

La gestión del conocimiento pedagógico en la Universidad Bolivariana de Venezuela, Táchira*

Becerra Torres, Gladys Yolanda / Gallego Gil, Domingo
Universidad de Los Andes - Venezuela / Universidad Nacional de Estudios a Distancia - España
yolandabecerrat@yahoo.es / dgallego@edu.uned.es

Finalizado: San Cristóbal, 2009-03-30 / Revisado: 2009-07-17 / Aceptado: 2010-04-15

Resumen

Este trabajo constituye una parte de la investigación que se desarrolla en el Programa de Formación de Grado de Estudios Jurídicos de la Universidad Bolivariana de Venezuela, cuyo propósito fundamental se orienta al diseño, aplicación y evaluación de un sistema de Gestión del Conocimiento Pedagógico (GCP). En el artículo se presenta la propuesta elaborada a partir de las respectivas precisiones teóricas sobre conceptos fundamentales como gestión, gestión del conocimiento (GC), conocimiento pedagógico y GCP. Luego se describen las fases y las acciones que implica la puesta en práctica de la GC a organizaciones sin fines de lucro, en este caso, de carácter educativo, ubicadas en el nivel de Educación Superior, en consonancia con la adaptación del modelo teórico de GC de Raub y Romhardt (2001).

Palabras clave: conocimiento, conocimiento pedagógico, gestión del conocimiento, gestión del conocimiento pedagógico.

Abstract

PEDAGOGICAL KNOWLEDGE MANAGEMENT AT THE BOLIVARIAN UNIVERSITY OF VENEZUELA, TÁCHIRA

This work is part of the research developed in legal graduate training program studies in the Bolivarian University of Venezuela, whose fundamental purpose is oriented to the design, implementation and evaluation of a management system in pedagogical knowledge (GCP). The article presents the proposal of the respective theoretical clarifications concerning fundamental concepts such as management, knowledge management, pedagogical knowledge and GCP. Then they are described the phases and actions involving the accomplishment of the GC in nonprofit education organizations. In this case of an educational superior level, it is showed its consistency with the application of the theoretical model GC (Raub and Romhardt, 2001).

Key words: knowledge, pedagogical knowledge, knowledge management, pedagogical knowledge management.

Résumé

LA GESTION DES CONNAISSANCES PÉDAGOGIQUES DANS L'UNIVERSITÉ BOLIVARIENNE DU VENEZUELA, TÁCHIRA

Ce travail fait partie de la recherche qui est développée dans les études juridiques de l'Université de Bolivarienne du Venezuela, dont l'objectif fondamental est orienté vers la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un système de gestion de ce programme de formation de connaissances pédagogiques (GCP). L'article présente la proposition des explications théoriques respectives concernant les concepts fondamentaux tels que la gestion, la gestion des connaissances (GC), les connaissances pédagogiques et les BPC. Puis décrit les étapes et les actions impliquant la mise en œuvre dans la pratique du GC situé au niveau de l'éducation des organisations sans but lucratif, dans ce cas d'un niveau éducative supérieur, conforme à l'adaptation du modèle théorique GC (Raub et Romhardt, 2001).

Mots-clés: connaissances, connaissances pédagogiques, gestion des connaissances, gestion des connaissances pédagogiques.

* En este artículo se presentan los primeros resultados del proyecto sobre Gestión del Conocimiento Pedagógico desarrollado en el PFGEJ de la UBV, que ha recibido financiamiento del CDCHT de la Universidad de Los Andes bajo el código NUTA-H-228-05-04-B. La autora agradece a esta instancia el apoyo económico que brinda a quienes asumen la tarea de contribuir con el desarrollo de uno de los recursos más valorados en este momento histórico: la generación de conocimiento. Por cuanto la información procesada, tanto a nivel teórico como empírico, es mayor que lo expuesto en este trabajo, los resultados de la investigación se complementarán posteriormente en otras publicaciones. Los logros alcanzados han sido muy satisfactorios para la autora, para la misma institución contexto de estudio y para el equipo del PFGEJ, cuyos miembros siempre estuvieron dispuestos al desarrollo de la propuesta investigativa. Vaya también para ellos el más sincero de los agradecimientos.

1. Introducción

El presente artículo se inscribe en el Proyecto de Gestión del Conocimiento Pedagógico (GCP), realizado en el Programa de Formación de Grado de Estudios Jurídicos (PFGEJ) de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV). La intención que nos motivó fue el aporte que desde el marco de la Gestión del Conocimiento (GC) puede hacerse para concretar de manera más efectiva el proceso formativo de los futuros abogados que requiere el país.

La idea es redefinir e intentar contextualizar los aportes de la GC al campo educativo, específicamente desde el ámbito de una universidad, que tiene una visión distinta al de las organizaciones empresariales con fines de lucro. Dicho de otra manera, se aspira aplicar un sistema de GC en una universidad que resulte adecuado a fines distintos de los crematísticos. La investigación se orienta, entonces, hacia el uso apropiado de este recurso para que la universidad pueda cumplir su misión esencial, que consiste en

- a) La formación integral de estudiantes y profesores como ciudadanos participativos de sus propios procesos educativos, como personas dignas, como profesionales competentes y honestos, capaces de contribuir con su desarrollo al país en las dimensiones económica, social, político-democrática, cultural, educativa, territorial e internacional.
- b) La generación de conocimientos en campos del saber, enriqueciéndolos con sus aportes, desde nuevas perspectivas epistemológicas, coadyuvando a fortalecer la ciudadanía, la democracia participativa y aportando soluciones a problemas nacionales y regionales.
- c) La interacción social vinculada al desarrollo socioeconómico, ambiental, cultural y educativo de las comunidades en su contexto local, regional y nacional, para contribuir con las nuevas prácticas que el país demanda.
- d) La revitalización, en perspectiva histórica, del pensamiento integracionista latinoamericano como eje fundamental de las vías de cooperación nacional e internacional en los espacios formativos y de generación de conocimientos, así como en su difusión (UBV, 2004).

El cumplimiento de tales imperativos requiere la presencia de un personal docente con un conocimiento diáfano sobre su rol y sobre una concepción educativa cónsona con los ideales de la organización y del mismo proceso de educación bolivariana. Se trata de una concepción educativa direccionada a la formación de ciudadanos comprometidos y humanamente sensibilizados con las transformaciones de su entorno. En opinión de Marcano (2006) se plantea un proceso que ubica epistémicamente a los individuos en el interés emancipatorio con la finalidad de alcanzar la autonomía y libertad, interés que se fundamenta en el ejercicio de los derechos sociales con equidad y supera la tendencia que ataca la pobreza con paliativos del modelo económico neoliberal, justificando “una realidad profundamente injusta, donde el crecimiento económico y la realidad social de los seres humanos está sujeta al libre juego de la oferta y la demanda.” (p. 160)

Se trata, entonces, de una concepción educativa al servicio de los colectivos menos favorecidos y del desarrollo endógeno del país. Ello requiere docentes comprometidos con un proceso de enseñanza y orientados por un pensamiento claro sobre el proceso democratizador de la educación. Dicho de otro modo, se demanda de un profesorado que, al estar claro del ideal educativo bolivariano, propicie la construcción de conocimientos colectivos (valores, conceptos y procedimientos) que permitan el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos, un pensamiento crítico ante las injusticias del ordenamiento económico mundial y la situación de pobreza que padecen la mayoría de los pueblos, la participación protagónica mediante el trabajo como fuerza potencial en función del bienestar social, las capacidades relacionadas con nuevas formas de organización comunal como alternativas para propiciar el propio desarrollo sostenible y sustentable de la nación y la formación, entre otros aspectos relevantes, de conciencia social, ecológica, ambientalista y anti-imperialista. Lo anterior implica la necesidad de propiciar estudios que permitan el desarrollo de conocimientos y alternativas para concretar este ideal educativo. Se trata de una tarea compleja, que involucra la puesta en marcha de procesos indagatorios, fundamentados en los paradigmas de

vanguardia, que puedan resultar útiles para generar y democratizar conocimientos pedagógicos, orientados a concretar de la manera más efectiva el proceso de Educación Bolivariana en este momento histórico.

Tal es el marco en el que se inserta este trabajo, que constituye parte de un proyecto de investigación ubicado en el nivel de Educación Superior destinado a elaborar, aplicar y evaluar una propuesta de la GCP en el PFGJ de la UBV – Táchira. El propósito general de la investigación, en consecuencia, tiene que ver con el desarrollo de la formación profesional de manera más efectiva de acuerdo con los requerimientos del país en el momento actual y con los aportes de vanguardia que emergen de los distintos campos del saber. El presente artículo, como se ha dicho, está dirigido a presentar una parte de este macroproyecto y se concentra en la demostración de la viabilidad de los aportes de la teoría GC en los aspectos pedagógicos en el nivel de Educación Superior en instituciones públicas sin fines de lucro. Este propósito puede plantearse mediante la siguiente interrogante: ¿Cómo debe estructurarse una propuesta que haga posible la GCP en el PFGJ de la UBV- Táchira?

Para la dilucidación de tal inquietud nos planteamos los siguientes objetivos:

- a. Adaptar la GCP a la situación sometida a estudio.
- b. Clarificar teóricamente lo atinente a la GC y GCP
- c. Precisar las implicaciones prácticas de la GCP
- d. Estructurar una propuesta de GCP para aplicarla al PFGJ de la UBV Táchira.

Para su abordaje se necesitan con anterioridad algunas precisiones conceptuales fundamentales. Para este trabajo se asume la *gestión* como el proceso orientado a la consecución de propósitos claramente definidos que involucra y compromete a los miembros de una organización. Implica las fases del proceso administrativo (planificación, organización, dirección, coordinación ejecución y control), además de la instauración de un cultura innovadora que está en conexión con el manejo efectivo de recursos, tangibles e intangibles; en el caso que nos ocupa, se considerarán los recursos intangibles, entendidos como bienes culturales que, aun sin existencia material, pueden tener una

expresión física en lo que se refiere a su asimilación, transferencia y aplicación, lo cual, en este momento histórico, les otorga valor y capacidad competitiva a las organizaciones. Se hace referencia, entonces, al *conocimiento*, término que también amerita clarificación, pues su precisión conceptual puede dar pie para dilucidar la importancia de este activo en el mundo organizacional, e incluso, revisar algunas posibilidades de viabilizar su uso de manera efectiva y productiva.

La consulta bibliográfica, considerando las diferencias y cercanías en las posturas de diversos autores como Collins y Quillian (1969), Craik y Tulving (1975), Piaget (1972), Shiffrin y Schneider (1977), Bandura (1977), Ausubel (1978), Vigotski (1979), Drucker (1986), Brunner (1989), Coll (1991), Marchesi (1991), Novak y Gowin (1992), Onrubia (1995), Brookings (1997), Ayllón (2000), Casado (2000), Valdez (2001), Mamolar (2001), Koulopoulos y Frappaolo (2001), Davenport y Prusak (2001), Probst, Raub y Romhardt (2001), Rodríguez, Araujo y Urrutia (2001), Ongallo (2003), Muñoz y Riverola (2003), Canals (2003), Gallego y Ongallo (2004), Belly (2004), Guédez (2004), Peluffo (2005), Achón (2005), Prieto (2005), permite señalar que el conocimiento es el intangible producto del proceso de aprendizaje de los seres humanos que se caracteriza por

- a) Ser personal, en el sentido de que cada individuo lo construye en su mente, asimilándolo como producto de la experiencia, tanto física como intelectual, y lo incorpora a sus esquemas mentales con los cuales le da significado a su realidad y opera en ella.
- b) Ser de carácter social en el sentido de que se adquiere en la relación con los otros, a través de las experiencias. De ahí que sea transferible.
- c) Permitir a través de su utilización, la comprensión y evaluación de las situaciones en las que convive y a las que se enfrenta el individuo, así como, la conveniencia y pertinencia de este intangible en un determinado momento.
- d) No agotarse con su utilización, como ocurre con otros bienes, sino, por el contrario, su uso abre las posibilidades de acrecentamiento; en tal sentido, se considera inacabado.
- e) Ser guía para la acción, al permitir la toma de decisiones en el momento que se requiera; en

otras palabras, permite decidir qué hacer ante una situación.

f) Aportar valor a las organizaciones.

A partir de la consideración de las ideas expuestas sobre gestión y conocimiento, se puede intentar una primera aproximación a la definición de la GC como el conjunto de acciones que implican un uso apropiado y racional del conocimiento o la búsqueda adecuada del mismo para cumplir con un fin. Esta definición preliminar, no obstante, debe ampliarse mediante la revisión y profundización teórica en el tema de la GC, que aportará la claridad necesaria en el diseño de propuestas en contextos específicos de acción.

2. La Gestión del Conocimiento

La GC tiene sus cimientos en el auge que adquieren las tecnologías de la información y la comunicación. Al menos así lo consideran autores como Ongallo (2003) y Canals (2003). Este último señala que en este momento la GC se considera más una práctica que una disciplina intelectual. Broking (1997) y Gallego y Ongallo (2004), por su parte, sí que la ven como disciplina.

Para Rodríguez, Araujo y Urrutia (2001) la GC surgió en la empresa, particularmente en las grandes empresas de consultoría a inicios de la década de los 90, debido a tres fuerzas económicas: la rápida obsolescencia de la base de competencias, la urgencia por valorar intangibles (debida en gran parte a la ola de fusiones y adquisiciones) y la integración de soluciones de tecnologías de la información.

Koulopoulos y Frappaolo (2001) hacen referencia a la gerencia del conocimiento y señalan que sus raíces se encuentran en la era contemporánea, a mediados del siglo XX, cuando ingresó a la fuerza laboral la primera promoción de graduados inmediatamente después del conflicto bélico que representó la segunda guerra mundial. Surge la tendencia en las empresas a preferir trabajadores formados profesionalmente a la vez que aumentan las instituciones de educación superior; ello marca la pauta para la génesis de la economía del conocimiento en los tiempos modernos en tanto que tal intangible desplaza al capital y los medios de producción como elementos esenciales que mueven el aparato productivo.

Según Pirela, Ocando y Rincón (2003) el concepto de GC surge de manera formal en el campo organizacional de EEUU y Europa a fin de mejorar la productividad de las empresas.

Canals (2003) precisa que tendencias en el mundo como la globalización, los avances tecnológicos en la información y comunicación y la nueva visión de las organizaciones empresariales constituyen el conjunto de factores que propiciaron en el mundo una preocupación por el conocimiento; desplegaron, en consecuencia, una serie de iniciativas que finalmente desembocaron en la génesis de una nueva disciplina: la gestión del conocimiento. Precisa este autor que la GC recoge tradiciones intelectuales provenientes de la economía, la sociología, la filosofía y la psicología y de fuentes de práctica profesional como la gestión de la información, el movimiento de la calidad y el capital humano. Belly (2004) acota que la GC es una disciplina que desde la perspectiva cronológica no tiene una historia extensa: si bien el proceso de gestión existe desde hace años, se ha concentrado en lo tangible; la gestión de lo intangible, por el contrario, aparece en esta era: la era del conocimiento.

La exposición precedente puede darnos una visión aproximada del origen de la GC y las causas que influyeron en su emergencia como disciplina y/o práctica. Sin embargo, queda por precisar en qué consiste. Autores como Rodríguez, Araujo y Urrutia (2001) la entienden como “la planificación, organización, coordinación y control de las actividades que llevan a la captura, creación y difusión del conocimiento de la empresa u otro tipo de organización de una manera eficiente” (p. 15). En tal sentido plantean que las actividades vinculadas con la GC serán la generación de nuevo conocimiento, el acceso a conocimiento valioso del exterior, la explicitación del conocimiento en bases de datos, software, documentos, la transferencia de conocimientos a otras partes de la organización, la medición del valor de conocimiento, el establecimiento de incentivos adecuados para que el conocimiento se cree y difunda entre los miembros de una organización y la transformación de la cultura organizacional en función de acrecentar el conocimiento.

Para Steib (2002) la GC trata de transformar la experiencia en conocimiento y el conocimiento en experiencia de forma que los profesionales de una organización tengan los conocimientos necesarios para realizar su labor más eficazmente. Este autor delimita la GC como un proceso sistemático de búsqueda, selección, organización y difusión de información cuyo fin esencial es aportar a los profesionales de una organización los conocimientos necesarios para desarrollar de manera efectiva su labor. Se trata de aprender de las experiencias para luego aplicar el saber a la toma de decisiones y en la solución de problemas, convirtiendo dicho conocimiento en práctica y ésta, en nuevo conocimiento.

Viedma (2000) señala que la función esencial de la GC consiste en planificar, poner en marcha, operar y controlar todas las actividades y programas vinculados con el conocimiento. De ahí que con los avances tecnológicos se hayan creado sistemas computarizados que conectan toda una organización, permitiendo el flujo de información a través de servidores y redes electrónicas. Es lo que se conoce como *intranet* o *raweb* que son herramientas derivadas de la *internet*, cuyo objetivo básico es convertir la información interna y ponerla a disposición de cuantos integran la plantilla de la organización de manera fácil y rápida (Flores, 2002). De ahí posturas como la de Mora (2009), para quien la GC es un proceso cultural y tecnológico en tanto que es la cultura la que debe favorecer y recompensar el intercambio de conocimientos; en efecto, la tecnología por sí misma no genera desafíos cognoscitivos a menos que vaya acompañada de un movimiento cultural.

Para Blanco (2001) la GC da respuesta a nuevas situaciones estratégicas, lo cual constituye su valor añadido. Así, surge como un intento de corregir un error de planificación de gestión de personal, pues el gran problema de las empresas del tercer milenio es el de retener el conocimiento. El problema es cómo. No es suficiente con el hecho de sistematizar y convertir el conocimiento en documentación e información. Éste tiene que ser procesado por los trabajadores, hacerlo propio. El conocimiento del otro no sirve de nada si no es procesado e incorporado a la propia máquina de producción, que no es otra cosa que la mente. Se trata, entonces,

de un verdadero proceso de aprendizaje.

Otros autores, sin embargo, piensan que la esencia de la GC va más allá de los procesos de identificación, captura y distribución, destacando la importancia en la capacidad de la organización para generar y movilizar conocimiento valioso (Mamolar, 2001). Pero, ¿cuál será ese conocimiento valioso? Según lo encontrado en la consulta de las diferentes fuentes bibliográficas, desde el campo corporativo, es aquel conocimiento que conduce, por su carácter innovador y productivo, a la mejora en todos los aspectos: en el entorno, en la capacidad de los trabajadores y en la rentabilidad. Para las instituciones educativas sin fines de lucro es menester interrogarse sobre cuál es el conocimiento que permite el funcionamiento más adecuado de los centros educativos a fin de cumplir de la manera más efectiva con su misión formativa. La respuesta inmediata puede hallarse en su esencia: lo pedagógico. Hace falta, sin embargo, delimitar cómo se entiende pedagógico. En tal sentido resultan pertinentes los aportes de Muñoz y Riverola (2003), para quienes la GC implica un cambio de paradigma en la dirección: ya no se encaminará a diagnosticar problemas y establecer líneas de acción en la óptica de *yo pienso y tu trabajas*. Si de verdad se quiere sacar provecho al conocimiento que la organización posee en función de la mejora, debe encaminarse el esfuerzo para que todas las personas generen y apliquen el conocimiento considerado como esencial en las actividades a fin de elevar los niveles de efectividad de las organizaciones. Estos autores afirman que el conocimiento es un recurso natural de las empresas que se genera espontáneamente y su propuesta para gestionarlo se orienta hacia la obtención del mayor provecho posible. La postura de Gallego y Ongallo (2004) sigue la misma línea en cuanto expresan que la GC intenta trabajar con lo que saben las personas de una organización; su planteamiento, por otra parte, asume una visión integradora, que permita a las organizaciones optimizar sus recursos en función de mejorar las competencias esenciales. Estas ideas coinciden con lo expuesto por Belly (2004), quien expresa que la cuestión es gestionar los conocimientos que poseen los individuos de una organización de manera que estos se acumulen, manejen y difundan entre todos los integrantes de la

misma a fin de que, mediante su puesta en práctica y evolución constante, se optimicen los procesos e incrementen los resultados.

Para efecto de este trabajo se consideran especialmente relevantes los aportes de Probst, Raub y Romhardt (2001), para quienes la GC puede considerarse como un proceso complejo que implica formulación de objetivos, identificación, adquisición, desarrollo, distribución, aplicación, retención y evaluación, con la intención de hacer la organización más efectiva, rentable, competitiva y valiosa; para todo ello se necesita generar una cultura de aprendizaje organizativo. De este modo, la GC aplicada a las organizaciones educativas sin fines de lucro está vinculada a la mejora para cumplir con su misión esencial, que consiste en la formación del ser humano. La efectividad estará en función de su misión esencial y del servicio que presta. La competitividad, planteada en el sentido de cómo elevar la calidad del proceso, será, entonces, más consigo misma que con otras organizaciones. En este sentido, conviene referir a Rodríguez (2004) (citado por Gallego y Ongallo, 2004) quien afirma que “las organizaciones del tercer sector no pueden eludir la aplicación de técnicas y prácticas empresariales que permitan mejorar su capacidad de gestión y afrontar nuevas necesidades”. (p.19). Este es el sentido que tiene este enfoque teórico en este estudio, dirigido a promover el uso adecuado del conocimiento pedagógico desde la GC con el fin de buscar mayor efectividad en los procesos formativos.

La idea de redefinir e intentar contextualizar los aportes de la GC al campo educativo, específicamente desde el ámbito de una universidad, tiene una visión distinta al de las organizaciones empresariales con fines de lucro, pues se aspira aplicar un sistema de GC en una universidad no para hacer uso adecuado de este intangible con fines rentables, sino para que el intangible conocimiento pedagógico sea utilizado en función de que la organización pueda cumplir su misión esencial

La tarea es compleja, involucra la puesta en marcha de procesos indagatorios para generar y democratizar conocimientos pedagógicos, orientados a concretar en este momento histórico el proceso de Educación Bolivariana de la manera más efectiva. Estas son las motivaciones principales que

orientan el macroproyecto de investigación, que consiste en diseñar, aplicar y evaluar un sistema de GCP en el PFGEJ de la UBV – Táchira para contribuir a desarrollar la formación profesional de los nuevos abogados de manera más efectiva, de acuerdo con los requerimientos del país en este momento histórico y con los aportes de vanguardia que emergen de los distintos campos del saber. En otros términos, la sistematización de conocimientos se orienta a determinar la viabilidad de los aportes de la teoría GC en los aspectos pedagógicos a nivel de Educación Superior en instituciones públicas sin fines de lucro.

Para la elaboración de una propuesta para GC desde las referencias teóricas puede citarse a Belly (2004), quien opina que se trata de un proceso circular de tres pasos que no tiene fin, se nutre de sí mismo para mantenerse vivo y cuya implantación no se realiza de manera inmediata sino que involucra todo un proceso que requiere tiempo y planificación. Para este autor, el proceso de la GC implica pasar de la teoría a la práctica. En tal sentido plantea seis fases para su implantación:

- a. Análisis de la situación vigente, según la cual se conoce el estado actual de la organización
- b. Planificación del proyecto de GC, que consiste en poner de manifiesto la estructura y el enfoque del proyecto para gestionar el conocimiento.
- c. Organización de los recursos, cuyo fin esencial es considerar todos los elementos necesarios y la prioridad que a cada uno le corresponde.
- d. Implementación del proyecto de GC, que se refiere ya al proceso de aplicación.
- e. La medición y análisis de resultados, que consiste en determinar la efectividad del proceso.
- f. Seguimiento, procedimiento activo que implica una concepción dinámica la GC, entendida, por tanto, como un proceso cíclico.

Según señalamientos de Canals (2003), en un primer momento la GC se limitaba a una serie de prácticas que tenían sus fundamentos en las disciplinas tradicionales. En pleno siglo XXI, como se puede apreciar, se pretende con esta misma perspectiva comprometer a todas las personas dentro de una organización a que aporten su capital intelectual con el propósito de aumentar la eficiencia de los procesos y la aceleración de las actividades. De ahí posturas como la de Barajas

(2007), para quien la GC promueve la participación de todos los directivos de una organización en un proyecto determinado: directivos, agentes sociales y empleados. Ello implica que la toma de decisiones de los directivos no son fallos absolutos sino un proceso coparticipativo en función del bienestar de quienes conforman la organización.

Ahora es preciso clarificar lo relativo a la GCP a fin de apreciar sus implicaciones prácticas desde la naturaleza del conocimiento que se desea gestionar y de las particularidades del contexto de aplicación.

3. La Gestión del Conocimiento Pedagógico

Para iniciar la disertación sobre este aspecto es procedente clarificar primero qué se entiende por conocimiento pedagógico. Para efectos de esta investigación y considerando los aportes de autores como Vivas (1997), Vasco (1990), Vasco (1994) y Díaz (2006), se asume por conocimiento pedagógico aquel conjunto de nociones, conceptos e ideas de carácter transdisciplinar que construyen y reconstruyen de manera constante los profesores, en una relación dialéctica con el contexto y en un momento histórico particular, sobre el proceso de la formación humana y por ende, sobre los procesos de enseñanza, aprendizaje, currículo y organización educativa, de cara o a propósito de una concepción integral del ser humano a partir del ideal educativo que fundamenta el sistema educativo bolivariano.

Partiendo de la precisión sobre GC y de lo entendido por CP, se asume que la GCP se refiere al *proceso complejo que implica formulación de objetivos, identificación, adquisición, desarrollo, difusión, aplicación, retención y evaluación de conocimiento pedagógico, con la intención de hacer las instituciones más efectivas en cuanto a la misión que les ha sido encomendada y que se traduce en los fines educativos que se planteen en los diversos contextos*. Esto implica, entre otras cosas, asumir los retos de generar y sistematizar los conocimientos atinentes a la formación humana y, por ende, a los procesos de enseñanza, aprendizaje, currículo y organización educativa, a partir de una concepción filosófica de la educación.

Pérez (2002) plantea que dentro del ámbito educativo se hace imprescindible una revisión

epistemológica sobre la GC con el propósito de establecer los ejes para la educación del futuro, que fundamentalmente incluirá elementos provenientes de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento. Precisa que la GC es el factor que permite la ruptura de esquemas dentro de la educación tradicional, principalmente la universitaria, en el contexto generador de nuevos conocimientos y habilidades. También señala este autor que no es suficiente con tener acceso a grandes cantidades de información documental; es necesario, además, que los individuos puedan y sepan procesar dicha información. De nada sirve a cualquier organización, sea una Universidad o cualquier otra, poseer individuos con talento y conocimiento si éste no es aplicado en las organizaciones.

En ese sentido la GC tiene sentido dentro de la investigación educativa porque, entre otras cosas, es evidente la necesidad de revisión epistemológica de conceptos fundamentales como conocimiento, aprendizaje, enseñanza, por su aparente fractura entre la visión empresarial y la formativa. Además, como proceso se desarrolla y concreta generalmente con y entre personas adultas, por lo cual requiere de estrategias definidas que faciliten aprendizajes en esta edad. Queda en evidencia la urgencia y pertinencia de estudiar la GCP en la Educación Superior.

González, López y Guzmán (2003) plantean que la GC de por sí reclama el desarrollo del trabajo pedagógico; alegan que tal proceso debe gestarse en el campo empresarial, pero realmente depende del contexto donde se esté aplicando (sea en la empresa, la escuela, la comunidad). La aplicación de un proceso de GC, por otra parte, demanda de alguna manera intervención pedagógica; más aún, desde la perspectiva que asumen estos autores, para quienes la GC se orienta a desarrollar talento, existe una estrecha relación entre GC y factores como la motivación, la inteligencia y la creatividad. En este sentido, advierten la necesidad de que las Ciencias Pedagógicas generen el estudio de este tema para que se pueda sustentar teóricamente de una manera adecuada y por tanto, se avance con la rapidez y efectividad que se requiere. A tal efecto, acotan que en este reto las Universidades tienen la oportunidad de desarrollarse ellas mismas y contribuir de manera

significativa al desarrollo del contexto social en que estén insertas.

Así desde la GCP, hay que centrar todas las energías para favorecer la apertura de una organización educativa, de cualquier nivel del sistema educativo, hacia una cultura del aprendizaje continuo y revisión constante de los procesos pedagógicos de forma tal que se logre más efectividad en la formación de las nuevas generaciones. En otros términos, se trata de coadyuvar, mediante la GCP, a crear las condiciones para que se dé la apropiación de las competencias necesarias que permitan a los individuos insertarse en un mundo en constante cambio, desde una perspectiva participativa y protagónica, que devenga en aportes para desarrollo de los contextos en los que se desenvuelve.

Ello implica, entre otras consideraciones:

- a. Elaborar un proyecto que permita orientar todo un conjunto de acciones en GC.
- b. Generar situaciones y mecanismos para hacer explícitos los conocimientos tácitos, documentarlos, aplicarlos y difundirlos. Ello debe hacerse en función de los procesos esenciales: formación, educación, enseñanza, aprendizaje, currículo y organización educativa.
- c. Pensar en la formación de comunidades de práctica como vía que coadyuva a la generación del nuevo conocimiento a la vez que se propicia su difusión.
- d. Revisar las posibilidades tecnológicas y herramientas virtuales como los e-learning, correos electrónicos, foros, chat, etc., que hagan más viable el proceso.
- e. Favorecer la creación de repositorios de conocimiento y estrategias, tales como la selección de las mejores prácticas, para propiciar la generación de conocimiento innovador.

Es importante señalar que en lo referente a la GCP el área de la gestión de contenidos quizás sea la más trabajada en relación con los soportes electrónicos. Esto lo señalan Lara y Duart (2005) precisando al respecto que en el ámbito educativo los estudios se han centrado en la mejora de la eficacia y eficiencia de los objetos de información en el entorno electrónico de una organización educativa, a partir de la definición de sistemas de

información informáticos, del diseño de gestores de contenidos, de los modelos de arquitectura de información, de los modelos pedagógicos, la creación de compilaciones de información, entre otros.

Galeano (2003) señala que las demandas de los tiempos actuales al sector universitario requieren un cambio de paradigma en la formación de profesores y estudiantes, es decir, una reforma del pensamiento educativo desde las modernas teorías de la educación: el currículo, la pedagogía, la didáctica, las metodologías de investigación y del uso de las TIC. Precisa este autor que tal cometido implica reconocer la importancia de las concepciones epistemológicas en la formación de profesores, pues de las mismas depende, entre otras cosas, la GC, ya que a través de ellas los profesores interpretan sus prácticas, los cambios y las innovaciones.

Así, prever cambios, como por ejemplo la instauración de propuestas inscritas en la GC, que supone el paso del aprendizaje individual y grupal al organizacional, requiere condiciones como la actualización del profesorado; en efecto, dependiendo de la visión y misión de la universidad, se tienen que replantear las concepciones pedagógicas en el marco de un contexto particular para ir desde allí a lo general. Esto resulta clave, pues los profesores tienen que poseer una idea clara acerca del tipo de hombre se pretende formar en consonancia con los imperativos de la Educación Superior en un momento determinado y en el contexto de actuación. Así, el profesorado debe tener claridad en lo que respecta a

- a. La estructura curricular y su respectivo enfoque.
- b. Las funciones docentes dentro de la institución y cómo se entienden las mismas en el contexto interno y externo de la organización.
- c. Las nuevas teorías sobre el aprendizaje, los procesos cognitivos y las mismas concepciones epistemológicas.
- d. Los nuevos enfoques didácticos.
- e. Los avances tecnológicos.
- f. El acervo cultural y la potencialidad creativa de cada comunidad.
- g. La inserción del quehacer pedagógico en su contexto.

Apartir de las anteriores precisiones conceptuales tanto de GC y GCP como de la naturaleza de la institución y su contexto de estudio, se elaboró la propuesta que se presenta a continuación. Por ahora, el trabajo heurístico se orienta a describir los procesos que pueden hacer posible la GCP en el PFGEJ de la UBV- Táchira. Es importante señalar que la misma se construye a partir de los aportes de autores como Belly (2004), Gallego y Ongallo (2004), De Tena (2004), Muñoz y Riverola (2003), Probst, Raub y Romhardt (2001).

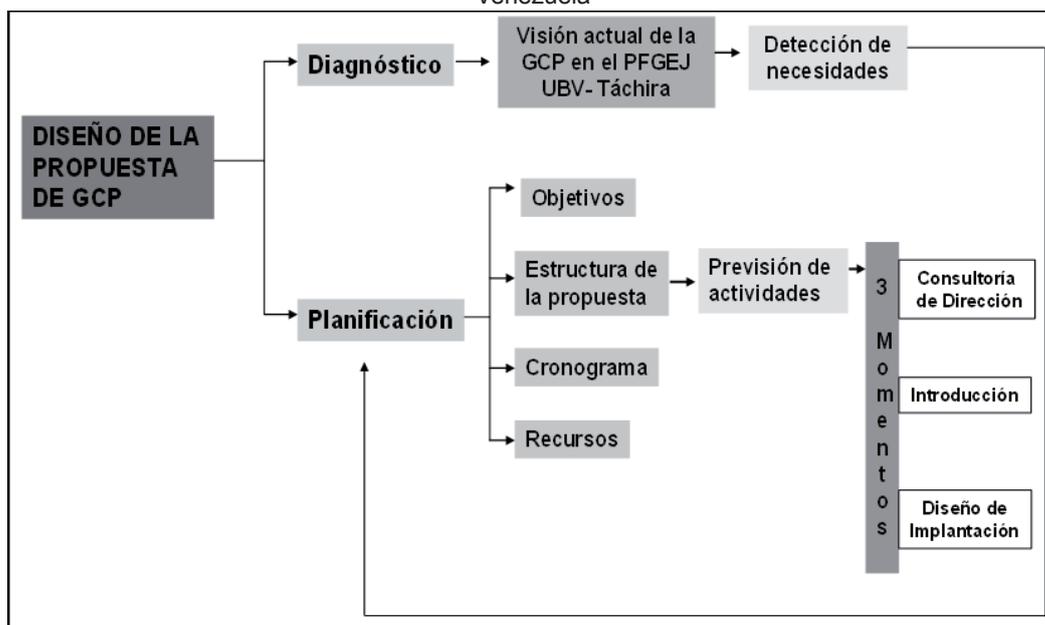
4. Propuesta para gestionar el conocimiento pedagógico en la UBV

A partir de los aportes teóricos sistematizados sobre la GC y la GCP y, en especial, lo atinente a su posibilidad de aplicación en las organizaciones sin fines de lucro como la UBV, se delinea una propuesta pensada en tres fases: diseño, aplicación y evaluación. La primera fase, el diseño, comprende, a su vez, dos grandes acciones: el *diagnóstico*, mediante el cual se obtiene la visión actual de la GCP en el PFGEJ, y la *planificación*, la cual depende de los resultados de la primera acción, es decir, del diagnóstico (Gráfico 1). El diagnóstico se plantea de acuerdo con las fases del modelo teórico de GC que fundamente el trabajo. Para el

presente caso se consideró pertinente el modelo de los *Pilares del Conocimiento* de Probst, Raub y Romhardt (2001). La segunda acción implica formulación de objetivos, estructura de la propuesta, cronograma y recursos. Los objetivos constituyen las intencionalidades que orientan las acciones a seguir, se plantean en forma general y específica, se formulan en función de las necesidades que se detecten en el diagnóstico. La estructura de la propuesta comprende el conjunto de actividades a realizar, cuya concreción implica momentos: consultoría de dirección, introducción del proceso y diseño de implantación, las cuales se distribuyen en el tiempo conformando el cronograma. Los recursos son los diferentes medios utilizados en el desarrollo de la propuesta; para efecto de este trabajo, en consonancia con las actividades, se consideran los recursos humanos, de infraestructura y audiovisuales. Es importante para su previsión y organización considerar la taxonomía de los medios audiovisuales de Gallego, Alonso y Cantón (1993), específicamente, lo atinente a los medios de grupo, en lo que los autores clasifican como material de equipo y material de paso.

La segunda fase consiste en la aplicación e implica la puesta en marcha de todas las actividades que se organicen en los momentos de consultoría de

Gráfico 1
Diseño de la propuesta de Gestión del Conocimiento Pedagógico para la Universidad Bolivariana de Venezuela



Fuente: elaboración propia

dirección, introducción y diseño de implantación. En los dos primeros momentos se desarrollan acciones tanto con los equipos de dirección como con los miembros de la organización en general a fin de sensibilizarlos sobre los beneficios de la GC y comprometerlos con la propuesta que se vaya a desarrollar. El tercer momento lo componen el conjunto de actividades previstas a partir tanto de los resultados del diagnóstico que dan cuenta de la situación actual de la organización sometida a estudio como de los procesos que conforman el modelo de GC que da fundamento conceptual esencial de la investigación (Gráfico 2).

Para el caso del presente trabajo la GCP se aplica en función de las necesidades detectadas en el PFGEJ de la UBV – Táchira y del modelo de los Pilares del Conocimiento propuesto Probst, Raub y Romhardt (2001) cuya representación gráfica se presenta en el Gráfico 3.

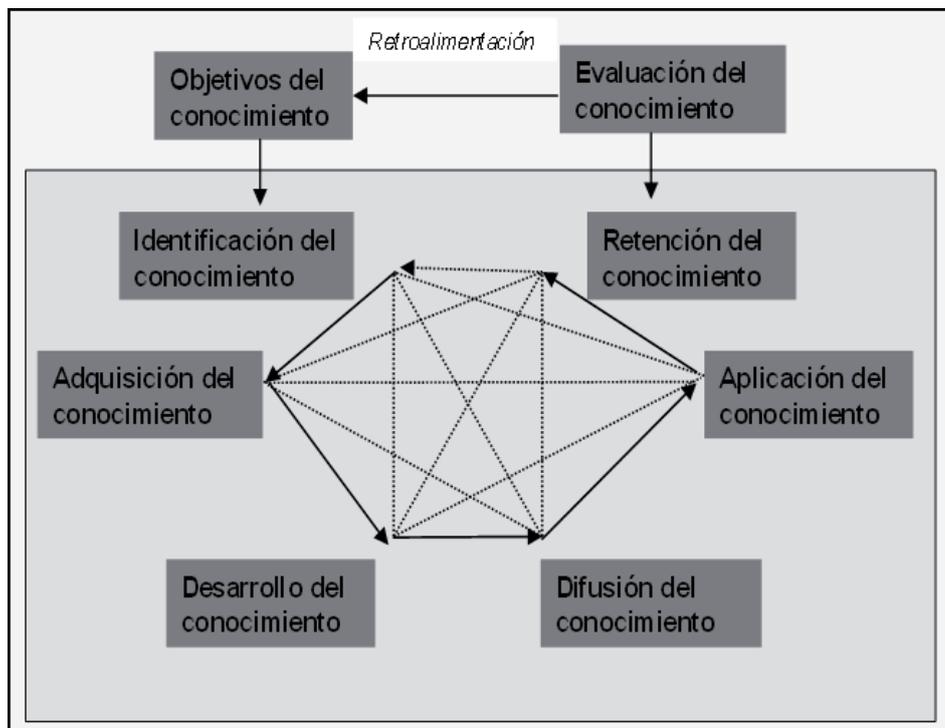
La tercera fase es la evaluación y consiste en una valoración de los conocimientos existentes en la organización para saber cuáles son más relevantes, a objeto de darles mayor prioridad en su carácter generativo. El proceso evaluativo está en función de los conocimientos idealistas y operativos en el contexto de la organización en relación con su utilidad para resolver los problemas que se presentan, orientados por el norte filosófico. En una organización educativa pueden existir problemas relacionados con la formación y también con la gestión del centro, es decir, lo concerniente a los procesos administrativos. De estos se pueden valorar los que son prioritarios para el cumplimiento de la misión institucional de acuerdo con los ámbitos de acción; pueden incluirse en este proceso categorías como gestión escolar, currículo, normas y disciplina, procesos de enseñanza y de aprendizaje y uso de nuevas

Gráfico 2
Aplicación de la propuesta de GCP para el PFGEJ de la UBV – Táchira



Fuente: elaboración propia

Gráfico 3
Pilares de la administración del conocimiento



Fuente: Adaptación del modelo de Probst, Raub y Romhardt, 2001.

tecnologías. Es importante que dentro de un centro educativo los conocimientos pedagógicos sean revisados con cierta constancia o permanencia.

Para la presente investigación se establece un proceso de evaluación relacionado con los aspectos constitutivos del conocimiento pedagógico en la UBV, específicamente los que han sido considerados en el PFGEJ, que no son otros que los relacionados con la formación, la enseñanza, el proceso de aprender, la evaluación, el currículo y la misma organización educativa. No porque la institución haya inventado todo un bagaje teórico de su exclusividad, sino que, como experiencia pedagógica se nutre de los aportes, filosóficos, pedagógicos, sociológicos, etc., más concordantes con sus fines y razón de ser, y por supuesto, disiente de otros.

La UBV trata de fundamentar su hacer educativo una nueva pedagogía universitaria, que coloca en la condición humana como eje problemático fundamental, asumiéndola en su complejidad individual y sociocultural. Se trata de poner en práctica una pedagogía humanística: dialógica y

transdisciplinaria que coadyuve a desarrollar la curiosidad epistemológica, entendida como una actividad proclive a la búsqueda, sistematización y transferencia del conocimiento socialmente instituido en conjunción con el saber popular. Además, el mismo hecho de que la UBV se haya planteado la municipalización como estrategia para lograr el cometido de la democratización en la educación conlleva a plantearse un modelo pedagógico diferente, donde conceptos nuevos se conjugan con conceptos viejos para enriquecer los esquemas de intervención educativa. Respecto a esta idea Freire (1998) refiere que “la asunción de lo nuevo que no puede ser negado o recibido sólo porque es nuevo, así como el criterio de rechazo a lo viejo no es solamente cronológico. Lo viejo que preserva su validez o que encarna una tradición o marca una presencia en el tiempo continúa nuevo.” (p. 37)

Lo ideal es que se proceda a evaluar mediante la aplicación de encuestas a los profesores elaboradas a partir de los elementos constitutivos del conocimiento pedagógico, para determinar

cuáles de los existentes en la UBV y en el PFGEJ son ponderados con mayor valor y cuáles aparecen como necesidades a fin de proceder al respectivo análisis en función de la filosofía institucional. Asimismo se pueden utilizar en el proceso técnicas como la observación, las entrevistas, los registros y el análisis de contenido aplicado a la documentación existente.

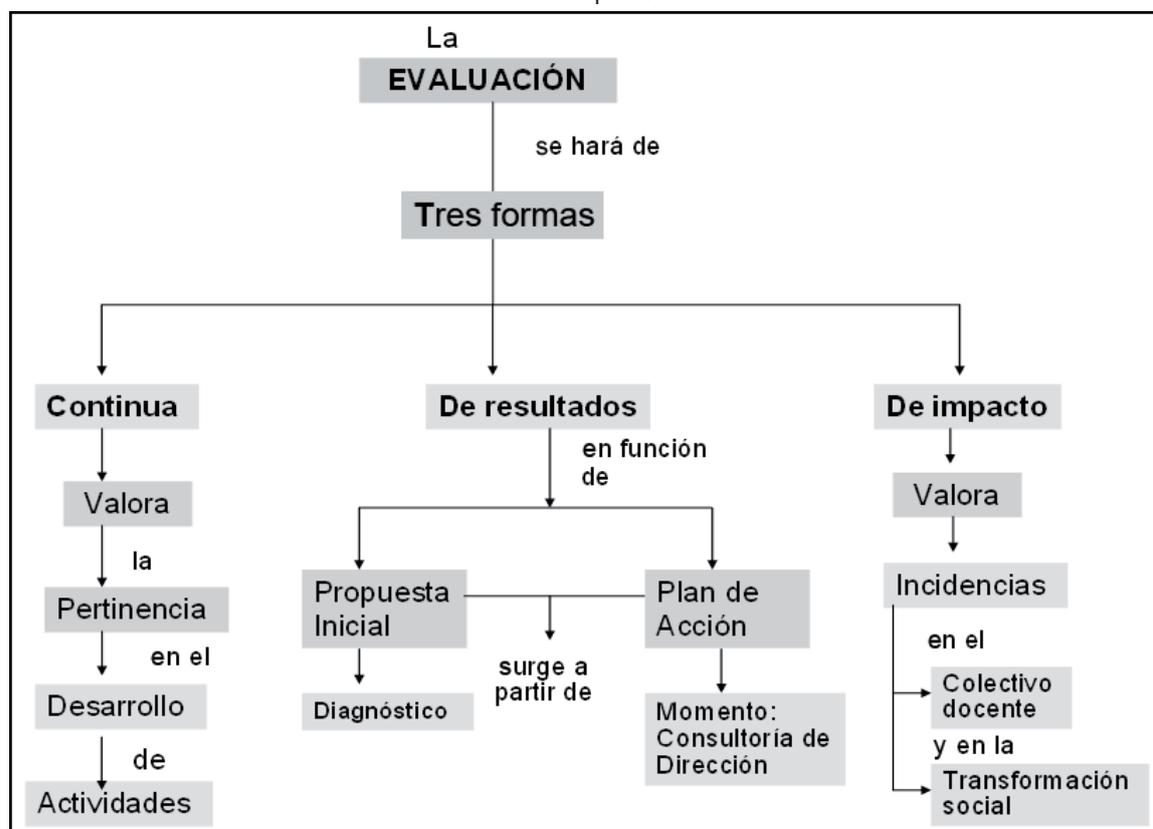
Otro elemento que es importante resaltar es que esta fase tiene tres formas de concretarse: en el proceso, inmediatamente después del proceso y un tiempo después de haberse aplicado el proyecto. La primera etapa es importante pues permite hacer reajustes al proceso de aplicación sobre la marcha; en la segunda se pueden apreciar los resultados obtenidos y replantear la situación, y la tercera es una evaluación de impacto útil para la medición de los efectos en el proceso de transformación social.

En la propuesta de GCP dentro el PFGEJ en el Táchira se tiene previsto aplicar la evaluación en las tres formas (Gráfico 4). La primera es continua

y se realiza en la medida en que se desarrollen las actividades a fin de decidir sus efectos a corto plazo y la pertinencia de las actividades. Los instrumentos que se utilizan son, entre otros, los registros, las listas de cotejo y las escalas de estimación. La segunda, la evaluación de resultados, se aplica para valorar los efectos a corto plazo; se concreta mediante la comparación de los resultados esperados y los resultados obtenidos del proceso de mediación. Aquí es especialmente oportuno el uso de los cuadros comparativos entre los indicadores de resultados esperados y obtenidos, al igual que las entrevistas.

La tercera, la de impacto, permite apreciar la incidencia del proyecto en el colectivo docente y su aporte al proceso de transformación social. En la presente propuesta se aspira aplicar esta etapa entre seis meses y un año después de concluido el proyecto. Los instrumentos a utilizar serán las entrevistas no estructuradas y el análisis de contenido para los documentos existentes. El

Gráfico 4
La evaluación del proceso de GCP



Fuente: elaboración propia

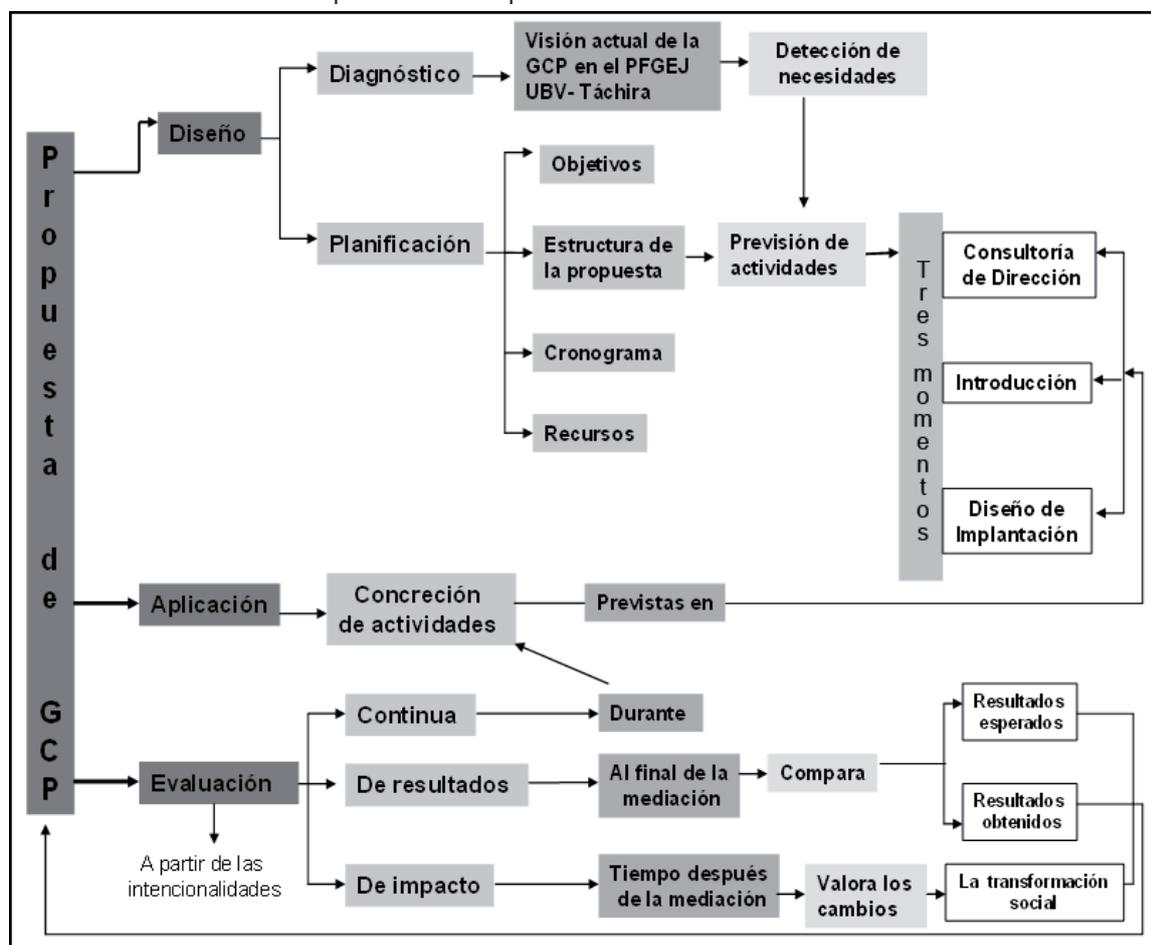
resultado de todo el proceso será el insumo esencial para redefinir la situación del proceso y elaborar una nueva propuesta, cumpliendo con el proceso cíclico de generación de conocimiento resultante del proceso de GCP.

Es importante señalar que todo el proceso de GCP tiene un carácter sistémico y se propone desde el enfoque teórico que lo fundamenta (Gráfico 5).

La propuesta se elaboró para ser aplicada durante un tiempo aproximado de tres a cuatro años, pero realmente no tiene una finalización

cronológicamente marcada, porque al llegar a la evaluación de impacto se completan los insumos para replantear nuevamente la situación de la institución en lo que respecta a la GCP en la institución contexto de estudio. Se puede hablar más bien de apertura de una línea de investigación, pues se genera conocimiento antes, durante y después de GC. Los resultados se ponen al servicio de la misma organización y de otras que quieran asumir el reto de contribuir al proceso de transformación que vive el país.

Gráfico 5
Propuesta de GCP para el PFGEJ de la UBV-Táchira



Fuente: elaboración propia

Referencias

Achón I., J. (2005). La cooperación para la generación de conocimiento. En: Mújica, A. (Coord.) *Conocimiento para el desarrollo*. San Sebastián: Universidad de Deusto.
Ausubel, D. (1978). *Psicología educativa*. México: Trillas.

Ayllón, J. (2000). *¿Es la filosofía un cuento chino?* Bilbao: Desclée de Brouwer.
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 84, 191-215.
Barajas Z., E. (2007). *Estrategias de formación en el siglo XXI*. Barcelona: Ariel.
Belly, P. (2004). *El Shock del management. La revolución del conocimiento*. México: McGrawHill.

- Blanco, J. (2001). *Gestión del conocimiento: ¿para qué?* Disponible: <http://www.portaldelconocimiento.com>. [Consulta: 2002, octubre 24].
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual*. Barcelona: Piados.
- Canals, A. (2003). *Gestión del conocimiento*. Barcelona: Gestión 2000.
- Casado, J. (2000). *Principios para una gestión eficaz del conocimiento*. Disponible: <http://www.portaldelconocimiento.com>. [Consulta: 2002, septiembre 04].
- Coll, C. (1991). Concepción constructivista y planteamiento curricular. *Cuadernos de Pedagogía*. (188), 8-11.
- Collins, A. y Quillian, M. (1969). Retrieval time from semantic memory. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*. (9), 240-247.
- Craik, F. y Tulving, E. (1975). Depth of processing and the retention of words in episodic memory. *Journal of Experimental Psychology: General*. 104, 268-294.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Díaz, V. (2006). *Construcción del saber pedagógico*. Caracas: Fondo para el Fomento y Desarrollo de la Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Flores, J. (2002). *Gestionar el conocimiento "Modus Operandi" de las empresas del siglo XXI*. Disponible: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. [Consulta: 2002, octubre 07].
- Freire, P. (1998). *Pedagogía de la autonomía*. México: Siglo XXI.
- Galeano L., J. (2003). Las facultades de Educación ante una nueva oportunidad de crecimiento y desarrollo. *Debates*, 44. Universidad de Antioquia. Disponible: <http://almamater.udea.edu.co/debates/deb10.htm>. [Consulta: 2006, agosto 30].
- Gallego, D.; Alonso, C. y Cantón, I. (1996). *Integración Curricular de los recursos tecnológicos*. Barcelona: Oikos Tau.
- Gallego, D. y Ongallo, C. (2004). *Conocimiento y gestión*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- González, F.; López, A. y Guzmán, F. (2003). *La gestión del conocimiento desde una perspectiva pedagógica*. Disponible: http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/032003/Art050303.pdf. [Consulta: 2006, septiembre 12].
- Guédez, V. (2004). *Aprender a emprender*. Caracas: Planeta.
- Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. (2001). *Smart. Lo fundamental y más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Lara, P. y Duart, J. (2005). Gestión de contenidos en el e-learning: acceso y uso de objetos de información como recurso estratégico. *Revista de universidad y sociedad del conocimiento*. 2(2). Disponible: <http://www.uoc.edu/rusc>. [Consulta: 2006, agosto 25].
- Marcano, J. (2006). Cooperativismo, educación y ciudadanía. *Revista ciencias de la educación*. 2 (28). pp. 151-166.
- Mamolar, P. (2001). ¿Son las instituciones educativas organizaciones del conocimiento? *Organización y gestión educativa*. 1, 1-7.
- Marchesi, A. (1991). *Orientación y apoyo psicopedagógico en la escuela*. I Congreso de Psicología y Educación. Madrid: Universidad de Complutense.
- Mora V., C. (2009). *La relevancia y alcance de la gestión del conocimiento*. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/relevancia-y-alcance-de-la-gestion-del-conocimiento.htm> [Consulta: 2010, febrero 02].
- Muñoz, B. y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Novak, J. y Gowin, B. (1992). *Aprendiendo a aprender*. Barcelona: Martínez Roca.
- Ongallo, C. (2003). Gestión del conocimiento. En L. Puchol. (Coord.). *Las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Onrubia, J. (1995). *Enseñar: crear zonas de desarrollo próximo e intervenir en ellas. El constructivismo en el aula*. Barcelona: Graó.
- Peluffo, A. (2005). *La gestión del conocimiento y el aprendizaje aplicada al desarrollo universitario*. Universidad Central de Santiago de Chile. Disponible: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/documentosinteres/chile>. [Consulta: 2006, agosto 23].
- Pérez, J. (2002). *¿Qué aporta la gestión del conocimiento a la formación?* Disponible: <http://www.somece.org.mx/memorias/2002>. [Consulta: 2006, agosto 24].
- Piaget, J. (1972). *Psicología y pedagogía*. Barcelona: Ariel.
- Pirela, J.; Ocando, J. y Rincón, E. (2003). Las comunidades de práctica en un contexto de gerencia de conocimiento: estudio de caso. *Revista venezolana de gerencia*. Año 8 (22), 270-284.
- Prieto, I. (2005). *Gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones*. Valladolid: Universidad de Valladolid, Secretaría de Publicaciones e Intercambio Editorial.
- Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001) *Administre el conocimiento. Los pilares para el éxito*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, A.; Araujo, A.; Urrutia, J. (2001). La gestión del conocimiento científico técnico en la universidad: un caso y un proyecto. *Cuadernos de gestión*. 1(1), 13-30.
- Shiffrin, R. y Schneider, W. (1977). Controlled and automatic human information processing: II. Perceptual learning, automatic attending, and a general theory. *Psychological Review*. 84, 127-196.
- Steib, N. (2002). *Algo más que información*. Disponible: <http://www.portaldelconocimiento.com>. [Consulta: 2002, junio 09].
- Universidad Bolivariana de Venezuela. (2004). *Universidad Bolivariana de Venezuela. Documento Rector*. Caracas: Dirección General Académica de la Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Valdez, J. (2001). Diálogo entre conocimiento científico y conocimiento práctico. *Revista Notas de Investigación*. Año VII (6), 9-15.
- Vasco, C. (1990). *Algunas reflexiones sobre la pedagogía y la didáctica*. Bogotá: Corprodic.
- Vasco, E. (1994). *Maestros, alumnos y saberes*. Bogotá: Magisterio.
- Viedma, J. (2000). *La gestión del conocimiento y el capital intelectual*. Disponible: www.gestiondelconocimiento.com. [Consulta: 2002, octubre 07].
- Vivas, G., M. (1997). Teoría pedagógica. Un imperativo para la práctica reflexiva. *Revista de Pedagogía*. XVIII (52). UCV.