes investigadores pertenecientes a las instituciones nacionales del Municipio Los Salias para fortalecer la calidad educativa		Dimensiones	Indicadores	
	Actividades de intercambio activadoras del conocimiento	Individuales	Universidad UNEM	11
			Seminarios	12
		Individuales a externa	Proyectos de aula	13
			Encuentros pedag.	14
		Externa a individuales	Activ. de formación	15
			Comunalización	16
		Individual a interna	Buenas practicas	17
			sistematizaciones	18
		Interna a individuales	Páginas web	19
			e-learning	20
		Externa a externa	Mov. Bol. De familia	21
			Expedic. pedagógicas	22
		Externa a interna	socializaciones	23
		Interna a externa	Reuniones	24
		Interna a interna	Implantar un web site	25
Precisar los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento que dispone el centro local de investigación y formación para el fortalecimiento de la calidad educativa en el municipio los Salias		Dimensiones	Indicadores	
Variable	Componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento	personas	Docentes	26
		experiencia	conocimiento	27
			habilidad	28
		enfoques	ideas	29
		recursos	tecnológicos	30
			internet	31
		estructura	procesos	32
			organización	33

RESULTADOS

Los resultados obtenidos después de realizar la encuesta son los siguientes:

Objetivo 1. Identificar los conocimientos clave que posee el docente investigador para fortalecer la calidad educativa en el Municipio Los Salias

Según los ítems del 1 al 10, que fueron realizados para identificar la variable conocimientos clave, donde los sujetos encuestados están muy de acuerdo y de

acuerdo en afirmar, que los docentes investigadores, poseen los conocimientos claves necesarios para impulsar la calidad educativa en el municipio Los Salias. Estos conocimientos son: la planificación, evaluación y los recursos para el aprendizaje.

Objetivo 2. Determinar las actividades de intercambio activadoras del conocimiento que realizan los docentes investigadores pertenecientes al Municipio Los Salias para fortalecer la calidad educativa.

Las afirmaciones presentadas en los ítems del 11 al 25, para analizar la variable actividades de intercambio activadoras del conocimiento, arrojó que los docentes investigadores entrevistados, están muy de acuerdo y de acuerdo en afirmar que realizan actividades activadoras del conocimiento, tales como: foros, encuentros, seminarios, congresos, talleres, visitas guiadas entre otras. Sin embargo, están en desacuerdo en alegar que llevan a cabo sistematizaciones o realizan prácticas tecnológicas a través de la *web* para gestionar el conocimiento.

Objetivo 3. Precisar los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento que dispone el centro local de investigación y formación para el fortalecimiento de la calidad educativa en el municipio los Salias

Las proposiciones señaladas en los ítems 26 al 33, corresponden a la variable componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento, en este sentido los sujetos encuestados, están muy de acuerdo y de acuerdo en afirmar que el Centro Local de Investigación y Formación, posee los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento. Estos elementos están referidos al ámbito de las personas, experiencia, enfoques, recursos y estructura.

Objetivo 4. Presentar el diseño de un modelo de gestión del conocimiento en el centro local de investigación y formación que fortalezca la calidad educativa en el municipio los Salias

Es fundamental mencionar que la simple selección de un recurso para gestionar el conocimiento no es suficiente. Se debe tomar en cuenta la adopción de un modelo que se adecue a las necesidades institucionales. De acuerdo con los resultados obtenidos la

investigadora realizó el diseño de un modelo de gestión del conocimiento para fortalecer la calidad educativa en el municipio los Salías.

Para ello se utiliza la web, la comunicación y el espíritu de trabajo colectivo. En esta dirección ***Gestionar***, se diseña como una plataforma tecnológica, con una interfaz única, que funciona como un portal *web*. Es por ello que incorpora tres ventanas concentradoras de buenas prácticas o bibliotecas técnicas informatizadas, que incluye documentos relativos a la planificación, evaluación y recursos para el aprendizaje. Este concentrador tiene la posibilidad de alimentar directamente un documento allí resguardado o agregar uno nuevo.

Cualquier usuario tiene la posibilidad de contactar al centro local, para resolver una duda y aplicar una buena práctica educativa en su cotidianidad laboral, en otras palabras, funciona como una sinergia entre las prácticas educativas y el CLIF. La finalidad o meta es potenciar la calidad educativa de modo innovador. También ***Gestionar***, posee un calendario que permite agendar reuniones, fechas importantes, entre otros. Es un repositorio automático accesible para todos y todas, sin que sea necesario que cada usuario almacene la información en su propio PC.

En otras palabras, contiene funciones útiles para ser manipuladas por el talento humano, con la finalidad de aplicar mejores prácticas, las cuales están sometidas a la validación y a la integración de nuevo conocimiento. Utiliza una base de datos, semejante a un sistema de páginas amarillas la cual necesita la utilización del lenguaje HTML5, PHP, MySQL, CSS. En cuanto al navegador se puede utilizar *Chrome, Firefox*, *Microsoft Edge*.

Es importante destacar que es compatible con sistemas operativos tales como *Windows, Mac* o *Linux*. Para utilizar ***Gestionar***, solo se necesita registrarse en la página principal https://gestionar.netlify.app/pagina2.html como nuevo usuario. Una vez creada la cuenta se puede acceder a ***Gestionar***. Seguidamente al entrar a la

plataforma, se visualizan las ventanas o repositorios que componen el gestor de conocimientos.

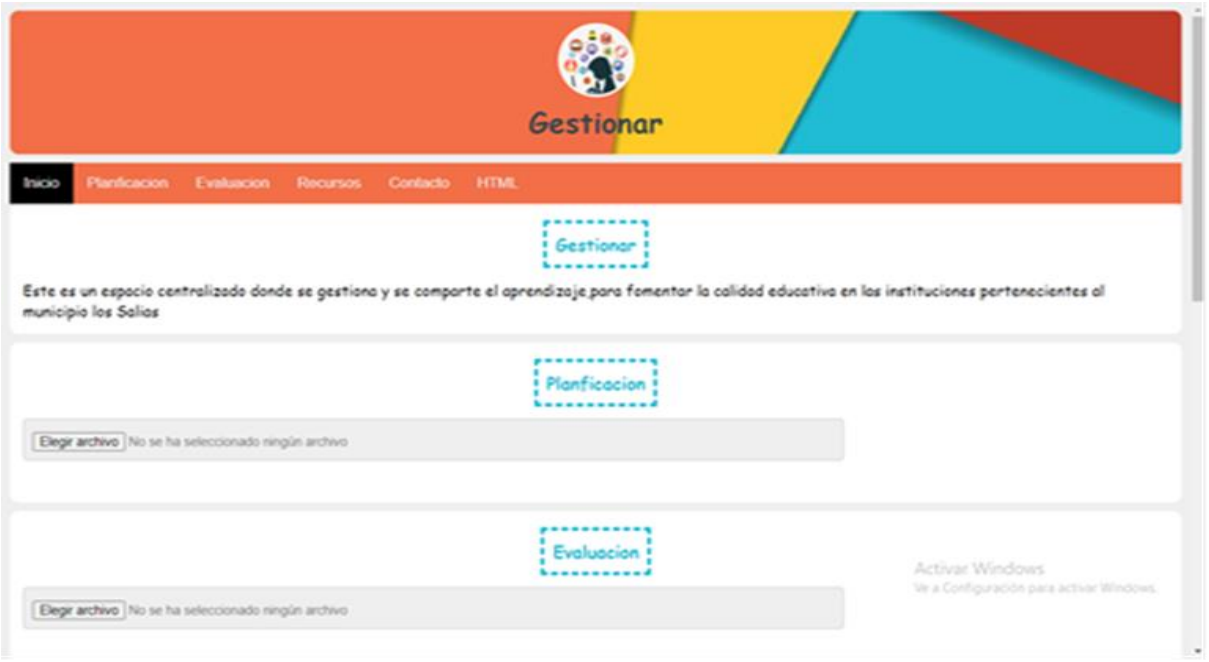


Gráfico 2. Portal de Gestionar

Antes de incluir las prácticas valiosas en el portal, es importante sistematizarlas, entendiendo la sistematización como el proceso a través del cual se pretende registrar, reflexionar y confrontar críticamente la experiencia desarrollada, lo cual permite generar nuevos saberes, que pueden ser compartidos por cualquier usuario.

La práctica sistematizada se incorpora en la ventana correspondiente, según sea el caso. De igual manera ***Gestionar*** permite la posibilidad de mensajes instantáneos, desde un ordenador, desde un móvil o *Tablet*. Igualmente, permite desde el uso de las redes sociales, tales como *Facebook* y *Twitter*.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva anterior, la presente investigación consideró tres variables las cuales fueron respondidas favorablemente para determinar la viabilidad el proyecto, lo cual vinculó a las TIC con la gestión del conocimiento:

•En cuanto al objetivo número 1: se identificó que los docentes investigadores, poseen los conocimientos claves necesarios para impulsar la calidad educativa como lo son: la planificación por proyectos de aprendizajes, proyectos comunitarios y planificación estratégica. De igual modo conocen los aspectos de la evaluación diagnóstica, formativa y continua. Dominan el enfoque curricular sustentado en la pedagogía del amor, así como el uso idóneo de los recursos para el aprendizaje, ya sean audiovisuales, de informática o el periódico escolar. Al respecto, una organización debe desarrollar habilidades, tecnologías y procesos que respondan a las demandas necesarias para mantener su ventaja competitiva.

•En referencia al objetivo 2: los docentes investigadores afirman que realizan actividades activadoras del conocimiento, tales como: seminarios, proyectos de aula, encuentros pedagógicos, actividades de formación y comunalización, expediciones pedagógicas, reuniones, socializaciones, entre otros. Ante tal realidad es importante que las experiencias se generen en contextos auténticos, organizados, así como cotidianos que reflejen situaciones reales, que promuevan los niveles del pensamiento crítico, la toma de decisiones y el desarrollo de habilidades para fortalecer el trabajo en equipo. Es significativo mencionar que la interacción social es altamente efectiva para compartir lo aprendido. Por lo tanto, dentro de los procesos para adquirir conocimiento es importante: implicarse en los grupos, observar, escuchar, conversar, participar, entre otros.

•Con respecto al objetivo 3: se precisó que el Centro Local de Investigación y Formación, posee los componentes para el diseño de un modelo de gestión del conocimiento. Las comunidades de práctica (CoP) generan su propia respuesta en

cuanto a su diseño. Sin embargo, esto no implica que se deban abandonar a su propia suerte, por tanto, es oportuno desarrollar estrategias específicas para promover los intercambios de saberes. Así pues, es vital procurar un flujo de información vinculada a un área temática, en otras palabras, que emerja un conocimiento compartido. Se determina que las personas en la organización comparten una estructura, experiencias, enfoques alrededor de una práctica o área común de interés.

La autora de la investigación, expuso a los docentes adscritos al Centro Local de Investigación y Formación el resultado de esta investigación, así como la interfaz del diseño planteado. En este sentido para el logro, sostenibilidad e implementación del proyecto, se contratará a un profesional o experto en programación HTML, el cual desarrollará el diseño planteado, de manera que se adapte a los requerimientos de la institución, obteniendo así el máximo rendimiento de los recursos intangibles (conocimientos tácitos y explícitos).

La intranet son las más consideradas para implantar una cultura enfocada hacia la gestión del conocimiento, debido a que proveen espacios interconectados y visibles para toda la organización. Para finalizar es significativo señalar que a través de esta investigación la autora concluye sin lugar a dudas, que la gestión del conocimiento, es una estrategia obligada que toda institución debe implementar si desea ser exitosa y sostenible en el siglo XXI.

Es importante señalar que las posibilidades de interconexión de las nuevas tecnologías son una buena manera de empezar a crear redes de intercambio para que exista reciprocidad entre participantes. Las páginas amarillas son un sencillo proyecto para incorporarlo a un espacio de intercambio entre las personas que saben y sobre lo que tienen interés, lo cual supone una información de gran potencial para el intercambio de conocimiento.

REFERENCIAS

Abusalbi, N. (2001). Hacia una Organización Potenciada por el Conocimiento. Ponencia presentada en el II Foro Internacional de Gerencia del Conocimiento. Potenciado el Capital Intelectual para Crear Valor. Fondo Editorial del Centro Internacional de Educación y Desarrollo. FONCIED. Venezuela

Arbonies, A. (2006). Conocimiento para innovar. 2da edición Ediciones Díaz de dos Santos, S.A Madrid

Cabero, J. (2009). Educación 2.0. ¿Marca, moda o nueva visión de la educación? En C. Castaño. (Coord.), El uso de la web en la sociedad del conocimiento: investigación e implicaciones educativas (pp.9-30). Universidad Metropolitana Caracas-Venezuela

Calvo, O. (2018, Enero-Junio). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño Vol. XIX No. 1 Páginas 140-163

Cohen, D. (2001). De la Gerencia del Conocimiento al Capital Social. Ponencia presentada en el II Foro Internacional de Gerencia del Conocimiento. Potenciado el Capital Intelectual para Crear Valor. Fondo Editorial del Centro Internacional de Educación y Desarrollo. FONCIED. Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

García-Tapial, J. (2002). Gestión del Conocimiento y Empresa, Una aproximación a la Realidad Española. EOI. Impreso en España

Giner, F. y Gil, M.(2014). La organización de empresa hacia un modelo del futuro. Esic Editorial. Madrid

Lacruz, M. (2002). Nuevas Tecnologías para futuros docentes. España. Ediciones de la Universidad de Castilla

Marakas, J y O'Brien (2004). Sistemas de Información Gerencial. Séptima edición. McGraw-Hill. México.

Ministerio del Poder Popular para la Educación. Viceministerio de Educación (2018). Centros de Investigación y Formación del Magisterio Documento para su Reimpulso desde la Reflexión de la Propia Práctica. Caracas. Venezuela

Ministerio del Poder Popular para la Educación. Viceministerio de Educación (2018). Instrucción Viceministerial N° 7. Caracas Venezuela

Ministerio del Poder Popular para la Educación. Viceministerio de Educación (2018). Instrucción Viceministerial N° 6. Caracas Venezuela

Nonaka I. y Takeuchi H. (1995).The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of innovation. [Libro en línea]. Oxford University Press,Inc. Disponible: https://books.google.co.ve/books [Consulta: 2021, Febrero 25]

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización Creadora de Conocimiento. Oxford University Press México, SA

Organización de la Naciones Unidas (2002). Informe JIU/REP/2002/9 Ginebra

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). Informe Mundial SBN 92-3-304000-3 7 Place de Fontenoy; 75732 París 07 SP.

Praselj, E. (2001). Gerencia del Conocimiento. Ponencia presentada en el II Foro Internacional de Gerencia del Conocimiento. Potenciado el Capital Intelectual para Crear Valor. Fondo Editorial del Centro Internacional de Educación y Desarrollo. FONCIED. Venezuela

Senge, P. (2007). La Quinta Disciplina. 2da edición. 7ma reimpresión. Buenos Aires

Valhondo, D. (2010). Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid España