

## LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA PRÁCTICA DOCENTE: PARTICULARIDADES E IMPLICACIONES EN LA EDUCACIÓN

Bornachera González, Alex Andrés <sup>1</sup>

### RESUMEN

El propósito del estudio es analizar las implicaciones de la Gestión del Conocimiento en la Práctica Docente, describiendo particularidades teórico prácticas relacionadas con la optimización de los procesos de captura, intercambio y formas de aplicación de los conocimientos en mejora del servicio educativo. Es una investigación documental, discurrendo en tres (3) momentos: Recolección de fuentes, ordenamiento y análisis de información. Se abordó la estructura conceptual de la gestión del conocimiento en su contexto de origen, sus componentes constituyentes y sentido de su aplicación en los escenarios educativos; así mismo se resalta la práctica docente como la acción reflexiva del proceso de formación humana. Con la indagación se concluye que la gestión del conocimiento ofrece respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento al otorgarle valor fundamental a los saberes que se intercambian en una organización y se convierten en un bien para promover su competitividad y sustentabilidad; así se intensifica el aprovechamiento del conocimiento pasando de lo que se conoce implícitamente hacia lo que se formaliza explícitamente; en educación representa una estrategia instrumental que dinamiza la organización escolar, siendo su recurso humano gestor de saberes y responsable de su transferencia social, en ello se involucra la práctica docente como medio de estructuración del acto educativo, donde se recrean los escenarios didácticos para lograr aprendizajes contextualizados y de utilidad cotidiana, lo cual plantea la revisión reflexiva de la acción docente dentro del proceso instruccional. **Palabras clave:** Gestión del conocimiento, práctica docente, Educación.

## MANAGEMENT LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON EDUCATIONAL PRAXIS IN THE FIELD RURAL

### ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze the implications of Knowledge Management in Teaching Practice by describing practical, theoretical particularities related to the optimization of the processes of capture, exchange and ways of applying knowledge in improving the educational service. It is a documentary investigation running in three (3) moments: collection of sources, ordering and analysis of information. The conceptual structure of knowledge management is approached from its original context, its constituent components and the meaning of its application within educational environments. Likewise, teaching practice stands out as the reflexive action of the human formation process. The investigation concludes that knowledge management offers a response to the needs of the knowledge society by granting the knowledge fundamental value, which is exchanged in an organization and becomes a benefit that promotes its competitiveness and sustainability. Thus, the advantageous use of knowledge is intensified by passing from what is known implicitly to what is formalized explicitly. In relation to education this represents an instrumental strategy that energizes the school organization in which its human resource is the responsible manager of knowledge and its social transfer. This involves the teaching practice as a means of structuring the education act where the didactic environments are recreated to achieve contextual and useful daily learnings. Which, proposes the reflexive review of the teaching action within the instructional process.

**Keywords:** Knowledge management, Teaching Practice, Education.

---

<sup>1</sup> Docente de matemáticas. Institución Educativa Corazón del Santuario. (Atlántico, Colombia). Licenciado en Educación básica con énfasis en matemáticas. Magister en Educación. Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica El Libertador. (UPEL, Venezuela). [alexandres0830@gmail.com](mailto:alexandres0830@gmail.com)

## 1. INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de las políticas educativas actuales, la planificación y la transferencia del conocimiento, son elementos medulares en la socialización, divulgación y expansión del saber científico por parte de los docentes, con lo cual se reconocen las nuevas tendencias en materia educativa, profundamente marcadas por el crecimiento acelerado en las tecnologías de la comunicación, cuya disponibilidad pone de manifiesto los elementos de la mundialización que ha trascendido en todos los ámbitos de la dinámica social, moviéndose fundamentalmente a través del comercio, la transmisión de la cultura, la educación y la tecnología.

Desde esta perspectiva, las variables y complicadas demandas de la práctica social, los procesos inherentes a la globalización, el crecimiento de los niveles de competitividad y el desarrollo tecnológico revelan la necesidad de cambios en cualquier organización y con especial significación en las instituciones educativas (Rodríguez, 2009); en razón de que están socialmente obligadas a convertirse en espacios innovadores, creativos y eficientes para responder a las exigencias complejas de la sociedad actual en constante evolución.

En este sentido, la gestión del conocimiento representa una tendencia válida para responder a las exigencias que enfrentan hoy las instituciones educativas, para lo cual se requiere replantear su dinámica organizacional en lo relacionado con: (a) la captación, gestionamiento de la información y su conversión al conocimiento que finalmente trasciende a la cultural; (b) la habilidad para adaptar sus procesos y capacidad de aprendizaje; y, (c) el perfeccionamiento continuo de los profesionales de la docencia, asumiendo que el contexto escolar representa un oportunidad de aprendizaje permanente, toda vez que se valora la práctica docente como el agar para cultivar el conocimiento didáctico, en un ambiente de cooperación e interacción profesional. (Gordó, 2008).

La postura expuesta ofrece un escenario susceptible de abordar, desde el punto de vista teórico, en una acción investigativa que indague aspectos puntuales inherentes a la gestión del conocimiento y sus fundamentos conceptuales, su vinculación en los escenarios educativos y de qué manera la práctica docente representa un ambiente efectivo para la gestión del conocimiento y la formación permanente del profesional de la docencia.

De esta manera, se plantean las premisas que guían el estudio, cuyo interés primordial es analizar las implicaciones de la gestión del conocimiento en la Práctica Docente, detallando particularidades teórico prácticas relacionadas con la optimización de los procesos de captura, intercambio y formas de aplicación de los

conocimientos, en función de ofrecer un mejor servicio educativo; estas intenciones discurrieron en un proceso indagatorio orientado por procedimientos propios de la investigación documental, asumiendo tres (3) momentos previa selección del tema: primero, recopilación de fuentes de información mediante el arqueo bibliográfico, se obtuvieron documentos relacionados con las principales premisas teóricas objeto de investigación (Gestión del conocimiento, gestión del conocimiento en el ámbito educativo y práctica docente como ambiente de aprendizaje); segundo, ordenamiento de la información a través de la elaboración de esquemas conceptuales, lo cual facilitó la revisión y el trazado de las base para la conformación de argumentos; y, tercero, análisis de la información, una vez obtenidos los datos se procede a desarrollar los elementos referenciales esquematizados, revisando e interpretando posturas de diferentes autores y condensando los componentes sustanciales que revelen el propósito pautado. En el siguiente epígrafe se desarrollan los elementos teóricos que conforman el desarrollo del estudio.

## **2. POSTULADOS TEÓRICOS**

### ***2.1 Gestión del conocimiento en organizaciones.***

La sociedad actual cargada de un vertiginoso flujo de la información, con un aumento de las posibilidades de acceso a recursos tecnológicos como medios de difusión del conocimiento, demanda mejores formas de administración de las organizaciones, donde el conocimiento representa un bien de valor fundamental para el progreso económico; a propósito de esto “la gestión del conocimiento es una disciplina emergente que se va afirmando con la aparición de nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales” (Peluso y Contreras, 2002: 7), quedando claro que es un área cuya génesis viene de los entornos económicos empresariales, siendo la competitividad un factor de éxito y allí el conocimiento es de alta significación.

Desde esta perspectiva, el conocimiento se convierte en un principio clave para lograr estándares de calidad en el progreso de una organización, representa un bien intangible que potencia la dinámica de perfeccionamiento en el logro de los alcances y objetivos colectivos, con base en la transferencia del saber de una generación a otra, pudiendo así elevar la calidad competitiva a través de la aplicación efectiva de estos conocimientos en la producción y suministro de bienes y servicio.

Al respecto de la significación del conocimiento en las organizaciones, se encuentra una concepción práctica que pone de manifiesto su cuantía y complejidad al momento de acometer su gestionamiento:

El conocimiento es una mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias. Se origina y se aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones, con frecuencia no solo queda arraigado a documentos o bases de datos, sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas institucionales. (Davenport y Prusak, 2001: 6)

Visto el conocimiento como un activo, de alto valor para alcanzar la metas de una organización, su gestión involucra las formas en que estos se generan, convierten, organizan, sistematizan, desarrollan y utilizan eficazmente en favor de los propósitos de la empresa; de esta manera, se amplifica el uso del activo intangible para transformarlo permanentemente, consolidando así procesos de administración ordenada y consiente de los conocimientos; en derivación, la gestión del conocimiento involucra un proceso sistémico, serio e intencional, de producción, transformación y aplicación de saberes.

En esta dirección, la gestión del conocimiento puede significar ventajas competitivas para una organización, en la medida en que funja como dinamizador y promotor de la ciencia y la tecnología de la innovación; en consecuencia, las características que la definen (Davenport y Prusak, citados por Fontalvo, Quejada y Puello, 2011: 81), como “el flujo mixto de experiencias, valores, información de contexto, percepciones de expertos y *saber hacer* que proporcionan un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información”.

De esta manera, es ineludible considerar la existencia de elementos promotores de los mencionados procesos de gestión, aquellos que faciliten la consecución progresiva del conocimiento, en donde se logre la participación de todos los miembros de la organización con el fin de ofrecer garantía en el logro de metas comunes, manteniendo la conciencia colectiva enfocada hacia los mismo intereses; en ello importa el mecanismo de interacción que mantenga la claridad del enfoque de gestión, siendo “necesario el establecimiento de una comunicación organizacional eficaz y eficiente, para la divulgación de su planeación a corto y a largo plazo”,(Fontalvo, Quejada y Puello, ob. Cit. 82).

En este sentido, se resalta la participación como elemento promotor, debido a que los niveles de garantía de éxito se levantan sobre la base del potencial humano y de su vinculación activa a la dinámica organizativa donde hacen vida. Aludiendo a los precitados autores, se considera imperioso establecer medios de comunicación efectiva, que integren a cada miembro del personal en la promoción de compromisos individuales para el cumplimiento de objetivos comunes; esta comunicación se requiere para mantener la motivación de los trabajadores, conscientes de la importancia de su aporte innovador en la obtención de los fines organizativos y la mejora en los procesos gestión.

De lo anterior se enfatiza la comunicación como un elemento catalizador de los procesos de gestión del conocimiento, de manera que se integran los esfuerzos del colectivo organizacional por el logro de las metas y se transfieren los saberes producto de las experiencias efectivas. Desde este punto, vale considerar la definición de esta gestión como “la capacidad de las organizaciones para valorar, gestionar, almacenar y distribuir el conocimiento” (López, 2013: 94), se resaltan de allí, que la posibilidad de interacción y transferencia de los conocimientos pasa por un proceso comunicacional que permite la codificación de significados adquiridos de una experiencia a otra para agregar valor competitivo a la organización; queda así revelada la importancia de la comunicación.

En este orden de ideas, urge reflexionar acerca de cómo hacer una gestión del conocimiento segura, acometiendo acciones enfocadas al desarrollo de medios que faciliten al personal un rápido acceso al cuerpo de saberes compartidos en la organización, esto involucra:

“crear y desplegar una estrategia de gestión del conocimiento que integre cinco acciones fundamentales: entender necesidades y oportunidades del conocimiento; construir conocimientos relevantes para el negocio; organizar y distribuir el conocimiento de la organización; crear condiciones para la aplicación del conocimiento de la empresa y explotar el conocimiento” (Nagles, 2007: 78).

Se plantean cinco (5) operaciones, relacionadas con la necesidad de darle formalidad al conocimiento que a diario se gesta durante la dinámica propia de la organización, en la que se desarrollan soluciones prácticas a hechos nuevos y se perfeccionan los procesos conocidos, todo ello ocurre de manera dinámica y espontánea, por lo cual requiere de una organización formal a los efectos de darle rasgos de bien intangible, debido a que se requiere integrarlo a la cotidianidad de la empresa; de esta forma, se señalan acciones que pueden denotarse como mecanismos de detección, creación, ordenamiento, contextualización y utilización de conocimientos.

Haciendo alusión a las acciones antes mencionados, se presenta un resumen de los postulados del referido autor (Nagles, 2007, ob. Cit): en primer término, entender necesidades y oportunidades del conocimiento, concentra la acción en la exploración de diversas fuentes para examinar los conocimientos necesarios en la mejora del servicio, lo que involucra estudiar las operaciones de la organización donde se valoren necesidades de conocimientos vigentes y su proyección futura, su utilidad en la producción de tácticas necesarias para obtener e integrar lo nuevo en la práctica de la empresa.

En segundo término, el construir conocimientos relevantes para el negocio, se presenta como mecanismo para vislumbrar las maneras y los medios de

comprensión de la dinámica práctica en los procesos de innovación, capacitación, aprendizaje, entre otros, los cuales le dan garantía de viabilidad a la empresa, mediante la comprensión de los escenarios de aprendizaje.

La tercera acción es organizar y distribuir el conocimiento, esto se relaciona con la transformación del conocimiento, codificando los significados subjetivos del saber personal para establecer la estructura del corpus documental en manuales, instructivos y demás mecanismos informativos.

En cuarto lugar, la creación de condiciones para la aplicación del conocimiento en la empresa es una maniobra para crear ventajas competitivas, donde el conocimiento empresarial es la base para su crecimiento, focalizando la acción hacia la toma de decisiones, resolución de problemas, resignificación de funciones, entre otros aspectos; todo con la finalidad de potenciar capacidades en el uso de conocimientos y recursos.

La quinta y última operación refiere la explotación del conocimiento, cuya finalidad apunta hacia la consecución de la sostenibilidad de la organización, sobre la base de la implementación del conocimiento en procesos de manufactura, producción y prestación de servicios; configuración de estructuras en los procesos desplegados; desarrollo de *sistemas de gestión* que potencien la efectividad de la organización en la utilización de sus recursos.

Las acciones descritas anteriormente, deben ser ordenadas y esquematizadas para integrarlas en la práctica organizativa, así se conforma estratégicamente lo que se denomina un sistema de gestión, donde se trazan las maniobras operativas para garantizar el proceso de transformación del conocimiento en favor del logro de las metas establecidas. Con el sistema se canaliza el manejo utilitario de la información compilada, con el objeto de ser integrada a los procesos operativos de la organización favoreciendo así la sostenibilidad del conocimiento.

Una vez abordadas las acciones que hacen efectiva la gestión del conocimiento y su forma de organización, es necesario clarificar aspectos inherentes a los diferentes perfiles conceptuales del conocimiento, como componente sustancial de estos procesos de manejo consciente de la información, de manera que resulte en un patrimonio que otorga ventaja competitiva y sustentable a una empresa; es lo que llaman capital intelectual, para ello se hace necesario señalar la existencia de dos (2) tipos de conocimiento, uno es el tácito, de posesión particular, allí se ubica, entre otras cosas, lo relacionado con la experiencia, creencias, concepciones, enfoques y destrezas personales, lo cual permanece supeditado al saber del individuo y su transferencia es limitada; el otro conocimiento es el explícito, el cual se expresa en términos conocidos y se codifica con facilidad (Calvo, 2018), de esta

manera, permite el registro sistemático y la configuración del cuerpo de saberes formales que pasan a ser de uso común y práctico de los miembros activos del contexto organizacional.

Desde esta posición se infiere que cada ser humano posee un bagaje de nociones intuitivas de su conocimiento implícito (tácito), que luego se expresa en forma explícita cuando se conoce conscientemente lo que se sabe, utilizando medios escritos y verbales de forma que se comparte con otros. En esta dirección, la postura del modelo de conversión del conocimiento expresa que “convertir el conocimiento tácito en explícito es encontrar la forma de expresar lo inexpresable” (Nonaka y Takeuchi, 1995: 32); en un proceso continuo de transformación, el ser humano lleva en sí ideas, creencias o perspectivas particulares del mundo que lo rodea y en la medida en que le da solución a problemas cotidianos, basado en ese saber tácito, se convierte en conocimiento explícito de manera activa, toda vez que se intercambia y de algún modo se registra como código práctico compartido.

Desde el punto de vista técnico, la estrategia de gestión del conocimiento conlleva la garantía de éxito al convertirse en un sistema integral que mantiene activo el proceso de producción, captura, organización, renovación y aplicación de saberes que se desarrollan en la organización; de allí que es necesario tener claro el proceso evolutivo del conocimiento, es decir cómo se convierte el saber tácito en explícito, de lo individual a lo colectivo y así agregar valor al conocimiento.

En este sentido, el trabajo de investigadores como Nonaka y Takeuchi es un referente teórico clásico en el tema, pues han concentrado su trabajo en el análisis del proceso de transformación del conocimiento, “concentrándose en el movimiento del conocimiento de lo individual / tácito (arraigado en lo profundo de una persona), pasando por lo individual / explícito y compartido / explícito hasta llegar a lo compartido / tácito (presente dentro de un grupo)” (Farfán y Garzón, 2006: 17); se muestra así, que en la conversión no solo se busca trabajar lo individual sino que se extiende a lo grupal, así se considera la dinámica desde las concepciones personales del individuo, cómo este saber se manifiesta para ser compartido con los pares y, finalmente, llegar a ser parte de los saberes del conglomerado humano que hace vida en una organización.

Desde esta configuración, el modelo presenta a cuatro (4) procesos básicos que facilitan la creación del conocimiento, los cuales son: a) Socialización, se ubica en el hecho de comunicar conocimiento implícito sin el uso de símbolos de lenguaje, utilizando la experiencia o por observación directa como mecanismo de intercambio; b) Exteriorización, se comparte informalmente el conocimiento mediante códigos de lenguaje, con analogías y uso de hechos como ejemplo de saberes; c) Combinación, considera la transferencia del conocimiento entre personas de manera formal, con

una codificación de dominio común, ya sea de forma verbal o escrita; y d) Interiorización, es un proceso de retorno del conocimiento explícito a su forma implícita o tácita y es internalizado por los individuos como producto de la acción. Como consecuencia de los procesos descritos se generan “cuatro tipos de contenido: conocimiento socializado (contextuado, acordado, consensuado), conocimiento conceptual, conocimiento operativo (relacionado) y conocimiento sistémico (integrado)” (López, 2013; 98).

## **2.2 Gestión del conocimiento en la Educación**

La educación en términos generales se asocia a formación para la vida, aquel acto que ofrece al ser humano las posibilidades de crecimiento en el entorno social donde hace vida y que, necesariamente, le exige preparación para insertarse con posibilidades de éxito en su cotidianidad, generando su transformación de acuerdo a parámetros de calidad y progreso; en este ámbito, se considera importante cada particularidad humana en favor del desarrollo pleno de la persona, allí el acto de educar adquiere un valor preponderante por “contribuir a desarrollar armónicamente todas las dimensiones y potencialidades del ser humano (cualidades físicas, psíquicas, intelectuales, morales y espirituales), para que llegue a ser una persona digna y feliz”(Pérez Esclarín, 2011: 24).

Resulta interesante destacar que en la actualidad se otorga alto valor al conocimiento como factor fundamental para desarrollo económico y social, esto trae a colación la vigencia de la sociedad del conocimiento, puesto que con el crecimiento vertiginoso de las tecnologías de la información se ha posibilitado el acceso de millones de personas al desarrollo científico y el conocimiento se convierte en patrimonio colectivo para el desarrollo del ser humano; así la concepción de la referida sociedad del conocimiento comprende “cambios en las áreas tecnológicas y económicas estrechamente relacionadas con las TIC, en el ámbito de planificación de la educación y formación, en el ámbito de la organización (gestión de conocimiento) y del trabajo (trabajo de conocimiento)”.(Krüger, 2006: 52)

En este orden de ideas, surge el interés de esclarecer cómo se vincula la gestión del conocimiento en el ámbito de la educación, esto deviene en un análisis de sus componentes prácticos y sus aplicaciones en el entorno escolar:

“implica reconocer la articulación de activos tangibles e intangibles que, al ser vinculada con los procesos educativos, facilita y posibilita una resignificación de su naturaleza en tanto que movilizan de forma constante y articulada estas dos dimensiones. Desde tal consideración se hace evidente la necesidad de proyectar la gestión del conocimiento a las organizaciones educativas –entidades e instituciones–, en especial porque permitirá no sólo potenciar las formas de organización novedosas sino aportarles el



conocimiento del grupo humano que las constituye con el fin de mejorar sus procesos de manera significativa y sostenida. (Murcia, Vargas y Jaramillo, 2011: 100)

Se destacan dos elementos importantes en la proyección de la gestión del conocimiento dentro del ámbito educativo, así se presentan aportes en la dinámica escolar como organización y la significación del recurso humano como promotor del conocimiento y su trasferencia social, siendo el proceso de enseñanza y aprendizaje el foco de acción.

En este sentido, la gestión del conocimiento agrega los aportes requeridos para generar movimiento en la dinámica de la organización escolar y por consiguiente en todos los actores que hacen vida en ella (docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad), en tanto que permite dirigir las acciones formativas esenciales del hecho educativo, hacia el logro de una organización enfocada en el aprendizaje, donde la enseñanza forme parte del proceso práctico que vincule el contenido a la realidad del estudiante y así “realizar la transformación institucional que consiste, principalmente, en transitar de una organización estructurada para enseñar a una centrada en el aprendizaje, que aprende gestionando conocimiento”(Minaka , 2009: 4).

De esta manera, las escuelas tienen ante sí un desafío que les aviva su sentido social, deben asumir la concepción de evolucionar hacia organizaciones abiertas, directamente vinculadas al contexto donde educan, fuertemente influido por el uso de las tecnologías de la comunicación; un mundo donde la información fluye activamente y representan escenarios en los que se aprende continuamente. De allí que el docente requiere imbuirse en un espacio formativo en el cual aprende mientras enseña, resaltando el carácter multidireccional del proceso educativo, basada en una enseñanza interactiva que plantea una acción docente donde se valora el aprendizaje colaborativo, el conocimiento como producto de la reflexión contextual del estudiante y el valor del conocimiento en su cotidianidad.

En esta dirección, integrar a la dinámica escolar conocimientos e innovaciones se configura en un aporte a la cultura científica, debido a que transformar el acto de enseñar en un medio para aprender, valora aspectos como la construcción conjunta del aprendizaje, la significación de los conocimientos a través de la reflexión crítica y el acceso a la información con fines instruccionales.

Todo ello incita la dinamización del contexto organizacional de la institución educativa en sus elementos constitutivos, así “entre los principales componentes que contribuyen se encuentran los procesos de divulgación, diseminación y difusión científica de los conocimientos.”(Sañudo, 2014: 8), de tal manera que la gestión del conocimiento viene a ser un instrumento de transformación escolar, a través de

procesos que reconozcan, promuevan y organicen el conocimiento del centro educativo, en donde sus miembros tengan participación activa.

### 2.3 Práctica docente

En el hecho educativo el docente conforma una de las piezas fundamentales, debido a que ostenta el rol de configurar y desarrollar de manera intencionada las acciones tendientes al lograr los aprendizajes en los estudiantes, en ello despliega sus saberes para estructurar el qué y el cómo se aprende determinado conocimiento (contenido), recreando escenarios desencadenantes de procesos cognitivos que contribuyan con el aprendiz en la adquisición de nuevos conocimientos, sin olvidar la realidad sionatural que enmarca el hecho educativo. Se pueden encontrar variadas concepciones en la teoría educativa, en las que se concibe la práctica docente que Vergara (2005: 685) define como:

“un conjunto de acciones, operaciones y mediaciones, saberes, sentires, creencias y poderes, que se desarrollan en el aula con un sentido educativo, es decir, intencionan una acción educativa y por lo tanto, la práctica es portadora de teoría intencionada, reflexiva y racional que opera con sentido y conocimiento de causa”.

De lo anterior se infiere que la labor docente en este proceso es fundamental en tanto que tiene la responsabilidad de idear y preveer cada uno de los momentos del proceso de enseñanza, de tal manera que obtenga efectividad en el logro de los aprendizajes, es decir que la toma de decisiones se orienta hacia toda acción con función didáctica que permita al estudiante la obtención de nuevos conocimientos.

En consecuencia, se destaca que la acción del docente es deliberada y las decisiones sobre la conveniencia de una estrategia didáctica u otra se obtiene de la reflexión y de la visión proyectiva del mismo docente para hallar la articulación de las actividades de manera acorde con la intención instruccional que se tiene. Desde esta perspectiva, es ineludible considerar que la efectividad de la práctica docente está determinada por el contexto social, ambiente institucional y por aquellas premisas éticas y morales que le dan sentido a las interacciones propias del acto educativo y definen su calidad.

Como resultado de lo anterior se obtienen experiencias únicas imbricadas con el momento histórico en el que se producen, puesto que el docente integra su visión de los hechos sociales para desarrollar los contenidos en sus clases, de forma que tengan sentido práctico para los estudiantes y así lograr la utilidad social del conocimiento. Resalta el carácter práctico del hecho educativo, marcado por el perfil personal del docente y no solo por sus conocimientos, en tanto que “las decisiones que se toman son únicas y particulares, en ellas se refleja la implicación

personal de cada uno de sus integrantes: idiosincrasia, subjetividad, biografía personal, formación, cultura de procedencia, es decir, cada uno se convierte en partícipe de la elaboración de su propio saber y accionar.”(Vergara, 2016: 76).

En derivación, se infiere que las ideas de los docentes pueden fungir como facilitadores o limitantes para la toma de decisiones a la hora de construir el proceso de enseñanza que definirá su acción en clase; en esta dirección, las concepciones pueden contribuir en la exégesis del contexto real o imposibilitar la aceptación de formas de acción diversas, las cuales son dinámicas y evolucionan de acuerdo con los cambios generados el proceso de interacción del docente con su contexto.

De allí que la práctica docente está influida fundamentalmente por sus concepciones, su pensamiento “constituye un marco de referencia integrado por un cúmulo de teorías implícitas, representaciones, imágenes, suposiciones...creencias, y valores que son susceptibles de influir en la selección de criterios para tomar decisiones sobre qué, cuándo y cómo planear, actuar y evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje”. (Tirado, 2015: 37, en referencia a Coll y Miras). Las interpretaciones que los docentes hacen sobre su ejercicio orientan sus acciones y como producto de la experiencia pueden suscitarse cambios en esas percepciones, lo cual involucra la evolución consciente de su actividad guiada por lo que conceptualiza y contrasta con la realidad.

Se erige así como un agente activo en constante perfeccionamiento “deja ser un mediador pasivo entre teoría-práctica, para convertirse en un mediador activo que desde la práctica reconstruye críticamente su propia teoría, y participa, así, en el desarrollo significativo del conocimiento y la práctica profesional”. (Porlán, 1993: 132). Desde esta postura, el docente evoluciona desde un ejercicio reflexivo sobre su práctica, antes durante y después de la acción, esto configura su pensamiento como producto de la experiencia y ofrece espacios para la formación y progreso permanente de su perfil profesional.

A la luz de estos planteamientos, se considera la formación permanente como un hecho que se despliega en la medida en que el docente reflexiona sobre su práctica, en donde cada experiencia le aporta a su conocimiento y le hace consciente de la necesidad de revisar las creencias, suposiciones y posturas que tiene sobre su accionar, esto posibilita el perfeccionamiento del conocimiento implícito que posee sobre el proceso de enseñanza, sus componentes funcionales y sus propias actitudes.

De esta forma, se evidencia la dinámica subyacente que facilita la evolución del conocimiento en la práctica docente, pasando de las creencias, actitudes y supuestos a la manifestación empírica del proceso de enseñanza y aprendizaje,

todo ello salpicado por la visión, el conocimiento y la interpretación que hace el docente sobre el contexto escolar. Queda clara la vinculación que existe con la gestión del conocimiento, el cual se configura como un elemento instrumental para validar la práctica docente como un espacio para el aprendizaje permanente de los protagonistas del proceso instruccional, convirtiendo cada experiencia efectiva en el cúmulo de saberes que al ser compartidos de manera consciente consolidan una organización centrada en el aprendizaje, donde cada miembro se inserta activamente.

### 3. CONCLUSIONES

En una actualidad imbuida en continuos cambios y progreso tecnológico, el conocimiento forma parte fundamental en la conformación de criterios de competitividad para cualquier organización; gestionar el conocimiento implica identificarlo para promover sus beneficios formativos y organizarlo como un bien de valor colectivo, de manera que se requiere poner en la conciencia de cada miembro de la organización, iniciativas que fomenten la interacción de experiencias y conocimientos, en favor de instaurar una cultura para el aprendizaje.

En consecuencia, la gestión del conocimiento ofrece respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento al otorgarle valor fundamental a los saberes que se intercambian en una organización y se convierten en un bien para promover su competitividad y sustentabilidad; así se maximiza utilidad del conocimiento pasando de lo que se conoce implícitamente hacia lo que se formaliza explícitamente, mediando en ello vías de comunicación efectiva para facilitar el flujo de la información y la sistematización del conocimiento compartido.

En este orden de ideas, en el ámbito educativo, la gestión del conocimiento representa una estrategia instrumental que dinamiza la organización escolar, siendo su recurso humano el gestor de saberes y responsable de su transferencia social, en ello se involucra la práctica docente como medio de estructuración del acto educativo, donde se recrean los escenarios didácticos para lograr aprendizajes contextualizados y de utilidad cotidiana, lo cual plantea la revisión reflexiva de la acción docente dentro del proceso instruccional, pasando de ser quien enseña, a ser, paralelamente, quien aprende durante el referido proceso.

Razón por la que se señala que las instituciones educativas, vienen a ser entidades gestoras del conocimiento, siendo su función social brindar formación para la vida, así se genera, procesa y transmite el conocimiento como producto de ejercicio instruccional; en este punto la práctica docente representa el espacio natural para convertir la experiencia de enseñanza en un proceso continuo y multidireccional de

aprendizaje, que ulteriormente transforma a la organización escolar en un centro de enriquecimiento cultural.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calvo, O. (2018). *La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura*. Tendencias, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño, Colombia. Vol. XIX N° 1, p. 140-163.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Buenos Aires: Pearson education.
- Farfán, D., Garzón, M. (2006). *La Gestión del conocimiento*. Documento de investigación N° 29, Facultad de Administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Fontalvo, T., Quejada, R. y Puello, J. (2011). *La Gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento*. Dialnet, *Dimens. empres.* - Vol. 9 No. 1, págs. 80-87. Disponible en: [Dialnet-LaGestionDelConocimientoYLosProcesosDeMejoramiento-3797779%20\(1\).pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3797779).
- Gordó, G. (2008). *Centros Educativos: Organizaciones-Red (O.R)*. Barcelona: Praxis.
- Krüger, K. (2006). *El concepto de la Sociedad del Conocimiento*. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona. Vol. XI, nº 683, 47-61.
- López, C. (2013). *Modelo integrativo para una didáctica conversora del conocimiento en Educación Universitaria*. Tesis Doctoral. Barinas: UFT.
- Nagles, N. (2007). *La Gestión del Conocimiento con fuente de innovación*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 61, pp. 77-87. Bogotá, Colombia: Universidad EAN
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La Organización creadora de conocimiento*. Edición en español de 1999. Oxford University Press.
- Minaka, A. (2009). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. Revista Electrónica Sinéctica, núm. 32, enero-junio, 2009, pp. 1-21 México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141008>.
- Murcia, N., Vargas, D. y Jaramillo, D. (2011). *Educación y Gestión de Conocimiento: un reto generativo desde los imaginarios sociales*. Revista Pedagogía y saberes No. 35. Pp 99-114. Colombia: Facultad de Educación. Universidad Pedagógica Nacional.
- Pelugo, M. y Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al Sector Público*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Pérez Esclarín, A (2011). *Educación Integral de Calidad*. Caracas-Venezuela: San Pablo.

Porlan, F. (1995). *Constructivismo y Escuela*. Sevilla: España.

Rodríguez, D. (2009). *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: Barreras y facilitadores*. Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias de la Educación. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Sañudo, L. (2014). *Hacia un modelo de gestión del conocimiento educativo para instituciones de educación superior y centros de investigación*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. Buenos Aires, Argentina.

Tirado, B. (2015). *Concepciones epistemológicas y práctica docente. Una revisión*. REDU, Vol. 13 (1). P.35-56. Universidad Politécnica de Valencia. España.

Vergara, M. (2005). *Significados de la práctica docente que tienen los profesores de Educación Primaria*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 3, núm. 1, 685-697. Madrid, España.

Vergara, M. (2016). *La práctica docente. Un estudio desde los significados*. Revista CUMBRES, vol. 2, núm. 1, 73-99. Ecuador.