



**ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO PARA LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Autor

LILIANA GAMBOA BULLA

MARTHA ARANA ERCILLA

Directora SPI

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ÉNFASIS EN EVALUACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA
2016

RESUMEN ANALITICO EN EDUCACIÓN. RAE

1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de Maestría en investigación
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Análisis documental de la importancia de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas.
Autor(es)	Gamboa Bulla, Liliana
Director	ARANA ERCILLA, Martha
Publicación	BOGOTA, Universidad Pedagógica Nacional, 2016, 116p.
Unidad Patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional
Palabras Claves	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN, CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN, GESTIÓN EDUCATIVA.

2. Descripción
<p>El presente trabajo tiene como objetivo fundamentar la importancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la cultura de la investigación realizando un análisis documental sobre la gestión del conocimiento y como este se visualiza en términos pedagógicos, como aporte a la cultura de la investigación para las instituciones educativas. Inicialmente se realiza el rastreo teórico de la gestión del conocimiento, haciendo un recorrido sobre sus orígenes en la administración hasta llegar a su enfoque humanista, que genera un análisis de algunos de sus modelos. Posteriormente se hace una aproximación a la comprensión de la cultura de la investigación, ahondando en la investigación y su relación con la ciencia, la investigación en el contexto educativo, y así precisar lo que es la cultura de la investigación, a partir de esto se crean unos principios y estrategias producto de la incidencia que puede establecerse de la gestión del conocimiento específicamente en las instituciones educativas desde el modelo SECI para la cultura de la investigación, que finalmente permite llegar a la conclusión de la importancia de aunar esfuerzos a través de la consolidación de una cultura investigativa inherente y natural de la academia desde la gestión del conocimiento.</p>

3. Fuentes

Este estudio refiere 23 fuentes que fueron consultados a lo largo de su desarrollo, entre ellas:

Andrés Martínez Marín, F. R. (s.f.). *Facultad de ciencias sociales Universidad De Chile*. Recuperado el Mayo de 2013, de <http://www2.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/25/martinez.htm>

Arana, M., Acosta, C., Ibarria, V., Larrote, E., Pérez, L., Gómez, M. y Galindo.(2013). *Educación científica y cultura investigativa para la formación del profesional en ciencias militares de Colombia* Bogotá D.C Escuela Militar de cadetes José María Córdoba, Facultad de Ciencias Militares.

Arana, E. J. (2016). Un acercamiento al concepto de la cultura de la investigación capitulo 4. En *LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN DESDE LA EDUCACIÓN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Bogotá. (en proceso de publicación)

Arana, M. (2016). Cultura, Ciencia e Investigación.p. 30. En *LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN DESDE LA EDUCACIÓN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Bogota.

Baquero, R. (1997). Vigotsky y el aprendizaje escolar . En R. Baquero, *Vigotsky y el aprendizaje escolar* (pág. 13). Argentina: Aique Grupo Editor S.A.

Barbosa, P. C. (2011). La gestión del conocimiento en grupos de investigación de la universidad Nacional de Colombia . *caso: Instituto Biotecnología*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, facultad de ciencia económicas, maestría en administración .

Benno, S. (1996). Gestión educativa en América Latina: construcción y reconstrucción del conocimiento. Buenos aires, Argentina: Troquel

Carlino, P. (2006). Ideas presentadas en el II Congreso Internacional Cátedra UNESCO Lectura y Escritura, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.

Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Unesco. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>

4. Contenidos

La presente investigación nace de la idea que gira entorno a la problemática personal para realizar investigación en el pre grado, de las dificultades que emergen a la hora de conectar saberes y diferentes campos educativos, de trabajar desde la cooperación y equipos de trabajo, que da lugar al siguiente interrogante ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, para el desarrollo de la cultura de la investigación?, planteándose como objetivo general fundamentar desde el análisis documental la importancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la cultura de la investigación en las instituciones educativas, desde el enfoque humanista actual de la gestión, a partir del desarrollo metodológico de tipo cualitativa, descriptiva y fundamentalmente desde el método deductivo. La tesis consta de tres capítulos: en el primero se hace

una aproximación hacia la gestión del conocimiento desde el enfoque humanista de la gestión, iniciando con una reseña histórica del paso de la administración de las organizaciones desde las primeras formas de organización social y económica alrededor del trabajo, hasta comprender un concepto de organización desde lo social y humano para llegar a la gestión, luego se evidencia como a través del tiempo la gestión se ubica en una perspectiva humanista, colocando al ser humano en el centro de todo, para terminar con la gestión del conocimiento como una tendencia humanista, donde se precisan algunos de sus modelos.

El segundo capítulo titulado comprensiones acerca de la cultura de la investigación, aborda la concepción de la investigación en el marco de la ciencia y del contexto educativo actual, para finalizar con un acercamiento hacia la generación de una cultura de la investigación en las instituciones educativas.

En el último capítulo, como resultado del análisis realizado en los precedentes, se plantea la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas desde el enfoque humanista, algunos principios y estrategias basados en el modelo SECI, en aras de promover ésta como motor de desarrollo académico, social, cultural, económico y político del país.

Al final se establecen las conclusiones y recomendaciones producto del trabajo realizado.

5. Metodología

La presente investigación es cualitativa, con enfoque descriptivo bajo el método deductivo ya que usa algunas de las consideraciones metodológicas de los estudios documentales que permiten el enriquecimiento conceptual, caracterizado por la revisión bibliográfica de textos y documentos, realizando el análisis de las teorías existentes, con el propósito de obtener información pertinente relacionada con el tema, además de construir y consolidar un marco teórico de referencia, que permita ir categorizando la cultura de la investigación y la gestión del conocimiento, conceptos fundamentales para realizar la investigación.

La propuesta investigativa se fundamenta en el estudio metódico, sistemático y ordenado de la investigación documental y revisión bibliográfica, en donde la información y las referencias, se categorizan, clasifican y se analizan para la comprensión del problema. Dando relevancia aquellos documentos que desde el análisis permiten la fundamentación de la importancia de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas.

En este orden de ideas, se describen y relacionan los conceptos de manera exhaustiva; al respecto Pablo Paramo (2011) trae a colación a Hoyos que señala que una actividad científica como tal obedece a procesos de recolección y sistematización de los datos y a procesos de interpretación y nueva construcción teórica enmarcada bajo principios epistemológicos y metodológicos. Se precisa entonces, un análisis detallado de cada uno de los conceptos de Cultura de la investigación y de Gestión del conocimiento.

El análisis documental entonces permite dar un tratamiento profundo a las teorías y postulados, significativa para la extracción de información y la descripción crítica que contribuye a estructurar y en este caso a fundamentar la postura favorable de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación, desde las conexiones que se generan entre dos campos.

6. Conclusiones

Al comenzar la presente investigación se plantea como pregunta ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, para el desarrollo de la cultura de la investigación? Se concluye que la gestión del conocimiento es un camino de acciones educativas sobre el conocimiento colectivo y participativo en las instituciones educativas. La cultura de la investigación mediante la gestión del conocimiento se fortalece y edifica de manera natural entre los miembros de la comunidad académica, logrando así que los procesos que tienen lugar cotidianamente y en todo nivel estén permeados por procesos de investigación cada vez más rigurosos y formales, de allí la necesidad de que la gestión del conocimiento sea importante para las instituciones, así a través de ella se genera cultura de investigación y las instituciones educativas se transforman en instituciones de conocimiento.

El propender por una cultura de la investigación en las instituciones educativas requiere de un trabajo en primera instancia individual, de cada miembro de la comunidad educativa, partiendo de una motivación propia y la cualificación de las aptitudes necesarias para el trabajo mancomunado, para posteriormente lograr construir grupos de investigadores, quienes requieren de ciertas condiciones y de acciones concretas, entre ellas la curiosidad, la observación, la cooperación y la colaboración.

Hacer referencia sobre la gestión de conocimiento en las instituciones educativas se concibe aún como un tabú, apenas se da valor a la creación de procesos y si a resultados; se desea mejorar los procesos pedagógicos que contribuyan a mejorar la práctica y los aportes que esta genera a la sociedad pero no se busca contribuciones en otros campos, se busca liderar los procesos investigativos pues como organización social está llamada a esto pero no concibe realizar asociaciones pedagógicas y conceptuales con otras disciplinas, conflicto que obstaculiza generar una cultura de la investigación; por lo cual es crucial que la academia genere vínculos que permitan cerrar brechas conceptuales, lo que requiere entender como desde dos campos diferentes (la administración y la pedagogía) se pueden encontrar contribuciones conceptuales que cualifican las prácticas. Esto no implica suplantar, dejar de ser institución educativa, cambiar la orientación y la misión de la formación pedagógica, suplir el lugar el maestro como investigador, copiar de otros campos del conocimiento contextos. Sino significa reconocer el aporte intelectual, metodológico, teórico desde las diferentes disciplinas, a través de la participación, la colaboración, que permite la creación de colectivos, el desarrollo de uno en otros, en fin, educar en la investigación y comprender que el ser humano independientemente de su especialidad, genera rasgos característicos de acción y de crecimiento en diferentes direcciones y que al ser compartidos contribuyen al mejoramiento continuo de la persona y su comunidad.

El modelo de gestión de conocimiento propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995), llamado “ la organización creadora del conocimiento”, resulta altamente pertinente en el campo educativo, ya que permite ampliar las capacidades de aprendizaje colectivas, desde el conocimiento tácito al conocimiento explícito, pues dentro de los procesos investigativos no deben ser partícipes un conjunto selecto de personas, sino que los conocimientos están al alcance de todos los miembros pertenecientes a una comunidad académica, lo cual fortalece el crecimiento individual e institucional

de la cultura de la investigación y de la propia profesión de educador.

La gestión del conocimiento en las instituciones educativas permite comprender la investigación desde otra perspectiva, pues promueve que todos aporten al desarrollo de los procesos de construcción del conocimiento y, generar una cultura institucional de compartir, de aprender de uno en otros, lo cual es parte de los procesos educativos institucionales

Se hace pertinente extender los procesos de investigación, impulsando actividades que generen la circulación de conocimiento, fortaleciendo o creando cultura que se da en torno a este ejercicio académico, teniendo en cuenta el contexto local, las necesidades y recursos con los que cuenta la institucional, para así evitar entorpecer dichos procesos o realizar esfuerzos descontextualizados que no pueden ser utilizados en el marco del mejoramiento institucional.

La investigación es un tema a tratar y a trabajar en todas instituciones educativas, no le corresponde solo a la universidad, le corresponde a todos desde diferentes niveles y diferentes campos, es por eso que este trabajo además puede conllevar a romper con paradigmas vigentes en la educación que no le permite avanzar, tales como: solo un grupo de expertos y especializados se dedican a la investigación, cuando de una u otra manera al pertenecer a un grupo social educativo desde el quehacer, la experiencia y el compartir permite enriquecer la labor y por ende la investigación.

Generar cultura de la investigación en las instituciones educativas permite asumir el riesgo de trabajar en función de su propia labor dejando de trasladar a otras organizaciones las responsabilidades que ha esta le compete, lo que implica que de manera rigurosa se participe en la construcción modelos, postulados, posiciones, entre otros de manera contextualizada, pero aún más importante se participe desde diferentes espacios académicos todos igual de validos en la construcción de políticas que la orientan y dejando así la actitud pasiva que algunas instituciones tiene frente a lo que el estado impone, que en no es más que una implantación de normatividad en la mayoría de los casos que no corresponde a la realidad del país.

Gestionar el conocimiento desde la cultura de la investigación, permite al docente reconocer las diversas formas que este se genera y el impacto que su labor trae en términos sociales. Para así replantear lo que en términos educativos tiene y no tiene vigencia.

Al final se recomienda que las instituciones educativas incorporen a su labor cotidiana la investigación y la generación de conocimiento pedagógico, educativo y disciplinar, para lo cual se hace imperioso incorporar la gestión del conocimiento pensado desde las instituciones, y romper los esquemas que aíslan a la gestión de la pedagogía.

Esta investigación brinda la posibilidad de concebir la aplicación de un modelo de gestión en términos pedagógicos y educativos, está sujeto a ser perfeccionado y mejorado, pero es una opción de renovar las experiencias que se da desde la gestión del conocimiento para la investigación en las instituciones educativas, aplicando los principios y estrategias que conlleva a fortalecer o crear una cultura de construir de manera colectiva el conocimiento.

Darle continuidad a esta investigación desde los fundamentos pedagógicos de la teoría sociocultural del aprendizaje de Lev vigotsky, los estudios de ciencia tecnología y sociedad y la

gestión humanista de la escuela Montreal.

Se hace importante a futuro hacer una aproximación desde los diferentes aspectos exógenos que han influido e influyen en la gestión del conocimiento tales como el contexto económico, institucional, normativo y las políticas educativas, para la apropiación en las instituciones educativas.

Es importante pensar en transformaciones educativas contextualizadas aplicando los principios y estrategias planteadas en el documento, para lo cual se hace importante que las instituciones asuman la responsabilidad social que esta tiene para los aportes y la participación en la construcción de políticas educativas, posiciones, posturas, modelos entre otras, donde la investigación que se da a partir de la gestión del conocimiento es una de las formas de ser miembros activos, pero a su vez una forma de mejorar la actividad en sí misma.

Serian importante aplicar y realizar seguimiento a los principios construidos, en instituciones educativas de diferente índole, con el fin de retroalimentar y ampliar su perspectiva desde el quehacer, es decir aporte que genera la practica a la teoría. Con el fin de llevar esta investigación en términos de interiorización y combinación como lo plantea el mismo modelo, y a si mismo permita a su vez una socialización y exteriorización en el hacer de las instituciones educativas.

Elaborado por:	Liliana Gamboa Bulla
Revisado por:	Director Arana Ercilla, Martha

Fecha de elaboración del Resumen:	21	05	2016
--	----	----	------

Contenido

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	10
Título de la investigación:	10
IDEA DE INVESTIGACIÓN	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
Objetivos:	17
Objetivo General:	17
Específicos:	17
JUSTIFICACIÓN	18
METODOLOGÍA	20
Enfoque de la investigación:	20
HOJA DE RUTA	22
ANTECEDENTES.....	23
DESARROLLO	29
CAPITULO I: APROXIMACIÓN HACIA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES	30
Desarrollo histórico de la administración hacia la gestión humanista	30
La administración en las organizaciones.....	30
Hacia una gestión de las organizaciones más humanista	37
La sociedad del conocimiento y su incidencia en la administración y las organizaciones, el conocimiento y el aprendizaje: principales autores.....	41
La gestión del conocimiento: algunos modelos	45
Modelo de gestión de procesamiento de datos y de servicios MGPDS:	45
Modelos para la medición del capital intelectual	46
Modelo de la organización creadora del conocimiento SICE:	48
CAPÍTULO II: COMPRENSIONES ACERCA DE LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN..	53
La investigación en el marco de la ciencia.....	54
La investigación en el contexto educativo	65
Un acercamiento hacia la generación de una cultura de la investigación	69
CAPITULO III: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DESDE EL ENFOQUE HUMANISTA DE LA GESTIÓN: PRINCIPIOS Y ESTRATEGIAS.....	81

La gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas desde el modelo de la organización creadora de conocimiento SECI.....	82
La escuela como una organización humanista: Gestión educativa	82
PRINCIPIOS	96
COMPRENSIÓN	98
CONTEXTO	102
PRÁCTICAS.....	104
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Hoja de Ruta Metodológica. Creación propia.....	22
Tabla 2. Postulados contemporáneos de gestión de conocimiento y capital intelectual. Creación propia.....	43
Tabla 3. Modelo de Medición de activos intangibles MMAI: Karl Sveiby (1997).....	47

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Capital Intelectual. Modelo de Medición y Gestión del capital Intelectual MMGCI:	48
Ilustración 2. Modelo del proceso de creación de conocimiento organizacional.	51

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:

Análisis documental de la importancia de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas.

IDEA DE INVESTIGACIÓN

Con el ingreso a la maestría en educación de la Universidad Pedagógica Nacional, se despiertan preocupaciones en torno al conocimiento que se genera alrededor de la actividad investigativa en el ámbito de la educación superior. Siendo éste un ejercicio que determina los aportes que a nivel institucional se dan a la sociedad para la construcción de nuevas perspectivas, tendencias, métodos, modelos educativos desde un contexto particular, además, la investigación genera transformaciones y mejoras en las políticas públicas educativas en Colombia.

Dichas preocupaciones tiene origen en el trabajo de investigación desarrollado en el pregrado en el marco del ejercicio académico que se realizó para acceder al título profesional, trabajo que es el resultado de la interacción con diversos maestros, quienes proponen alternativas diferentes para la educación, donde el conocimiento va más allá de adquirir una información, siendo un constructo mental que permite entender el mundo que rodea al sujeto, de allí que el maestro sea quien proporciona desde su saber herramientas

para elaborar construcciones cognitivas que permitan adquirir habilidades investigativas necesarias en el ejercicio pedagógico en aras de la transformación de la praxis.

Así, en los encuentros con docentes se elaboran perspectivas propias, en torno a la labor del educador y del conocimiento como resultado de un ejercicio continuo de intercambio, construido desde la realidad, desde la práctica como constante, de la posibilidad de pensar libremente y de consolidar unas sólidas concepciones teóricas que permitan romper con algunos elementos tradicionales, positivistas, relativistas y pragmáticas vigentes aún en el ámbito educativo.

En mi caso particular, para aplicar al título como Educadora Infantil de la Universidad Pedagógica Nacional desarrollé un proyecto de investigación basado en el planteamiento de una nueva alternativa que posibilita ver la educación y el ejercicio docente, más allá de la transmisión de conocimiento, una propuesta alrededor de “la ciencia y la tecnología”. Proyecto que planteaba el desarrollo de un trabajo práctico-investigativo, que promoviera el pensamiento tecnológico en los niveles de básica y media en la institución educativa donde se realizaba la práctica pedagógica en aquel entonces. Tomando dicho tema como eje transversal articulador de diversas áreas desde el contexto de los estudiantes, con el fin de crear procesos de reflexión, innovación, análisis, e inicios de investigación en ellos, bajo la fuerte convicción de que el conocimiento no podía ser el resultado de trabajar las áreas desarticuladamente y descontextualizadas, pensando que las disciplinas tradicionales, que aún seguían siendo enseñadas a otras generaciones, tenían que ser reevaluadas, dadas las transformaciones naturales del conocimiento a través del tiempo. Entonces, gracias al trabajo desde la ciencia y la tecnología, se podría actualizar la

práctica donde el conocimiento sería producto de la inter, multi y transdisciplinariedad, una propuesta ubicada desde la concepción de Sánchez (2004) quien indica que:

La investigación social es una actividad que se realiza con la finalidad de conocer, explicar y comprender la realidad que nos rodea. La necesidad de investigar los fenómenos sociales es un intento por buscar los principios, las causas, las relaciones entre los hechos, las constantes históricas, con la finalidad de tener una sociedad más justa y más emancipadora. Para ello, se hace necesario un verdadero esfuerzo por ir más allá de las apariencias, por buscar lo que aparentemente no se ve.

Para realizar la tesis de pregrado fue necesario hacer un trabajo interdisciplinar aunando esfuerzos con la facultad de Ciencia y Tecnología, dada su idoneidad para una propuesta que nace en el marco del programa de Educación Infantil y que busca ubicar como eje articulador para el desarrollo de procesos de pensamiento la ciencia y la tecnología. Al finalizar dicho trabajo interdisciplinar surgen muchas reflexiones que giran más hacia lo que resultó en relación a la construcción del documento de investigación realizado, y al proceso mismo, al manejo del conocimiento que se genera en diferentes espacios académicos y al que las personas tienen. Se contaba con dos asesores uno de cada facultad, sin embargo, no había ningún tipo de contacto laboral entre ellos, frente a las construcciones de conocimiento, es decir eran maestros que no se conocían, que no conocían el trabajo del otro, incluso que ni les interesaba, lo que dificultó el estudio. En consecuencia, los resultados no fueron los esperados, se realizó un trabajo aislado, individual, sin cooperación y sin difusión en cuanto a alcances, logros y resultados, efecto de la carencia de un ambiente investigativo cooperativo, es decir, no se logró el apoyo

esperado entre las facultades para poder alcanzar el objetivo de desarrollar una propuesta profunda construida desde la voz de los expertos en el eje articulador, ciencia y tecnología. Lo que demostró que hay una gran dificultad para conectar todo aquello que se construye en la Universidad desde las dos facultades: la facultad Ciencia y Tecnología y la facultad de Educación, poniendo en evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de gestión del conocimiento que circula al interior de las instituciones educativas.

Así las cosas, se pone en evidencia una problemática institucional con relación al campo de la gestión educativa, en palabras de Arana, (2011)

“La gestión, es una función en el campo de la educación al servicio de lo académico, pedagógico, disciplinar e investigativo. Es además una condición necesaria para facilitar y viabilizar la cultura institucional para el cambio permanente hacia la calidad educativa, desde lo pedagógico, lo cual representa la diferencia entre la gestión directiva empresarial y educativa, pues ésta última debe hacer énfasis en las relaciones humanas y sociales, a través del aprendizaje, los valores compartidos, el trabajo en equipo, los proyectos, la investigación, la creación de redes internas y externas de comunicación. Son éstas las instituciones educativas que se convierten en compatibles con la sociedad del conocimiento y la cultura de la comunicación contemporánea, aquellas que podrán responder a los retos de lograr los procesos de enseñanza-aprendizajes y de investigación-innovación que requiere el país.”

En este sentido, para muchos estudiantes de pregrado realizar un proyecto de investigación para optar por un título profesional constituye una tarea más a ejecutar y no una oportunidad de indagación, innovación y construcción de conocimiento, por ende

habilidades como leer, desarrollar una escritura pública (Carlino, 2006) problematizar, indagar, entre otras no se desarrollan como se esperaría, situación que se pone en evidencia en los estudios de posgrados, en cuanto a la dificultad para culminar con éxito en los tiempos esperados el trabajo de investigación. En consecuencia de dichas falencias, las investigaciones realizadas por los estudiantes universitarios son muy pocas, y en su mayoría de carácter individual, lo que no contribuye al fortalecimiento de los valores en la cultura de la investigación tales como la cooperación, el intercambio de conocimientos, necesario para la gestión del mismo, entre otros, además la situación anteriormente descrita genera en mí el cuestionamiento del por qué hay que esperar que un estudiante se vincule a un proceso de formación superior para desarrollar procesos de investigación, lo cual se constituye como punto de partida para realizar la presente investigación.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Aunque la investigación en educación en Colombia no debería depender totalmente de las instituciones educativas, quizás por ser un espacio que cuenta con maestros y estudiantes, con experiencia en el ámbito educativo, podría suponerse que ellos están llamados a dar más aportes en cuanto a la investigación se refiere. Se pone en evidencia que cualquier institución educativa, como espacio académico, está llamado a liderar procesos de investigación e innovación que permita transformaciones en aras de la cualificación y mejoramiento de los procesos, sin embargo esto no ocurre como se esperaría, por ejemplo, en el caso de las instituciones de educación superior se cita el siguiente caso: el Ranking U-Sapiens del grupo Sapiens Research correspondiente al primer semestre del 2014, donde la Universidad Nacional, la de Antioquia y de los Andes, figuran como las tres instituciones de educación superior con los mejores indicadores de investigación del país,

dicha clasificación se hizo a través del cumplimiento de tres indicadores claves: las publicaciones académicas hechas en revistas indexadas en Publindex, su oferta de maestrías y doctorados y los grupos de investigación con los que cuentan. Vale anotar que la producción, y publicación, académica de las universidades es considerado uno de sus principales medidores de calidad de estas instituciones en todo el mundo, pues es un reflejo de su interés y capacidad para investigar, innovar y producir nuevos conocimientos, como puede verse son pocas las universidades ubicadas en un lugar privilegiado dentro de ésta clasificación, es preocupante que no sean notorias aquellas que cuentan con facultades de educación, y menos de otras instituciones educativas, aunque es pertinente aclarar que un ranking no demuestra la cultura de la investigación de la comunidad educativa, a esto se suma los datos que arroja Colciencias en donde aproximadamente hay 3.000 grupos de investigación de los cuales solo 227 corresponden a educación y de estos solo 48 se encuentran en categoría A y B aproximadamente.

Cabe señalar que cada día se hace más urgente desarrollar procesos investigativos y de innovación en Colombia, en el campo pedagógico y educativo en aras de consolidar un sistema más situado y contextualizado con las exigencias del mundo actual, donde se amplíe el concepto de pedagogía más allá del aula de clase, permeando la vida misma de la ciudadanía y de otras ciencias, puesto que éste saber está inmerso en los aprendizajes cotidianos, no solo en el aula de clase así como en muchos otros escenarios, buscando que los conceptos hasta ahora asociados principalmente a la escuela logren extrapolarse, ampliando las comprensiones y por ende las implicaciones que se puedan hacer de ellos en la vida misma en campos como la economía, la política, lo social, es decir, es necesario

tener una visión global de la educación, no solo en lo que respecta a la culminación de los ciclos de educación básica y media impartida en las instituciones educativas o la educación superior a cargo de las universidades, se trata de comprender el papel de la educación como eje de transformación social, cultural y económica para un país, donde los sujetos deben estar en la capacidad de acceder a la sociedad del conocimiento, de la comunicación y de los nuevos valores, así como liderar procesos investigativos multidisciplinares. La historia demuestra que es la educación el camino propicio para el desarrollo de un país y Colombia aún está en deuda al respecto, situación que indiscutiblemente no depende solo de algunas entidades, sino de aunar esfuerzos en un trabajo colaborativo que permita la gestión del conocimiento y la divulgación del mismo, generando una cultura de investigación que en nuestro caso inicie en los profesores y los estudiantes de los diferentes niveles educativos que conforman la escuela, pero para que esto ocurra es necesario reconocer la importancia de la investigación en las organizaciones escolares y adquirir las habilidades que ella demanda.

Para que se desarrolle la cultura de la investigación en cualquier institución educativa es necesario fortalecer valores como la cooperación, el trabajo colaborativo, la construcción de canales de comunicación, el fortalecimiento de los grupos de investigación, la participación en proyectos institucionales, el reconocimiento de los investigadores más destacados, desde un **modelo** de gestión del conocimiento seleccionado y adaptado a las necesidades propias de la institución.

Lo anterior entonces conduce a formular la siguiente **pregunta de investigación:**

¿Por qué es importante la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, para el desarrollo de la cultura de la investigación?

Objetivos:

Objetivo General:

Fundamentar a partir del análisis documental, la importancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la cultura de la investigación en las instituciones educativas, desde el enfoque humanista actual de la gestión.

Específicos:

1. Analizar la gestión del conocimiento desde el enfoque humanista de la gestión.
2. Analizar la comprensión que sobre la cultura de la investigación se tiene actualmente.
3. Establecer principios y estrategias desde la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación y el fortalecimiento de los procesos investigativos, en las instituciones educativas, desde el modelo de la organización creadora del conocimiento SECI.

JUSTIFICACIÓN

Colombia es un país que en la última década ha aumentado su preocupación por el mejoramiento de la calidad educativa, en términos de resultados cuantificables, así lo demuestran los avances en políticas públicas y el crecimiento de aplicaciones de pruebas internacionales como : (SERCE 2006: “Segundo estudio comparativo regional en lenguaje escritura, matemáticas y ciencias”, PISA 2006, 2009 y 2012, TIMMS 2007: “Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias”, ICCS 2008 “Estudio Internacional de cívica y ciudadanía”, PIRLS 2011: “Estudio Internacional del Progreso en competencia lectora” y TERCE 2013: “tercer estudio comparativo regional en las áreas de ciencias, matemáticas y lectura”), así como pruebas nacionales para los estudiantes (prueba SABER en grado tercero, quinto, noveno, once y de educación superior) Lo cual ha generado múltiples estudios en aras de mejorar y comprender los resultados que obtienen los estudiantes en dichas pruebas, no obstante, dicha mirada desconoce los procesos mismos que se realizan en la escuela, definiendo la calidad en términos de resultados en pruebas estandarizadas y no a la cultura frente al conocimiento y a aquellos que subyacen a ella en el campo axiológico, social, convivencial, entre otros, que proveen los valores necesarios para llevar a cabo procesos investigativos, tales como la cooperación y el reconocimiento de lo que hacen los otros.

Del mismo modo, citando a Villaveces y Orozco (2010) la investigación en el mundo es cada vez más una actividad institucionalizada. Las sociedades contemporáneas requieren de ellas para participar en la sociedad de conocimiento globalizada. Las

universidades son fundamentales en la tarea de la investigación y a nivel mundial quienes evalúan sus alcances y quienes otorgan su acreditación dan a este componente un papel preponderante. En esta institucionalización creciente, la organización en forma de grupos, gana cada vez más legitimidad como forma organizacional de la práctica científica, evidenciada en la creciente literatura sobre el tema. Lo que pone de relieve la comunicación y el trabajo cooperativo entre los investigadores de una institución educativa.

Además, desde el 2008 una institución como Colciencias trabaja bajo la política nacional de fomento a la investigación y la innovación llamada: Colombia siembra y construye futuro “Una propuesta de desarrollo basado en la generación de conocimiento científico y tecnológico. Que se genera con el fin de aprovechar el talento y los recursos que se tienen, para desarrollar oportunidades económicas y socioculturales que brinda un mundo globalizado.” Asimismo, diversas acciones a nivel nacional y distrital se vienen adelantando en materia de investigación como lo es el premio Compartir al Maestro, creado por la Fundación Compartir en 1998 donde se reconoce los trabajos de los docentes del país, los cuales de alguna y otra manera dan cuenta de los procesos investigativos llevados a cabo por los maestros del país; en el año 2007 la Secretaria de Educación de Bogotá con el Instituto para la investigación educativa y el desarrollo pedagógico IDEP crean el premio a la Investigación e Innovación Educativa con el objetivo de reconocer la labor de los docentes que hacen parte del distrito, actualmente la Universidad Nacional de Colombia trabaja en ésta propuesta. Acciones que ponen de relieve la importancia de fortalecer las habilidades investigativas de los docentes y fortalecer la gestión de las instituciones educativas frente a este componente.

De esta manera, resulta pertinente desarrollar una investigación que busque visualizar en qué puede incidir la gestión del conocimiento en las instituciones educativas en Colombia, para el desarrollo de la cultura de la investigación. Lo cual contribuye a proponer unos principios y estrategias desde la gestión del conocimiento, para que éste circule al interior de las instituciones educativas en aras de lograr consolidar una cultura de la investigación, vista esta como un engranaje sistémico, donde se posicione el papel del conocimiento en el desarrollo no solo académico, científico, tecnológico y cultural sino económico, político y social del país, al enmarcarse en procesos de investigación los cuales son clave para el desarrollo.

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación:

La presente investigación es cualitativa, con enfoque descriptivo bajo el método deductivo ya que usa algunas de las consideraciones metodológicas de los estudios documentales que permiten el enriquecimiento conceptual, caracterizado por la revisión bibliográfica de textos y documentos, realizando el análisis de las teorías existentes, con el propósito de obtener información pertinente relacionada con el tema, además de construir y consolidar un marco teórico de referencia, que permita ir categorizando la cultura de la investigación y la gestión del conocimiento, conceptos fundamentales para realizar la investigación.

La propuesta investigativa se fundamenta en el estudio metódico, sistemático y ordenado de la investigación documental y revisión bibliográfica, en donde la información y las referencias, se categorizan, clasifican y se analizan para la comprensión del problema. Dando relevancia aquellos documentos que desde el análisis permiten la fundamentación de la importancia de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas.

En este orden de ideas, se describen y relacionan los conceptos de manera exhaustiva; al respecto Pablo Paramo (2011) trae a colación a Hoyos que señala que una actividad científica como tal obedece a procesos de recolección y sistematización de los datos y a procesos de interpretación y nueva construcción teórica enmarcada bajo principios epistemológicos y metodológicos. Se precisa entonces, un análisis detallado de cada uno de los conceptos de Cultura de la investigación y de Gestión del conocimiento.

El análisis documental entonces permite dar un tratamiento profundo a las teorías y postulados, significativa para la extracción de información y la descripción crítica que contribuye a estructurar y en este caso a fundamentar la postura favorable de la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación, desde las conexiones que se generan entre dos campos.

HOJA DE RUTA

Objetivo Específico	Etapa de investigación (denominación)	Categorías de estudio	Método	Técnica de Análisis de contenido
Analizar la gestión del conocimiento desde el enfoque humanista de la gestión.	1. Aproximación hacia la gestión del conocimiento desde el enfoque humanista de la gestión.	Gestión del conocimiento	Deductivo	- Gestión -Gestión humanista -Gestión del conocimiento
Analizar la comprensión que sobre la cultura de la investigación se tiene actualmente.	2. Comprensión acerca de la cultura de la investigación	Cultura de investigación	Deductivo	-Concepciones sobre la cultura -Concepciones sobre la investigación.
Establecer principios y estrategias desde la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación y el fortalecimiento de los procesos investigativos, en las instituciones educativas, desde el modelo de la organización creadora del conocimiento SECI de Nonaka y Takeuchi.	3.La gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas desde el enfoque humanista: principios y estrategias basadas en el modelo SECI.	Incidencia de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas para el desarrollo de la cultura de la investigación	Analítico	

Tabla 1. Hoja de Ruta Metodológica. Creación propia.

ANTECEDENTES

Al hacer una revisión de aquellos estudios referidos a las categorías de la investigación en los últimos cinco años, se encuentran cuatro tesis de maestría de la Universidad Pedagógica Nacional concernientes a la cultura de la investigación; una tesis de maestría de la universidad Javeriana y un estudio internacional correspondiente a una tesis doctoral de la universidad Autónoma de Madrid sobre gestión del conocimiento, descritos en el siguiente cuadro.

	TÍTULO	AUTORES	AÑO	OBJETIVO	CONCLUSIONES	APORTE AL ESTUDIO.
CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN	Universidad - sociedad con la producción de conocimiento en diseño	Pérez García, Raúl David	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2014. 78 p.	Trabajo de grado que propone desarrollar una reflexión de acuerdo a el papel de la Universidad y su ejercicio como centro de conocimiento, de acuerdo a sus tarea, función y misión. Por otro lado, pretende relacionar reflexiones que exigen atención por parte del estudiantado y la Universidad para la realización de investigación y construcción de un pensamiento moderno; una mayoría de edad en términos kantianos; presencia en la formación científica y cultural por parte de la Universidad.	En términos generales el trabajo se presenta como una propuesta interesante que plantea una reflexión seria en torno a la realidad de la universidad en Colombia y a las potencialidades que ésta puede desarrollar para cumplir con su fin, objetivos y misión, o en palabras del propio autor “la triada: función, misión y tarea”. El acercamiento filosófico que toma el escritor le proporciona al mismo un aire de profundidad novedoso.	Sensibiliza sobre la función social que tiene la investigación, en términos de generación de nuevo conocimiento. Permite reconocer como ciertas acciones dentro de la universidad deben replantearse, con el fin de cumplir con su fin social.
	La Formación de Maestros y su relación con la Investigación, en las publicaciones seriadas de la Universidad Pedagógica Nacional	Bolívar Montaña, Julieth; Méndez Garzón, Stephanie	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2013	Trabajo de grado que propone realizar un ejercicio de investigación en torno a cómo se entiende la formación de maestros y la investigación, en la Universidad Pedagógica Nacional, a través de una revisión documental a las publicaciones seriadas con más tradición y circulación en la Universidad, como: Folios, Nodos y Nudos, Pedagogía y Saber y Revista Colombiana de Educación (de las cuales se encuentran 28 artículos que se relacionaban con el tema de interés), por medio de un análisis de contenido, utilizando como guía del proceso metodológico los tres niveles de lenguaje que establecen Quintero y Ruiz (superficial, analítico e interpretativo). Resaltando como categorías	En cuanto a la investigación esta va a ser vinculada por decreto al perfil docente, lo que se convierte en un asunto discutible al considerar las tensiones entre las nociones docencia e investigación, debido a dos posiciones: una concibe que las investigaciones que realizan los maestros son ejercicios de indagación en el que se utilizan herramientas metodológicas, y otra que comprende que si el maestro asume la investigación en sentido estricto, se amenaza el oficio de ser maestro y se genera un beneficio al ejercicio de la investigación, es decir, perder un buen maestro y ganar un aprendiz. Frente a estos aportes, surge una nueva posición, la cual considera la investigación y la docencia como dos ejes articuladores propios de la vida académica, que permitirán al docente indagar, cuestionar y	Este trabajo resalta específicamente la formación de los maestros entorno a la actividad de investigación, convirtiéndose quizás en la principal, la cual es propia de la vida académica. La investigación permite que se piense sobre la labor, siendo este el tema central para indagar y replantear, con el fin de que sea el objeto de estudio que genere nuevas perspectivas. La investigación se convierte en una actividad propia de la docencia, que genera beneficios a la educación.

				centrales del trabajo la formación de maestros, maestro-investigador, la investigación y la relación de la formación de maestros con la investigación.	reflexionar sobre su propia práctica.	
	La formación investigativa en el programa: semillero de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional	Clavijo Moreno, Angie Diana y Arévalo Forero, Yeny Ricardo	Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional, 2013. p	La investigación de orden cualitativa, describe un estudio de caso realizado al interior del programa: semillero de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional, durante el primer semestre de 2013, a propósito de la concepción de formación investigativa que circula en éste escenario, conformado por los estudiantes que se vinculan en calidad de monitores de investigación a los diferentes proyectos que semestralmente avala el Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica (CIUP). Analizando desde el programa, las dinámicas y estrategias que se emplean para la formación investigativa; y desde los actores, las funciones, concepciones y roles que desempeñan como partícipes del escenario.	El semillero de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional, es un programa extracurricular e institucionalizado, el cual no expone una política o concepción de formación investigativa evidente. Sin embargo, como escenario pensado para promover la formación de maestros investigadores, presenta unas apuestas investigativas desde donde es posible que los estudiantes que se vinculan a éste espacio en calidad de monitores, se acerquen y en algunos casos se involucren a la investigación, desde diferentes estrategias. Éstas estrategias, agrupadas en el presente ejercicio en dos tipos: académicas y “operativas”, se vinculan de diferentes formas con las tres nociones de formación investigativa identificadas al interior del programa: “proceso de aprendizaje”, “configuración de la mirada frente al mundo y el conocimiento” y “aprender a investigar investigando”. Desde allí, el escenario emprende la formación de los futuros maestros investigadores. A partir de los hallazgos, es pertinente que se discuta, reflexione y actúe, a propósito de algunas falencias reconocidas a lo largo de éste ejercicio, que en cierta medida	Permite visualizar como la actividad académica acoge a diversos actores de la academia, entre ellos los estudiantes, lo cual permite que desde los inicios de sus estudios los estudiantes sean participe de dicha actividad. Entonces la investigación no se centra en un semestre, en un grupo o una tarea específica. Sin embargo, se evidencian debilidades en esta actividad, lo que trunca los procesos y genera la reflexión en torno a la pregunta: ¿cómo se puede fortalecer, un ambiente donde todos los sujetos de la academia estén inmersos en un espacio social en pro de la investigación, es decir la “cultura de la investigación”?

					truncan ciertos procesos formativos dados al interior del programa. Esto, con el fin de fortalecer éste escenario.	
	Análisis bibliométrico de la producción investigativa en la Especialización en Gerencia Social de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, de 2008 a 2012	Henao Arias, Angélica María	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional. 2013, 107 p	Trabajo de grado que se propone reconocer las características de los trabajos de investigación de los estudiantes de la Especialización en Gerencia Social de la Educación de la UPN, a través de un análisis bibliométrico, en un periodo comprendido de 2008 a 2012, donde se describen los datos arrojados en los diferentes indicadores como lo son: la frecuencia de trabajos por año, clasificación de género, metodología utilizada, asesores más referenciados, ejes de investigación, palabras claves, abstract y Rae, distribución tipo de informe final. Este estudio se realiza a través de una ardua consulta y registro de los hallazgos encontrados en los trabajos de grado, que se analizan para concluir dicha caracterización.	A través del análisis realizado se concluye que es importante continuar fortaleciendo la investigación. En el 2012 aumento la cantidad de trabajos de grado, esto indica que hay un mayor interés por la investigación y el apoyo de la universidad para con dicho proceso en la formación de los estudiantes. Se concluye que es importante realizar un seguimiento de no solo las características sino de los procesos investigativos dentro de la especialización, que indague más allá de la medición y demostración de aspectos que contribuyen a la cultura de la producción investigativa, sino que se ahonde en aspectos más cualitativos que aporten también a la transformación y por tanto al mejoramiento de la calidad. Centrándose en nuevas modalidades educativas que conlleven a la innovación y apunten al desarrollo de la tecnología y la investigación. También a la formación de los estudiantes en los procesos de investigación para que su aplicación sea adecuada y se construya un mejor nivel de esta en la Especialización y por tanto en la Universidad.	Genera un análisis sobre la actividad investigativa en la especialización. Permite reconocer la necesidad de fortalecer la investigación, pues se identifica un interés creciente hacia esta actividad que requiere más formación en torno a ella. Entonces el nivel de formación frente a la investigación se tiene que fortalecer y re orientar, más allá de los resultados hay que entrar también a pensar en las actividades que se tejen para llegar a los resultados. Que generen formación y calidad.
	El desarrollo de las Comunidades Profesionales de	Krichesky, Gabriela J.	Tesis doctoral inédita leída en la Universidad Autónoma de	Pretende visualizar nuevos horizontes en materia de mejora educativa, sin que ello suponga ignorar la coyuntura por la que atraviesa la educación tanto a	La colaboración entre el profesorado puede adoptar distintos matices y estar al servicio de diferentes propósitos. La colaboración para el aprendizaje	Hace aportes en cuanto a cómo el trabajo en las instituciones deber ser de una comunidad de aprendizaje y colaboración, de ayuda mutua y en pro de diferentes propósitos.

	Aprendizaje: procesos y factores de cambio para la mejora de la escuela		Madrid. Facultad de Formación de Profesorado y Educación, Departamento de Teoría y Didáctica de la Educación. Fecha de lectura: 21-06-2013	nivel global como local. Trabajar con los conceptos de colaboración, aprendizaje y comunidad merece, más que nunca, una atención por demás necesaria que permitiría reconvertir a los centros educativos en espacios donde prevalezca la ilusión y el optimismo sobre la labor pedagógica	puede considerarse, desde esta perspectiva, la modalidad más significativa y potente para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Las instituciones no pueden centralizar su actividad, sino que deben expandir su actividad hacia nuevos horizontes que contribuyan a la mejora de los procesos. En la actualidad merece la atención los espacios de formación y las acciones que en ella se realiza, teniendo en cuenta la tensión que surge entre la colaboración, el aprendizaje y la comunidad.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Las tecnologías de la información y la comunicación TIC en la gestión del conocimiento para generar cultura institucional pedagógica.	Ligia Esperanza Muñoz Velásquez.	Bogotá, 2012, N° de pág.: 137. Universidad Pedagógica Nacional	El presente trabajo corresponde a una investigación realizada en la Escuela Normal Superior de Ubaté, en el departamento de Cundinamarca, con el propósito de conocer de qué manera se han incorporado las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el contexto educativo de dicha institución; para lograrlo, se adelantó el trabajo de campo a partir del cual se estableció un diagnóstico específico sobre la realidad de la situación indagada cuya directriz fue: ¿Cuáles son las características del uso de las TIC en la ENSU y qué efectos de conocimiento produce? Cuestionamiento a través del cual se buscó y se obtuvo respuesta siguiendo como objetivo general el hecho de caracterizar el uso de las TIC en la gestión del conocimiento y generación de cultura pedagógica en la ENSU.	Tecnología y cultura interactúan dentro de una dinámica que caracterizan la comunicación, el acceso a la información y las formas de producir conocimiento. Aspectos que en la ENSU no son visibles, en cuanto aún existen fronteras entre aprendizaje e incorporación real y efectiva de las TIC, no sólo a la rutina de las aulas de clase sino a las operaciones conjuntas que se deben trabajar con los diferentes sectores de la comunidad. Por lo tanto, no se puede asegurar que exista una verdadera cultura institucional pedagógica para la gestión del conocimiento. De lo anterior se desprende que el modelo integrado de gestión de conocimiento mediante las TIC par la ENSU, se constituye en punto de apoyo para avanzar en las intenciones institucionales y aprovechar la capacidad instalada, para ampliar y democratizar oportunidades de aprendizaje entre los diversos estamentos de la comunidad educativa, enriquecer los métodos de enseñanza y aprendizaje	Plantea una de las herramientas que se necesita cuando se trabaja la gestión del conocimiento, esta tiene que ver con las TICS. Plantea como la gestión del conocimiento requiere ciertas acciones e implementaciones, con el fin de crear una cultura pedagógica. Hace referencia a como la gestión del conocimiento, permite enriquecer la actividad académica, Las TIC más que una herramienta de modernización es una herramienta para generar actividades conjuntas. La gestión del conocimiento es un apoyo para avanzar y enriquecer en la actividad académica, para el conocimiento se vuelve accesible a toda la comunidad.

					haciendo más accesible todo tipo de conocimientos actualizados, hacer más eficiente la gestión pedagógica y más participativos los procesos que lidera la institución educativa.	
	Estado del arte de las investigaciones en gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en el periodo 2000-2010 en Colombia	Gutiérrez Morales, Stephannie Forero Patiño, Hugo Andrés	Universidad javeriana 2012	La gestión del conocimiento es una disciplina relativamente joven. A finales de los años 80 s y comienzos de los 90 s, se produjo la primera articulación de los conceptos conocimiento y gestión (González, 2007), fue entonces cuando el conocimiento cobró importancia debido a que los métodos tradicionales de administración dejaron de ser efectivos y se identificó el valor del conocimiento en las organizaciones, convirtiéndose de esta forma en un recurso estratégico. Por ser una disciplina relativamente nueva en el campo organizacional y dado su lenta expansión en países latinoamericanos, son pocos los estudios en gestión del conocimiento en la región.	Para futuros investigaciones se propone indagar en más profesiones, este proyecto se limitó a la administración de empresas, la ingeniería industrial y de sistemas, y a la psicología, no obstante, en el desarrollo de esta investigación, se hallaron investigaciones sobre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en otras carreras como comunicación social, ingeniería civil y licenciaturas en educación.	La gestión del conocimiento es una disciplina poco estudiada y trabajada en ciertos ambientes. Y que se asocia a lo administrativo, surge en esta área, pero es de utilizarse en otros campos. Arroja como resultado que campos como el educativo, empiezan a fijar su mirada en esta disciplina como nueva perspectiva que genera aportes.

DESARROLLO

A continuación se plantea el desarrollo de la presente investigación a través de los siguientes tres capítulos: en el primero se hace aproximación hacia la gestión del conocimiento desde el enfoque humanista de la gestión, iniciando con una reseña histórica del paso de la administración de las organizaciones desde las primeras formas de organización social y económica alrededor del trabajo, hasta comprender un concepto de organización más amplio desde la gestión, luego se evidencia como a través del tiempo la gestión se ubica en una perspectiva humanista, colocando al ser humano en el centro de todo, para terminar con la gestión del conocimiento como una tendencia humanista, donde se precisan algunos de sus modelos.

El segundo capítulo titulado comprensiones acerca de la cultura de la investigación aborda la concepción de la investigación en el marco de la ciencia y del contexto educativo para finalizar con un acercamiento hacia la generación de una cultura de la investigación en las instituciones educativas.

En el último capítulo, como resultado del análisis realizado en los capítulos precedentes, se plantea la gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas desde el enfoque humanista: principios y estrategias basadas en el modelo SECI en aras de promover ésta como motor de desarrollo académico, social, cultural, económico y político del país.

CAPITULO I: APROXIMACIÓN HACIA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Desarrollo histórico de la administración hacia la gestión humanista

La administración en las organizaciones

La historia de la administración refiere en primera instancia la división y la organización del trabajo, permitiendo comprender de un lado que las organizaciones y su progreso ha estado mediado por el desarrollo político, económico, tecnológico y social de cada momento histórico y por el otro que la estructura de las organizaciones está dada desde las relaciones jerárquicas, los comportamientos de los trabajadores, la centralización del poder, el control y los recursos, generando cambios en las mismas, en aras de la satisfacción de las demandas no solo del mercado sino del Estado. Sin embargo, es preciso recordar que la administración es un sistema de conocimientos sociales que interviene en las organizaciones que, por demás, también son sociales y que ésta como conocimiento ha evolucionado desde allí y desde los entornos en que las organizaciones están y son parte de ellos.

Conocer los modelos administrativos desarrollados a través de la historia son pieza clave para comprender algunas dinámicas, técnicas, normas que se aplican en la actualidad en el campo de la gestión educativa ya que estas han sido adoptadas y transformadas a través del tiempo de allí, por ende se presenta a continuación una breve reseña histórica desde dos perspectivas: la clásica y la humanista, en la primera es posible remitirnos a

autores tales como Henri Fayol, Frederick Winslow Taylor y Max Weber y en la segunda Elton Mayo (1880- 1949), Kurt Lewin (1890-1947), Douglas McGregor (1906-1964) y Abraham Maslow (1908-1970).

En primer lugar, la perspectiva clásica se ubica a finales del siglo XIX y principios del XX como respuesta a los desarrollos propios de una sociedad industrializada basada en el crecimiento económico, la productividad, la lógica eficientista y la maximización del trabajo en las organizaciones. Max Weber (1864-1920) afirma que la organización del trabajo esta permeada por el aspecto burocrático y racionalizador que tiene como objeto ajustar los fines con los medios, por ende la racionalización del trabajo del obrero debe darse con base en la eficiencia y la eficacia, sentando de éste modo la idea de que la motivación por el trabajo radica en el factor económico y que el trabajo como proceso puede ser organizado por los administradores, en éste sentido Henri Fayol (1841- 1925) propone aumentar la eficiencia de la empresa a través de la aplicación de los principios básicos de la administración, ya que éstos tienen un carácter flexible para adaptarse a las necesidades de la misma. (Cassasus, 2000) Con ello se fortalece la especialización de los roles que desempeñan los miembros en la organización, para así lograr la máxima eficiencia y productividad del hombre de acuerdo con su cargo específico. Asimismo, Frederic Taylor (1856-1915) propone la estructura de la organización retomando los planteamientos de Fayol y Weber haciendo mayor énfasis en el aumento de la productividad a través de la aplicación de procesos lógicos basados en la eficiencia y la racionalidad, para la obtención de mejores resultados. Así las cosas, la organización bajo

ésta perspectiva es cerrada, con una jerarquía de mando muy marcada en las cuales la responsabilidad y las decisiones está en manos del cuerpo administrativo. (Dessler, 1979).

Esta posición de la tendencia clásica administrativa revela una baja valoración al desarrollo del ser humano a través del trabajo, poniendo de relieve en primer lugar la producción de capital, dado que estas corrientes eficientistas y normativas se insertan en una economía capitalista por excelencia, donde la maximización de la ganancia es el propósito central, lo que genera la necesidad de dar un vuelco al racionalismo económico y abrir el camino para un enfoque que coloque al ser humano en el centro de la organización y su actividad productiva, de servicio, educativa, entre otras, perspectiva que ve al ser humano de una manera integral al contemplar las características psicológicas, sociológicas y culturales inherentes a su naturaleza, de otra parte contempla a la persona como un agente generador de conocimiento y de valores, lo cual de hecho es un gran paso en el sentido que no sólo se ve como un instrumento para ello, sino como un creador, un generador de ideas y conocimientos, que requiere mejores condiciones y más reconocimiento social, más aún si se logra desde una gestión humanista, colocarlo en el centro de la organización donde sea partícipe, de un poder descentralizado, y de la capacidad de toma de decisiones; lo cual es un proceso de recuperación del lugar del ser humano con su creación cultural, para la igualdad social desde el reconocimiento de la relación con el trabajo.

Cabe resaltar que la polémica entre la perspectiva humanista y eficientista, ha estado siempre presente, y se contradice una a otra, la razón principal está en las manifestaciones

de crisis, en la polémica de la economía, sus políticas y modelos, y por supuesto todo ello relacionado con el movimiento político de cada momento histórico, lo cual no implica que sean excluyentes, es decir, dichas perspectivas son complementarias y pueden estar en diálogo constante y lograr objetivos en que la eficiencia y la naturaleza humana estén en relación, así la competición y la cooperación son aspectos complementarios.

En consecuencia, la perspectiva humanista surge en oposición a la escuela clásica y a la deshumanización del trabajo, bajo los principios de la dignidad, la autonomía y la libertad, su mayor postulado consiste en democratizar y humanizar la administración y por ende a las organizaciones a partir del desarrollo de las ciencias humanas principalmente la psicología y la sociología, de éste modo el ser humano se ubica en el centro de la organización, al está tener en cuenta sus motivaciones, necesidades y expectativas.

A finales de los años veinte Elton Mayo (1880- 1949) analiza las actitudes y motivaciones de los seres humanos haciendo un análisis sobre los problemas humanos de la sociedad industrial haciendo énfasis en cómo las motivaciones no económicas inciden en el proceso laboral, lo que origina la Escuela de Relaciones Humanas, la cual tiene como eje central a las personas. (Cassasus, 2000).

En la década de los cuarenta Kurt Lewin (1890-1947), plantea un liderazgo democrático-participativo que tiene en cuenta las modificaciones sobre las actitudes y la

conducta, desarrolla el estudio de la dinámica de grupos y los aspectos de sensibilidad de las técnicas de formación, sus ideas sobre el liderazgo autoritario y la participación democrática demuestran que el autoritarismo dentro de los grupos genera actitudes individualistas, pocas motivadoras para desempeñar las funciones laborales, ante esta situación propone dinámicas de grupos que estén mediadas por la cooperación y el trabajo en equipo para alcanzar mayores procesos de efectividad y resultados privilegiando la importancia de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y directivos. Además, usando la Teoría del Campo analiza y comprende la conducta humana, en la cual el sujeto está mediado por un campo psicológico conformado por él y el ambiente, en el que las interacciones que se constituyen forman la conducta, la cual a su vez permite conocer los comportamientos del ser humano en su entorno, por tal motivo, afirma que es imposible entender al hombre fuera de su ambiente.

En los años sesenta y setenta, Douglas McGregor y Abraham Maslow, resaltan el potencial del ser humano dentro de la organización, el primero propone centrar la mirada en el potencial y desarrollo humano como finalidad primordial de una sociedad industrializada, expone un modelo de dirección basado en los presupuestos del hombre, la organización y el estilo de liderazgo. Este modelo se desarrolla con base en la *Teoría X* y la *Teoría Y* planteadas en su obra “El Lado Humano de las Organizaciones” en la década de 1960. En la cual se describen los dos modelos bajo un carácter antagónico, tratando cada uno de dar respuesta a los problemas del comportamiento humano y la motivación dentro de la organización. De un lado la Teoría X supone que al obrero no le gusta el trabajo y que por tal motivo debe controlársele, dirigírsele y coaccionársele, además éste prefiere buscar

la seguridad evitando que le asignen responsabilidades; la Teoría Y considera que los trabajadores se pueden habituar con naturalidad al trabajo, que pueden asumir responsabilidades, que poseen creatividad y dinamismo para resolver problemas, además de auto-controlarse y dirigirse a sí mismos en el contexto laboral.

Maslow plantea una nueva teoría de la organización basada en el desarrollo de la personalidad, en la que indica que las personas y los grupos trabajan de manera más efectiva cuando sus necesidades están satisfechas, así propone la jerarquía de las necesidades, conocida como “la pirámide de Maslow”, en la cual, las necesidades humanas están organizadas en niveles de importancia, lo que implica que la aparición de una necesidad descansa cuando se ha satisfecho la más relevante, lo que supone que las organizaciones deben tener en cuenta las motivaciones y los valores humanos de los obreros para conducirlos a experiencias que propendan por la autorrealización, garantizándole unos mínimos de estabilidad y economía laboral que representan el reconocimiento del ser humano que trabaja y de la dignidad del mismo a través de su labor. En el primer nivel reposan **las necesidades fisiológicas** que comprenden (la respiración, alimentación descanso, sexo y homeostasis) las cuales deben ser satisfechas para garantizar la subsistencia del ser humano; el segundo lugar aparecen **las necesidades de seguridad** (física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada) como su nombre lo indica, dan al trabajar la estabilidad y bienestar necesario para vivir con tranquilidad; en el tercer lugar aparecen **las necesidades de afiliación** (amistad, afecto, intimidad sexual) estas permiten un desarrollo emocional equilibrado indispensable para vivir; en cuarto lugar se ubican **las necesidades de reconocimiento** (autoreconocimiento,

confianza, respeto y éxito); ésta escala de orden superior posibilita el reconocimiento del otro, de su trabajo y de sus ideas, lo que hace que la persona se sienta parte de un colectivo; y finalmente en la cima de la pirámide se ubican **las necesidades de autorrealización** (moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas), al alcanzar este nivel de satisfacción de necesidades se puede afirmar que el ser humano ha alcanzado un nivel de bien-estar y de desarrollo personal que le permite vivir mejor.

Además, considera al hombre como un ser potencial creador e innovador, que posee discernimiento para enfrentar la realidad, que manifiesta sus ideas con independencia, que respeta las diferencias de los demás y que tiene una capacidad introspectiva. Por lo tanto, la estructura organizacional debe tener en cuenta la complejidad que configura la naturaleza del ser humano, para así, ayudarlo a constituirse como individuo y posteriormente alcanzar sus metas, de esta manera se tendrán individuos motivados, comprometidos con los objetivos y logros de la organización.

Ahora bien, dicho modelo de gestión fue desarrollado principalmente por la Escuela Norteamericana, en contraposición a ella y en búsqueda de una mirada más humana de las organizaciones donde se integran nuevos factores que pueden conducir al éxito a las personas que conforman las organizaciones y a las mismas al generar mayor rentabilidad, surgen la Escuela de Montreal y la Escuela Francesa, entre otras, que dada su relación con la presente investigación serán tenidas en cuenta a continuación.

Hacia una gestión de las organizaciones más humanista

Así, dentro de las concepciones humanistas de finales y comienzos de siglo se instaura una escuela de gran importancia para el desarrollo de ésta perspectiva: **la Escuela de Montreal**, la cual surge a comienzos de la década de los años sesenta con Omar Aktouf, Jean-Francoise Chanlat, y Renée Bédard, quienes repiensen la administración, a partir de la integración de las ciencias de la vida comprendiendo la gestión desde una perspectiva natural y humana. Esta escuela pretende esclarecer y dar respuesta a la temática del futuro de las sociedades, al problema del hombre y su relación recíproca con él mismo y su medio ambiente, al análisis del ser humano desde un aspecto antropológico y epistemológico, a la reflexión del comportamiento humano desde una mirada holista y multidisciplinaria, y a la consolidación axiológica. (González, 2007)

Omar Aktouf, hace un estudio juicioso de los factores que han incidido en la teoría de la administración, para lograr verla desde un enfoque más humano y menos instrumental. Dichos planteamientos se encuentran en sus dos grandes obras, “La antropología de la comunicación de la empresa (1995). El caso Cascades” y “La administración: entre tradición y renovación” (2001). En la primera, plantea que la organización debe tener un fuerte componente dialógico, que permita la consolidación de una cultura comunicativa, para entender cómo se comportan e interactúan las partes entre sí. Establece que “la apertura, la confianza mutua y la verdadera colegialidad industrial son las condiciones esenciales básicas para considerar la idea misma de lo que se llama cultura organizacional”. Por lo tanto, se requiere que la organización considere que los dirigentes y dirigidos son

elementos constitutivos y complementarios, que se reconocen mutuamente por medio de la interacción, el lenguaje, el imaginario y el simbolismo, lo que significa que un buen ambiente y cultura laboral debe estar mediado por las relaciones interpersonales, basadas en la confianza, respeto y honestidad, que se vive en el día a día. (Aktouf & Chrétien, 1995).

En la segunda obra, muestra como la administración históricamente está sujeta bajo los siguientes tres sofismas que se han instaurado desde su práctica, presentados y aceptados como verdades, sin controversia alguna; 1. la propiedad privada, la adquisición de tierra como legitimación de poder y dominio; 2. los derechos naturales que adquiere el poseedor de la tierra, o sea de la propiedad privada, le otorga una posición privilegiada para administrar los recursos, tomar de decisiones y hacerlas obedecer, estatus que le permite seguir consolidándose y perpetuándose en el poder; 3. El hombre en su desarrollo económico persiste por alcanzar la maximización de las ganancias y la productividad, sin importar los métodos, circunstancias o prácticas como las ha alcanzado, se sostiene una mirada individualista, en la cual el bien y el poder adquisitivo es para unos pocos. (Aktouf citado por Monroy, 2005)

Por consiguiente, Aktouf invita a la reflexión acerca de los dogmas, enfoques y visiones limitadas que ha tenido la administración, como proceso en el cual se planifica, controla, dirige y evalúa los recursos humanos, materiales y financieros, para la consecución de metas y objetivos. Es así, como proclama una renovación y apertura de prácticas y métodos que rebasen la condición alienante e instrumental del trabajo para el ser humano, propone una administración y gestión, flexible en los procesos, abierta al diálogo, participativa,

innovadora, con altos valores humanos, movilizadora de las asociaciones y trabajo en equipo.

Asimismo, Jean-Francoise Chanlat, plantea en su obra “Gestión y Organización. Hacia una antropología de la Organización” (1994) donde indica que las organizaciones deben concebirse bajo dos principios: en primer lugar, considera que la organización es un fenómeno humano, por tanto, no puede pensarse a sí misma sin entender que es el ser humano. Para lo cual establece, que la persona debe ser el centro de la organización, comprendiéndola desde su carácter antropológico y sus rasgos esenciales como ser humano, para concebirlo desde su singularidad, su capacidad dialógica, simbólica, emotiva y reflexiva.

En segundo lugar, la organización en el plano analítico concibe al ser humano desde tres aspectos que lo configuran: lo individual, lo social y lo mundial. (González, 2007) No obstante, establece que la organización está conformada por dos aspectos fundamentales: la estructura física (materiales, maquinaria y capital) y el mundo de lo simbólico (las representaciones individuales y colectivas, que dan paso a las relaciones interpersonales), ambas se constituyen y se complementan, por lo tanto, no se puede comprender ni gestionar una organización que no contemple la integración de las dos partes.

Renée Bédard, Ph.D de la Escuela de Altos Estudios Comerciales (Montreal, 1996) y miembro del grupo de investigación humanismo y gestión (HEC Montreal), fundado y dirigido por el profesor Chanlat , propone que la organización debe rebasar la disección de los conocimientos formales-especialistas o los del saber hacer-empirismo, para lo cual,

establece una integralidad a partir de cuatro dimensiones filosóficas que definen la esencia de la gestión empresarial: *la ontología* que identifica los rasgos esenciales del ser, las características propias de la realidad o de una actividad; *la axiología* que designa la ciencia y la teoría de los valores que sostienen las conductas y las prácticas concretas; *la epistemología* que remite a todo lo que concierne al conocimiento bajo todas sus formas - saberes formales, conocimientos empíricos, la intuición, etc...; y *la praxeología* considerada como la actividad humana material y social de la transformación de la realidad objetiva. (González, 2007). Es así, como plantea que para dicho propósito debe entenderse al ser humano desde dos características esenciales: la conciencia o el pensamiento, la conducta o la acción.

De otra parte, en la **Escuela Francesa** se alude a una posición distinta en cuanto al valor superior de la persona con relación a su realidad, la moral, la existencia, la ética, Dios y la educación, pensadores como Kant (1724-1804) y Kierkegaard (1813-1855) abrieron la puerta a la discusión, análisis y consolidación de las posturas más apremiantes en cuanto al hombre-persona, las cuales compartirían y retomarían los autores más destacados de esta corriente.

Kant considera que el ser humano, por lo tanto, la Persona no es susceptible de ser reducido o considerado como un bien o medio, puesto que sus acciones como ser racional lo distingue del valor de las demás cosas. Es así, como en el carácter de la naturaleza se le reconoce como el único ser capaz de transformar conscientemente su realidad. (Burgos, 2012) . Mientras que el hombre se reconoce a sí mismo a través de la racionalidad.

Así pues, el hombre es persona en la medida que es dueño de su inteligencia y voluntad, se diferencia de todo lo natural y físico porque posee existencia espiritual propia de conocimiento y amor. El conocimiento le permite estructurar y comprender el mundo, y el amor, la libertad para entregarse en relación con las demás personas.

Así, una organización centrada en la persona necesita de la educación y su carácter pedagógico para materializar y culturizar los valores e ideales comunes, para lograr la plenitud de desarrollo humano donde prime la responsabilidad, el valor espiritual, la participación activa, la comunicación clara y abierta, la reflexión, la autonomía y libertad de decisión. Entonces la educación se erige como un proceso inevitable del desarrollo cultural y social de toda comunidad, al ser ella el escenario donde se aprende el reconocimiento del otro y se da un valor superior a la persona en las dinámicas escolares, sociales, políticas y productivas.

La sociedad del conocimiento y su incidencia en la administración y las organizaciones, el conocimiento y el aprendizaje: principales autores.

Dentro de esta nueva perspectiva de la gestión, donde se ubica en el centro de todas las acciones al ser humano, no es posible dejar de lado el papel que tiene el conocimiento dentro de las organizaciones, ya que éste es el que permite cualificar y mejorar los procesos que se dan al interior de las mismas, permitiendo su evolución, crecimiento y optimización de los recursos, además de ser una acción inherente al hombre en su devenir histórico. Por ende, resulta muy importante para el desarrollo científico, social y tecnológico, no solo de

la compañía sino de la sociedad en general, pensar en el papel que éste tiene y cómo debe ser gestionado.

El conocimiento siempre ha sido un componente indispensable en el desarrollo al interior de la organización, siempre ha estado asociado factores físicos y materiales, y no como factor que desde la acción y la innovación condiciona el avance organizacional. Para lo cual se hace posible subrayar el papel que tiene la construcción y gestión del conocimiento dentro de las organizaciones, como lo afirma Drucker (1990) el recurso económico básico de la sociedad de éste nuevo milenio no es el trabajo, ni los recursos naturales, sino el conocimiento y por ende las actividades que lo generen como la creatividad y la innovación. Lo que permite ubicar al conocimiento como un factor fundamental en los procesos económicos, administrativos y de gestión.

Lo anterior ha conducido a un pensamiento administrativo que basa sus políticas de trabajo en las nuevas formas de entender y valorar el conocimiento y por supuesto gestionarlo; es decir donde los colectivos, los equipos, la creatividad, la creación, los proyectos, las relaciones, las redes y la participación conllevan a una transformación y creación de valores compartidos en aras de llevar a la organización a otro nivel.

En este sentido, se presenta a continuación los postulados de algunos autores contemporáneos en cuanto a la gestión del conocimiento y el capital intelectual dentro de las organizaciones.

Autor	Año	Tesis claves
--------------	------------	---------------------

Michael Polanyi	(1891-1976)	<p>“Sabemos más de lo que somos capaces de expresar”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un descubrimiento no se explica por medio de reglas. • El conocimiento es público, pero también personal. • Existencia permanente del conocimiento tácito sobre el explícito. <p>Habla de la adquisición del conocimiento a través de la tradición y la transmisión de valores y, dentro de las organizaciones por medio de las jerarquías entre individuos.</p>
Peter Drucker	(1909)	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de <i>knowledge workers: importancia de las personas dentro de las organizaciones.</i> • Trabajadores que se gestionan a sí mismos (autónomos). • Innovadores. • Formación y aprendizaje continuo. • Calidad sobre cantidad.
Peter Senge “	(1947)	<p>“Coraje es simplemente hacer lo necesario para alcanzar la meta”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una organización abierta al aprendizaje busca que las personas estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. • Una organización que aprende es aquella cuyos miembros continuamente adquieren nuevo conocimiento, lo comparten y lo utilizan para adaptarse a un ambiente constantemente cambiante. • El aprendizaje debe ser mayor o igual que el cambio ambiental, o el organismo u organización morirá.
Nonaka y Takeuchi “	(1935-1946)	<p>“Una empresa no es una máquina, sino un organismo vivo”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento se expande a través de la interacción social del conocimiento tácito y del conocimiento explícito, conversión de conocimiento que posibilita la generación del mismo. • El conocimiento al interior de la organización circula en espiral pasando por el conocimiento tácito y explícito continuamente.
Sveiby	(1946)	<p>“La gestión del conocimiento es el arte de crear valor a partir de los activos intangibles”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El capital intelectual se ubica en el centro de la intersección entre el capital estructural, el capital relacional y el capital humano.
Davenport	(1954)	<p>“Los trabajadores del conocimiento se ganan la vida pensando”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantea bajo el modelo “Design thinking” la interrelación entre <u>la tecnología</u>: viabilidad tecnológica; <u>el negocio</u>: viabilidad económica; y <u>las personas</u>: viabilidad comercial, para lograr dar <u>valor</u> a la organización desde la innovación metodológica, funcional y emocional.

Tabla 2. Postulados contemporáneos de gestión de conocimiento y capital intelectual. Creación propia.

El cuadro anterior, permite poner de relieve el rol de la gestión del conocimiento dentro de una organización, como motor de crecimiento personal de cada uno de los colaboradores; de la compañía como organismo vivo (Nonaka y Takeuchi 1935-1946) que

mejora sus procesos, evoluciona, adapta y se transforma de acuerdo a las necesidades y demandas de las comunidades en las cuales se inserta y finalmente como motor de desarrollo social, económico, y cultural de las sociedades del conocimiento, insertas en un modelo económico determinado.

En suma, la gestión del conocimiento desde hace más de un siglo es un tema fundamental en el crecimiento de las organizaciones, al valorar el papel que cumple el ser humano dentro de las mismas como poseedor y gestor del mismo, de allí que este sea tan importante en cuanto sea partícipe de su divulgación, movilización y creación en aras del mejoramiento continuo de las organizaciones.

Para comprender la gestión del conocimiento es necesario reconocer el contexto y los procesos pertinentes que pueden hacer de ésta, una estrategia que posibilite a las organizaciones ventajas y sostenimiento en la sociedad del conocimiento, es decir, que esta no puede ser entendida como una actividad más, dentro de la organización sino como un conjunto de procesos sistemáticos que tiene como propósito capturar, tratar y compartir el conocimiento para el desarrollo organizacional y /o personal (Rodríguez, 2006) en este sentido, las organizaciones que generen y transfieran su conocimiento serán más competentes, sustentables y sostenibles. Para ello es importante dentro de la gestión del conocimiento el reconocimiento del capital intelectual al interior de una organización, el cual está compuesto por:

- Capital humano: se refiere a los conocimientos, las competencias, experiencias, procesos que se llevan las personas cuando abandonan la organización.

- Capital Estructural: procesos, sistemas de información, bases de datos, diseños, cultura, entre otros que se quedan en la organización, cuando los trabajadores no están laborando.
- Capital de clientes o relacional: relaciones con actores externos.

La gestión del conocimiento: algunos modelos

A continuación se describen brevemente tres modelos de gestión del conocimiento en las organizaciones, el primero denominado modelo de gestión de procesamiento de datos y de servicios MGPDS basado en el almacenamiento de datos, el segundo modelo de medición del capital intelectual que comprende varios modelos encargados de identificar estos activos dentro de la compañía y finalmente el modelo de Creación del Conocimiento Organizacional SECI que evidencia la capacidad que tiene una compañía de generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre sus miembros y materializarlos en productos, servicios y sistemas.

Modelo de gestión de procesamiento de datos y de servicios MGPDS:

Este modelo propuesto por Kerschberg (2001) reconoce la importancia que tienen todos los datos producidos por diferentes instancias, procesos y personas que integran a la organización, organizándolos en almacenes de datos, que difícilmente están sincronizados con los datos que se encuentran en otras fuentes subyacentes, lo que permite inferir que los datos no son uniformes y se producen en toda la institución, de ésta manera centralizar los datos no permite que sean totalmente útiles para toda la organización, lo que indica que en

este marco no es tenida en cuenta la heterogeneidad de los datos, los conflictos en la semántica de términos y demás. El almacén de datos debe convertirse en un repositorio consistente de conocimientos bastante útil a la hora de tomar decisiones, establecer o mejorar el flujo de trabajo, por ejemplo.

El modelo MGPDS contiene tres capas, a saber:

1. Presentación del conocimiento: allí los trabajadores del conocimiento se comunican, colaboran y comparten conocimiento; ellos cuentan con un portal de conocimiento adaptable a cada perfil. Esta capa permite obtener información personalizada, colaborar en la creación de nuevos conocimientos y transformar el conocimiento tácito en explícito.
2. Gestión del Conocimiento: esta capa cuenta con un repositorio de conocimiento y los procesos que son utilizados para adquirir, refinar, almacenar, recuperar y distribuir los conocimientos actuales. Además, ofrece servicios de integración y almacenamiento de datos, entre otros.
3. Fuentes de datos: Capa de organización interna de las fuentes de datos, que incluye todo tipo de documentos físicos, digitales, sitios web, entre otros; igualmente describe las fuentes externas de datos e incluye servicios web que se utilizan para aumentar el aprovechamiento del conocimiento al interior de la organización.

Modelos para la medición del capital intelectual

Para que la organización pueda gestionar los conocimientos, rutinas, procesos, experiencias y en general todo tipo de saberes es necesario diseñar estrategias para conocer

y organizar éste tipo de activos de tal manera que permitan identificar el flujo de valor de las competencias de la propia organización y su relación con el entorno. Para ello encontramos los siguientes dos modelos:

- Modelo de Medición de activos intangibles MMAI: Propuesto por Karl Sveiby (1997) presenta un modelo denominado Monitor de Activos Intangibles (MAI) para evaluar activos intangibles y presentarlos a través de indicadores relevantes que reflejan los objetivos de la empresa; antes de definir dichos activos es recomendable determinar el objetivo de la medición en función de sus usuarios finales (Valhondo, 2003). Este modelo destaca que el capital intelectual reside particularmente en la estructura interna y competencias de las personas. En el siguiente esquema se resume el modelo.

	COMPETENCIAS	ESTRUCTURA INTERNA	ESTRUCTURA EXTERNA
Indicadores de Crecimiento / Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia. • Nivel de educación. • Coste de formación. • Rotación. • Clientes que fomentan las competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inversiones en nuevos métodos y sistemas. • Inversión en los sistemas de información. • Contribución de los clientes a la estructura interna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad por cliente. • Crecimiento orgánico.
Indicadores de Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de profesionales. • Valor añadido por profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción del personal de apoyo. • Ventas por personal de apoyo. • Medidas de valores y actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de satisfacción de los clientes. • Índice éxito / fracaso. • Ventas por clientes.
Indicadores de Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Edad media. • Antigüedad. • Posición remunerativa relativa. • Rotación de profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad de la organización. • Rotación del personal de apoyo. • El ratio rookie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de grandes clientes. • Ratios de clientes fieles. • Estructura de antigüedad. • Frecuencia de repetición.

Tabla 3. Modelo de Medición de activos intangibles MMAI: Karl Sveiby (1997)

- Modelo de Medición y Gestión del capital Intelectual MMGCI: Annie Brooking desarrolla el modelo denominado Technology Broker (TB) que considera que en la organización se deben identificar los siguientes activos intangibles: activos de mercado, activos centrados en el individuo, activos de propiedad intelectual, activos de infraestructura, una vez se ha identificado e indexado el capital intelectual, se realiza el siguiente proceso de gestión del mismo: 1. Identificación del capital intelectual, 2. Desarrollo de una política de capital intelectual, 3. Auditoría, 4. Documentación y archivo en la base de conocimientos del capital intelectual, 5. Protección del capital, 6. Crecimiento y renovación, 7. Divulgación del capital intelectual.

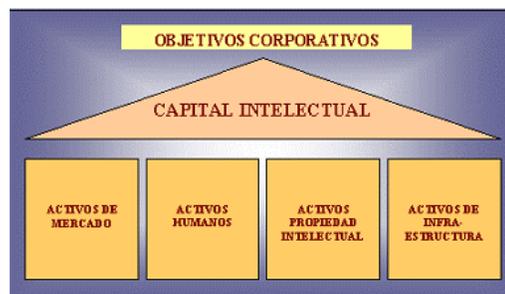


Ilustración 1. Capital Intelectual. Modelo de Medición y Gestión del capital Intelectual MMGCI: Annie Brooking

Modelo de la organización creadora del conocimiento SICE:

Nonaka y Takeuchi (1999) definen a través de este modelo la capacidad que tiene una compañía de generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre sus miembros y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Dicho modelo supone que el conocimiento se expande a través de la interacción social del conocimiento tácito y del conocimiento explícito, lo que denominan como conversión de conocimiento, “proceso

social entre individuos que no está conformado al interior de una empresa”. Cuando se logra la interacción del conocimiento tácito con el conocimiento explícito se posibilita la generación de cuatro formas de conversión de conocimiento.

1. Socialización: conversión de conocimiento tácito a tácito: Consiste en compartir experiencias y crear conocimiento tácito, así como las estructuras de conocimiento que tienen los miembros de un grupo, que les permite las explicaciones y metas de una tarea dada para generar modelos mentales compartidos. Para poder generar este tipo de conocimiento se necesita de la experiencia de quien realiza el oficio o labor pues es él quien sabe cómo se realiza al llevarla a cabo cotidianamente.
2. Exteriorización: conversión del conocimiento tácito a explícito: Proceso en el que se enuncia el conocimiento tácito en forma de conceptos explícitos, a través del uso secuencial de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis y modelos. La exteriorización se observa en el proceso de creación de conceptos generados en el diálogo o la reflexión colectiva, a través de los métodos de análisis deductivo e inductivo.
3. Combinación: conversión de conocimiento explícito a explícito: Tiene origen en el procesamiento de la información, donde se sistematizan conceptos, con los cuales es posible generar un sistema de conocimiento. El conocimiento se combina por medio de documentos, conversaciones, redes tecnologías y otro tipo de medios.
4. Interiorización: conversión de conocimiento explícito a tácito: relacionado con el aprendizaje organizacional y el “aprender haciendo”. Este se logra a través de la verbalización y diagramación del conocimiento por medio de manuales o historias orales de tal modo que se enriquece el conocimiento tácito de las personas. La interiorización no se da solamente con la experimentación de vivencias, sino

también leyendo o escuchando historias de éxito, de tal manera que los miembros de la organización construyan un modelo mental tácito. Cuando se comparte el conocimiento tácito se vuelve parte de la cultura institucional.

La innovación en el modelo ocurre cuando se da la interacción del conocimiento tácito con conocimiento explícito, a través de las cuatro formas de conversión anteriormente presentadas. Dicho modelo pone de relieve que una organización no puede crear conocimiento por sí sola, ya que es necesario movilizar el conocimiento tácito individual de tal manera que se amplifique organizacionalmente, en palabras de Nonaka y Takeuchi (1999) *espiral de conocimiento* donde la interacción del conocimiento tácito con el explícito depende y se incrementa en la medida que avance por los niveles: individual, grupal, organizacional e interorganizacional.

En este marco, es necesario que la organización provea de un contexto adecuado para que el espiral sea posible bajo las siguientes condiciones:

Intención: Aspiración que tiene la organización para alcanzar sus objetivos lo que demanda la generación de estrategias en torno al manejo del conocimiento.

Autonomía: Consiste en que la organización permita la actuación autónoma de las personas con la intención de encontrar oportunidades inesperadas y motivadas para crear nuevo conocimiento.

Fluctuación y caos creativo: Estimula la interacción entre la organización y el ambiente externo, al comprender que el conocimiento además de estar en las personas, también está en el mundo, posibilitando romper con rutinas y hábitos en el marco de la

reflexión y cuestionamiento de actitudes básicas y premisas existentes. Por su parte el caos representa una crisis, la cual desemboca en la solución de un problema de manera creativa.

Redundancia: Ocurre cuando trasgreden sus límites funcionales para brindar consejos o nueva información a partir de perspectivas diferentes aportando a la creación de conocimiento institucional.

Variedad de requisitos: La organización debe permitir el mismo acceso a la información para todos sus miembros, a la vez que debe generar la interconexión de las diferentes unidades con una red de información con el objetivo de solucionar problemas y crear conocimiento.

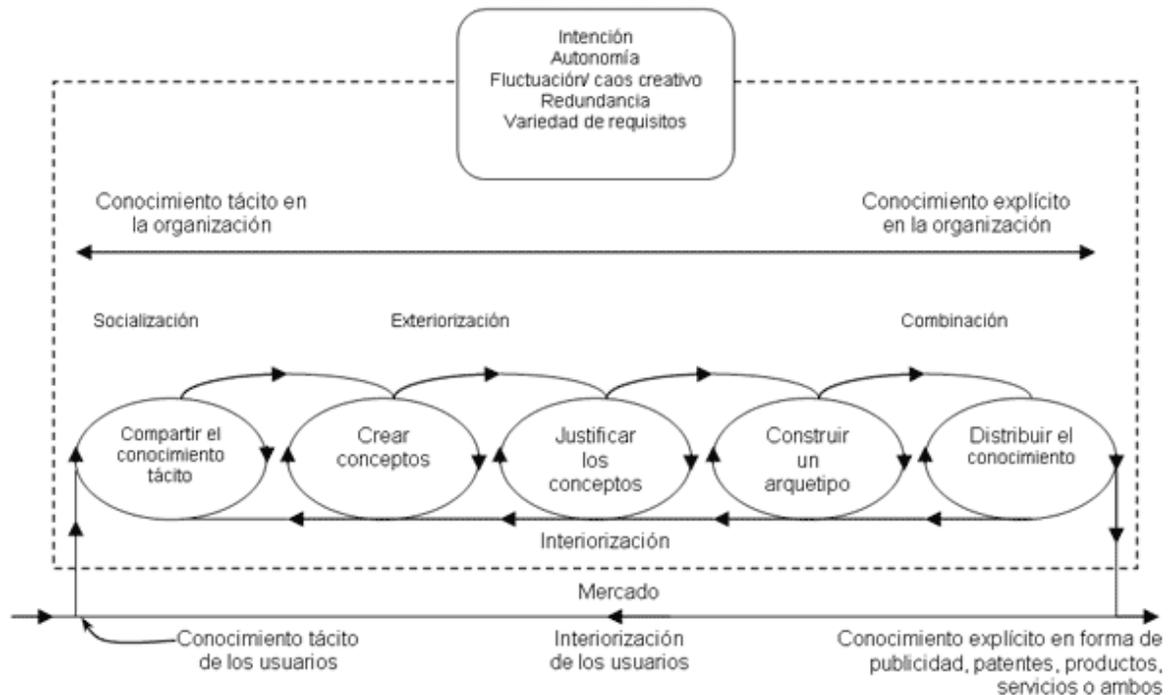


Ilustración 2. Modelo de la organización creadora del conocimiento SECI.
Nonaka y Takeuchi, 1999, p.86.

El modelo de la organización creadora de conocimiento SECI se desarrolla en cinco fases: inicia cuando un equipo autoorganizable comparte su conocimiento tácito; en la segunda fase ese conocimiento se convierte en explícito en la forma de nuevos conceptos que en una tercera fase son justificados de tal manera que la organización valida y determina si vale la pena desarrollarlos; en la cuarta fase los conocimientos se convierten en un prototipo, mecanismo operacional, sistema organizativo, entre otras denominaciones dadas, según sea el caso, para en una quinta fase poner en circulación el conocimientos creado en las personas, divisiones, grupos de interés externos y demás interesados. Este tránsito del conocimiento entre las fases permite contar con un sistema abierto y dinámico que posibilita el intercambio y la creación de conocimiento dentro y fuera de la organización.

Desde el punto de vista de la autora este último modelo SECI es tal vez el más completo ya que tiene en cuenta la circulación del conocimiento desde la base misma de la organización, quienes entre otras cosas conocen de primera mano y en la práctica los procesos que siguen, haciendo que todas las personas sean partícipes de la construcción y reconstrucción del conocimiento que circula cotidianamente, descentralizando el mismo de las manos de directivos y poniéndolo al servicio de todos, lo que permite su renovación y la cualificación del personal y de la organización de manera perdurable.

Ahora bien, luego de haber estudiado los modelos de gestión de conocimiento pertinentes para el desarrollo integral de las organizaciones, es necesario aclarar que las instituciones educativas pueden considerarse parte de ellas, por ello es necesario adentrarse

en la comprensión acerca de la cultura de la investigación como resultado de la gestión del conocimiento en las mismas.

CAPÍTULO II: COMPRENSIONES ACERCA DE LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN.

En el entorno y la cotidianidad se encuentra el resultado de la investigación, evidenciado desde los elementos más simples como el uso de herramientas y artefactos de uso común, hasta los más complejos como la música, el arte, la tecnología, las leyes, los modelos, por nombrar algunos; que no son más que construcciones humanas, que rigen la sociedad en todas sus dimensiones y cuyos resultados conforman la cultura dándole significado.

Dicho esto, es preciso pensar en la cultura de la investigación que se da específicamente en el espacio académico, donde se hacen construcciones y se generan resultados que están directamente relacionados con la sociedad, entendiendo entonces que la cultura de la investigación va más allá de un producto de valor cuantificable, es una obra humana que implica realizar el recorrido por un camino sujeto a relaciones, acciones, y reflexiones que se basan en la cooperación y el aprendizaje conjunto. Es decir, es un

proceso que independientemente de la organización educativa, requiere posturas que apliquen conceptos y principios de enseñanza, aprendizaje, investigación y formación.

Así pues, la cultura de la investigación es un engranaje de diferentes procesos, actividades, y acciones, que llevan al sujeto a la construcción del conocimiento, a través de estudios rigurosos y ambientes propicios, donde las creaciones individuales y grupales alcanzan un nivel superior, que no tiene que ser netamente científico, siendo este último un paradigma vigente en la actividad investigativa, en palabras de Arana (2016)

Lamentablemente por tradición académica las universidades latinoamericanas han limitado la concepción y la práctica de la investigación, a enfoques tradicionales de la ciencia, destacan la diferencia de la investigación formativa-académica, de la investigación científica; así también, manifiestan la carencia en sus organizaciones de una cultura de la gestión de la ciencia y la tecnología.

Situación que no es problemática de las universidades en específico, si no de las instituciones educativas en general y de cualquier tipo de organización. Por tanto, apremia la necesidad de comprender la cultura de la investigación, para así crearla, desarrollarla o fortalecerla en las instituciones educativas.

La investigación en el marco de la ciencia

El propósito de este apartado es expresar algunas de las transformaciones actuales acerca de la investigación científica, lo cual no busca adentrarse en la polémica epistemológica sobre el conocimiento científico, pero sí destacar que para referirse a la cultura de la investigación desde la gestión del conocimiento, ya sea pedagógico o disciplinar, es condición necesaria sumir un posicionamiento de la ciencia y la investigación desde lo histórico, evolutivo y cultural, que permita mostrar la importancia de pensar en la cultura de la investigación en las instituciones educativas hoy, para lo cual la investigación asume los Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS).

En primer lugar, hay que comprender la investigación como una actividad del conocimiento que tiene que ver con una serie de acciones, capacidades y relaciones integradas, que traspasan la cotidianidad y generan impacto social, que se dan con el propósito de comprender, crear, indagar, explorar y descubrir, producto de la reflexión constante que hace el hombre de sí mismo y del entorno. Esta actividad es dinámica, continua y cambiante, está sujeta a las particularidades de contexto, es una fuente inagotable para la generación de conocimiento y se convierte en el testigo de la capacidad emancipadora del ser humano por formalizar sus alcances.

Sin embargo, esta definición como tal, resulta bastante actual, ya que desde tiempos atrás el ser humano está inmerso en procesos de investigación, en cuanto a sus acercamientos con la ciencia en el marco de las explicaciones a los fenómenos naturales y

el mejoramiento de las condiciones de vida desde la cooperación, en las cuales se ubica históricamente, lo cual constituye la base para alcanzar el concepto acuñado hoy.

En dicho proceso de descubrimiento, creación e innovación surge la ciencia, cuyo término se deriva del latín “scientia” que significa conocimiento, la ciencia se da de manera sistemática y organizada, utiliza diversas formas para obtenerse, como la observación, la reflexión, los razonamientos o las pruebas, conformando cadenas de conocimientos que no tienen fin, éste es el resultado de métodos cualitativos, cuantitativos, comprobables, de tiempo pasado, presente y futuro, los cuales se concretan en aquellos elementos teóricos y prácticos que rigen el mundo hoy. Desde un concepto actual de las CTS se puede afirmar que es un sistema de conocimiento que deja de ser entendido sólo desde lo tradicional; teorías y sus manifestaciones, neutral alejada de la sociedad y de su desarrollo, en manos de personas excepcionales. Hoy es un sistema de conocimientos integrado como cultura relacionado estrechamente con la economía como fuerza productiva a través de la llamada tecnociencia, que vincula el conocimiento científico con los desarrollos tecnológicos, es además una profesión institucionalizada, a través de grupos de investigación integrados por profesionales de diferentes campos del conocimiento.

Para lograr dicha definición es necesario adentrarse en una mirada histórica de lo que ha sido la ciencia desde sus orígenes en diferentes civilizaciones y desde algunos personajes que edificaron los cimientos de ella.

En primer lugar, se encuentra a los Sumerios (4.500 y 3600 a. C) quienes desarrollan una ciencia empírica, basada en sus experiencias, destacándose la aparición de la agricultura, y el establecimiento del cálculo del tiempo (calendario); luego los Babilonios (626-539 a. C) hacen grandes avances en los campos de la matemática, la medicina y la astronomía, su gran invención es la rueda, lo cual transformó el pensamiento de la época; posteriormente se ubican los Mesopotámicos(6.000-5.000 A.C), quienes logran el mejoramiento de la agricultura y la economía, a través de la creación de herramientas con metales. Más adelante la civilización Griega que se configura como una de las más trascendentales, por sus aportes a la ciencia en los diferentes ámbitos sociales y culturales del mundo, la cual gracias a su posición geográfica genera importantes aportes para el desarrollo de diferentes áreas vigentes hoy en campos como la agricultura, la medicina, el arte, la filosofía, la literatura, la matemática, la astronomía, entre otras, siendo esta civilización un referente obligado al hablar de ciencia; a la civilización egipcia se le atribuye el sistema de escritura y literatura, creación del papiro, control estatal sobre los recursos naturales y humanos, la minería, el comercio y la organización militar. (Salazar, 2010).

Dentro de las civilizaciones orientales se encuentran los Fenicios (1100 y 700 a.C) quienes hicieron aportes a la creación del alfabeto; los Arameos e Hititas (1000 a.C) que introducen el manejo del hierro y del caballo; los Persas (472 a. C) que generan avances en caballería; los Hebreos (2000 a.C) que dejan como legado histórico la biblia, en el extremo oriente las culturas de India y China (2500 y 1800 a.C) son creadores de dinastías, inventaron la brújula, el compás, el papel, la tinta y la pólvora.

En territorio precolombino sobresalen las civilizaciones de los Aztecas (XIV d. C) creadores del calendario Azteca; los Mayas (2100 a. C.) quienes usaron la piedra para construcción de palacios, juegos de pelota y calzadas; los Incas (siglo XIII hasta el siglo XVI) especialistas en el uso de las piedras, utilizadas para construir sistemas de drenaje, templos y calles; los Chibchas o Muisca (siglo VI a.C.) hicieron uso de minerales y crearon diferentes herramientas y finalmente los Olmecas (1200 a. C) quienes aportaron en el tallado de jade, la pintura en piedra, los espejos cóncavos, los sarcófagos de piedra, escultura monumental, sistema de cuenta larga, las ciudades astronómicamente alineadas, plataformas subterráneas y pirámides de tierra recubiertas en piedra. Estas civilizaciones fueron fuertemente influenciadas por la imposición de las culturas conquistadoras, recibieron entonces un gran bagaje de conocimientos, sin embargo, éstas al interior de sus organizaciones generaron ciencia propia, que se da antes, durante y después de ser despojados de sus dominios y les permitieron construir procesos de intercambio, comercio, comunicación y relación.

Es importante destacar que la ciencia surge de esta evolución de la observación empírica y el razonamiento analítico como métodos universales de la humanidad, sin embargo, como sistema reconocido se identifica en siglos posteriores precedentes a la modernidad.

Como es notorio, la ciencia no puede ser asociada exclusivamente a una área denominada hoy como “exacta”, esto reduce su significado y lo limita a un grupo de personas y de saberes; la ciencia es mucho más que eso, es el resultado de un conjunto de hechos y acciones de relación y cooperación como se mencionó anteriormente construidas a través de la historia, mediadas por las circunstancias y múltiples elementos del entorno en los cuales se desarrolla con fines y actores ubicados en contextos históricos específicos, pero que indiscutiblemente trascienden e impactan el avance de las sociedades por medio de dicha construcción de conocimiento. En palabras de Bernal, (1959:30) la ciencia puede ser considerada: como una institución, como un método, como una tradición acumulativa del conocimiento, como un factor principal en el mantenimiento y el desarrollo de la producción; y como una de las influencias más poderosas en la conformación de las opiniones y actitudes respecto al universo y al hombre.

Este desarrollo en las civilizaciones en cuanto a la ciencia, genera conciencia del impacto que a nivel personal y social esta constituye, lo cual impulsa a un pensamiento más racional, estructurado y organizado, cuya formalización se da en lo que se conoce como método científico y que conlleva a tener mejores resultados no sólo en el campo de las ciencias “exactas” sino en otros campos de las ciencias humanas y sociales donde el rigor y la coherencia acompañan a la interpretación de la investigación educativa

El método científico fue construido con el trabajo mancomunado de personajes como Tales de Mileto, Pitágoras de Samos , Demócrito de Abdera, Sócrates, Platón, Aristóteles, y Arquímedes, quienes son trascendentales y vitales para la creación de

múltiples leyes que hoy orientan al mundo, su trabajo se constituye en la formalización que se hizo a la ciencia y los estudios rigurosos anteriormente mencionado, pues su labor desborda en la concientización de las capacidades del hombre y la base para crear otras formas de entender el entorno; así como también son referentes en cuanto a sus formas de estudio y los métodos utilizados para llegar a los aportes logrados, configurándose de este modo en modelo a seguir para otros grandes pensadores con aportes a esta actividad como Nicolás Copérnico, Roger Bacon , René Descartes, Galileo Galilei, Isaac Newton y Johannes Kepler.

Con todos los aportes realizados por dichos científicos y pensadores, se consolida paulatinamente lo que se conoce hoy como el método científico, que en términos generales tiene la finalidad de la búsqueda de la verdad, a través de técnicas como la observación, la comprobación, la validación, la verificación, la experimentación, que permiten reformular, reemplazar, transformar, crear leyes, postulados, paradigmas, dogmas que en algún momento fueron verdades, éstas otorgan de manera inherente rigurosidad al ahondar en verdades, aunque estas no sean absolutas. Al respecto, Bunge (1996) define el método científico como el conjunto de reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, de tal modo que sus resultados sean aceptados como válidos por la comunidad científica; o también, como el conjunto de procedimientos por los cuales se plantea los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis (Ramirez, 2009). Para Tamayo- Tamayo (2000), el método científico se constituye en el procedimiento más adecuado y seguro para penetrar en el conocimiento de las cosas y establecer teorías más o

menos estables. A través del método científico se busca observar, describir, explicar y predecir un fenómeno estudiado. Ladrón de Guevara, (1981).

En oposición a éstos planteamientos, no es posible afirmar que el método científico sea el procedimiento más adecuado para la construcción de conocimiento, sino uno de los tantos caminos que permite penetrar a la ciencia en todas sus dimensiones ya que se encuentran otros métodos, que aunque no se consideren válidos para la comunidad científica como los estudios de campo, el análisis documental, los grupos de trabajo, entre otros, donde se realiza investigación, son válidos al edificar ciencia y construir conocimiento desde la búsqueda constante de respuestas ante interrogantes suscitados por fenómenos sociales y naturales.

Así las cosas, se establece una estrecha relación entre la ciencia y la investigación mediada por el conocimiento, comprendiendo que la construcción del conocimiento en el ser humano, dada las capacidades que tiene la especie a nivel social, físico e intelectual, es algo que desde muy temprana edad se da. Conocer le permite al ser humano no solo incorporarse al medio que le rodea, sino además tomar postura frente a ella, es decir, no solo por el hecho de crecer en un ambiente particular se conoce, sino que además se forman estructuras mentales independientes, quizás reafirman lo que alrededor del sujeto se encuentra o forman contraposición a ella.

El conocimiento que se da a partir de la transformación de una información, datos, un fenómeno, elementos, relaciones se concreta en acciones, se utiliza para evolucionar, trascender, cambiar, ajustar, inventar, reinventar, explicar, todo lo que compone los diversos ámbitos del ser humano, este se gesta de acuerdo al momento social, cultural e histórico, que se vive, formando ciencia cuando alcanza otros niveles. Tal y como lo indican De Zubiría y Ramírez, (2009) en su libro Investigar en Educación.

“Cuando el conocimiento connota un nivel superior diferente al habitual, es decir aquel que se da en diversas manifestaciones del diario vivir, se habla de ciencia, un proceso organizado, estructurado, sistemático y jerárquico, sobre aspectos que componen la realidad (lo material y lo inmaterial, lo tangible y lo intangible). La ciencia tiene la finalidad de dar de manera formal explicación a muchos fenómenos que componen la realidad desde sus diferentes manifestaciones. Acercándose de una manera más objetiva. (De Zubiría y Ramírez 2009, pág. 27)

En palabras De Zubiría y Ramírez (2009), la ciencia es un proceso consiente del ser humano, que busca organizar, sistematizar y jerarquizar el conocimiento alcanzado sobre el mundo material y simbólico, su papel fundamental es el de explicar los hechos, de manera que estos puedan ser interpretados y predecibles hasta cierto punto y en ciertas circunstancias.

La ciencia se enmarca en contextos específicos, no habrá de generarse ciencia si se desconoce el conocimiento del momento histórico y social al que se hace referencia; entonces más que una actividad personal es una actividad social, pues en la medida que el conocimiento que se da trasciende y deja de ser conocimiento personal, hace que se produzca ciencia en las diferentes áreas del conocimiento, por tanto requiere que para que

se dé ciencia, aquel conjunto de conocimientos, que se obtiene de diversas formas, este organizado de manera metódica y rigurosa, con el fin de que resulte el objetivo planteado o se permita emerger nuevos aspectos.

La ciencia entonces asumida desde el conocimiento como resultado de un proceso social que conlleva negociación y formación, es decir creación colectiva, mediada por la tecnología para el servicio de la sociedad, (CTS) cuyos resultados alteran la posición que frente al mundo se tiene, genera posturas para incorporarse a él, engrandece al ser humano, le genera oportunidades y reacciones. En este marco, el método utilizado para dicha actividad corresponde al nivel epistemológico de cada ciencia, que le da la rigurosidad, la organización, la sistematización y la jerarquía que requiere.

Bajo esta perspectiva la investigación es la forma de materializar la ciencia, independientemente de su forma o campo, permite desligar al ser humano de las creencias personales, al remplazar éstas por conocimientos objetivos y argumentados, lo que conlleva afirmar que la investigación es una actividad científica que en la actualidad se apoya en la tecnología. No obstante, se debe aclarar que muchas acciones que realiza el hombre le generan conocimiento, pero no por esto, toda actividad puede catalogarse como investigación científica, pues se estaría entendiendo que todo el tiempo, todos los sujetos están investigando. El conocimiento que se genera a diario en el ser humano, gracias a sus capacidades físicas e intelectuales, le permiten evolucionar, crear concepciones, comunicarse, relacionarse, adaptarse al medio o transformarlo a sus particularidades,

producto de un conocimiento compartido y trasferido. Entonces otro será aquel conocimiento que se construye bajo la línea de la ciencia y la investigación, que tiene otra connotación, a nivel personal y social; se está hablando en términos de procesos intelectuales avanzados, de un conocimiento que es trasferido de una persona o un grupo a otros para transformarlo.

Lo que conlleva a la conclusión que vencer las definiciones aisladas, permite comprender el engranaje de acciones y resultados, en este caso particular entender la ciencia desde sus orígenes como unidad y a su vez como parte de un proceso social que conlleva a hablar de investigación, una de las actividades que, a través de diversos métodos, produce ciencia y conocimiento. Como lo indica Arana (2016)

La visión del mundo antropocéntrica distorsiona la comprensión de la ciencia, ya sea porque expresa ilimitadamente el poder del ser humano a través del conocimiento científico y su verdad, o porque excluye la posibilidad de conocernos y conocer la realidad natural y social, lo cual lleva a enfoques y comprensiones contradictorias de la ciencia. Se inicia así las tendencias del anti científicismo, anti empirismo, el anti experimentalismo, como únicos caminos hacia el conocimiento; se separa lo intelectual de la práctica y la experiencia; lo cuantitativo de lo cualitativo; y las humanidades y ciencias sociales, de las naturales y técnicas; a lo que se le ha denominado “las dos culturas” Término utilizado por la filosofía y sociología de la ciencia y la tecnología que advierte la separación en la cultura contemporánea del conocimiento en dos territorios distantes y contradictorios (representación de otras divisiones): las ciencias a un lado y las humanidades al otro. Que

implica el empobrecimiento de unos y otros conocimientos. Resultado de posiciones epistemológicas sesgadas como el positivismo lógico y el denominado posmodernismo.
(Arana 2016, pág. 30)

En suma, la investigación en el marco de la ciencia en la actualidad demanda de un trabajo mediado por el desarrollo de la tecnología al servicio de la sociedad, en el seno de comunidades de investigadores que edifican una cultura de la investigación en torno al trabajo colaborativo que se desarrolla cotidianamente al interior de las organizaciones, específicamente, para nuestro caso de las instituciones educativas.

La investigación en el contexto educativo

Al hacer una mirada hacia la historia de las sociedades es evidente el papel de la investigación en la promoción de su desarrollo, lo cual permite plantear un cuestionamiento acerca de la responsabilidad actual que tiene el Estado en cuanto a la ubicación prioritaria de temas cruciales como la educación, la ciencia y la tecnología en la agenda pública, para así formular políticas estatales de financiamiento que aseguren la realización y culminación exitosa de investigaciones en múltiples campos disciplinares, que propendan por la solución de problemáticas sociales y el mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos.

Ahora bien, en el campo educativo la investigación integra conocimientos, habilidades, actitudes, acciones y valores, con el fin de desarrollar, crear, proponer,

replantear, ente otras cosas, todo aquello que compone la academia, de allí la necesidad de hacer investigación en las instituciones educativas sobre temas como la educación misma y la pedagogía, buscando dar solución a problemas existentes, que no aún están dichos, y solo pueden solucionarse a través de la investigación, la cual debe partir desde las experiencias, saberes y prácticas de los maestros, directivos y comunidad académica en general inmersa en los contexto. Además, dichos procesos investigativos hacen parte fundamental del mejoramiento de los procesos de calidad, de innovación educativa, en consecuencia, todas las instituciones educativas están llamadas a priorizar la creación de grupos de investigación, no solo las universidades, como hoy ocurre.

La investigación requiere del desarrollo de habilidades cognitivas de nivel superior que permitan la aplicación de métodos y técnicas para la recolección, sistematización y procesamiento de datos, el análisis de la información, el planeamiento de conexiones, y relaciones, para proponer, construir, y re inventar conocimiento útil para el objeto de estudio. Asimismo, requiere de la formación en los investigadores de valores como el reconocimiento del otro y de su aporte, el trabajo en equipo, la cooperación, el diálogo, la ética, la disciplina, la responsabilidad, la participación, entre otros.

Sin embargo, hay que tener presente que la investigación como actividad académica, es muy nueva en los contextos latinoamericanos, y que por demás está marcada aún por elementos de una educación tradicionalista, que hace permanecer percepciones de

alejamiento hacia la ciencia y la investigación hasta la actualidad, lo que se manifiesta en el rechazo a la investigación .Arana, (2016) Por otra parte, como una actividad relativamente reciente, hay que considerar que no toda la investigación inherente al campo educativo tiene que ser comprobada en el aula; existen, por ejemplo, múltiples investigaciones que no tienen una aplicación, al menos inmediata, en los quehaceres cotidianos de la educación en el aula. La reflexión teórico-filosófica, por ejemplo, no tiene que ser comprobada inmediata y empíricamente, de allí que los estudios cualitativos, tengan la misma validez que los cuantitativos. Sánchez (2014)

Es por esto, que las instituciones educativas colombianas en cuanto a los procesos de investigación son casi nulas, sobresale principalmente el trabajo desarrollado por las universidades quienes a través de sus proyectos y grupos de investigación lideran dicho proceso. Así las cosas, es necesario cuestionarse frente a lo que ocurre al interior de las demás instituciones educativas, indagando por qué los docentes y estudiantes de los colegios, por ejemplo, no llevan a cabo dichos procesos de manera sistemática y formal, retomando a Villaveces (2002) quien indica que “las universidades deben convertirse en Instituciones de Conocimiento” es pertinente empezar a pensar también en la escuela como lugar o espacio privilegiado para ello, alejándose de la visión actual de institución trasmisora de información.

Cabe resaltar que la investigación educativa en Colombia se mueve en dos planos, el primero la situación general de las facultades de la educación se reduce en general al

trabajo de grado, que obedece a que la formación del docente universitario no ha logrado una integración docencia - investigación, la carencia de políticas de desarrollo investigativo a nivel de programas de formación de las facultades de educación, la excesiva carga de cursos teórico-prácticos a nivel de planes de estudio, espacios insuficientes para la investigación, falta de capacitación en los docentes en el campo y para enseñar, asumir la investigación como apéndice y no como columna vertebral. Que en conclusión han llevado a transmitir conocimiento muchos de ellos descontextualizados y “trasnochados” pero no hacia el desarrollo de actitudes y aptitudes para producir, modificar y/o ampliar las fronteras del saber específico, pedagógico y didáctico. Y el segundo plano se ubica de acuerdo con los desarrollos de la investigación científica, la presencia de una comunidad académica que con rigor y método avanza en la consolidación de la investigación científica desde la década del 60. (Tamayo, 2009)

No obstante, las instituciones educativas podrán hacer parte de la “era de conocimiento” Villaveces (2002), más aún cuando en la actualidad los avances tecnológicos, el fácil acceso a la información y la inmediatez de la comunicación facilitan los procesos alrededor del conocimiento; de otra parte, es urgente que las instituciones educativas trabajen en torno a la solución de problemas cotidianos en contexto, para así privilegiar procesos de investigación que a fin de cuentas los transformen. En palabras de Villaveces (2002) *“Hoy se trata de formar gentes capaces de usar el conocimiento como fuerza productiva y como base para la convivencia y la relación con los demás y con su entorno”*. Entonces por qué esperar a que los estudiantes lleguen a la educación superior para hacer investigación y esperar cambios en sus contextos y comportamientos, si el

conocimiento constituye el camino del desarrollo, el reconocimiento y valoración de la diversidad social, cultural y natural.

Un acercamiento hacia la generación de una cultura de la investigación

A lo largo del presente capítulo se ha desarrollado el concepto de investigación y de cultura investigativa desde las ciencias y las CTS como actividad social, con el fin de generar posición frente a lo que concierne a propender por la generación de una cultura de la investigación en las instituciones educativas como motor de desarrollo. Ahora bien, comienzo por precisar a qué nos referimos con cultura.

El Término cultura proviene del *latin cultus* que hace referencia al cultivo del espíritu y de las facultades intelectuales del hombre, también es un conjunto de saberes, creencias y pautas de conducta de una colectividad particular, localizada en determinado territorio y/o periodo de tiempo; aunque éste cambie o evolucione, dependiendo del momento histórico, ha de perdurar aspectos durante un determinado periodo de tiempo y ejecutado por una colectividad para asociarlos con cultura.

Desde el punto de vista antropológico, la cultura comprende aquellos elementos espaciales, físicos y comportamentales, que estructuran a un grupo social. Dichos elementos contienen información desde los aspectos materiales hasta los aspectos

inmateriales, los primeros incluyen vestimenta, construcciones, creaciones, obras, símbolos, tecnología y los segundos relaciones, formas de intercambio y comunicación, lenguaje, identidad, simbolismos, expresiones, costumbres, organización política, valores, normas, entre otros.

En palabras de (Mosterín, 1993) la cultura comprende información en la medida que pueden surgir, mantenerse y reproducirse a base de detectar, procesar, almacenar y usar una información. Lo que la convierte en una herencia social, en cuanto se aprueban y se arraigan, y en últimas lo identifica y lo diferencia de otro grupo social.

Aunque la cultura se hereda, ésta no es repetitiva tal como lo indica Rincón *La cultura se desarrolla en un proceso histórico-social concreto, por lo que no es repetitiva. Cada momento del desarrollo de la humanidad tiene sus expresiones culturales concretas, que son a su vez la sumatoria de toda la experiencia anterior acumulada durante cientos de años por cada uno de los grupos humanos. No es un proceso cíclico, la cultura es un proceso con un movimiento en espiral* Beldarrín (2004) Lo que implica que, así como se crea se pierde y se olvida; cuando en conjunto deja de aplicarse, de usarse o de ejecutarse, dando origen a nuevas creaciones, pero que en algunos casos son producto de lo olvidado o están directamente relacionados a las nuevas particularidades del contexto, que corresponde a que ciertas conexiones existentes que desaparecen y son sustituidas.

La cultura de un individuo (es decir, el conjunto de los memes o rasgos culturales almacenados en su cerebro) está sometido a continuo cambio. Cada día aprendemos algo y olvidamos algo, asimilamos o perdemos algún rasgo, adoptamos o rechazamos algún meme. Nuestros conocimientos, habilidades y valores van cambiando con el tiempo, la cultura es una realidad dinámica, en continua evolución en marcado contraste con nuestro genoma, fijado de una vez por todas en los genes que nos acompañan durante toda la vida (Mosterín, 1993). Por tanto, la cultura como dimensión social depende de aspectos transmitidos de generación en generación, siendo éste el insumo que permite dar rasgos particulares, que involucra la participación de un conjunto de sujetos, ya sea para mantenerla, modificarla o crearla, pero además por su misma dinámica implica que esta sea voluble a cambios constantes.

Esta dinámica determina los patrones de evolución de cualquier sociedad, los alcances de sus conocimientos, la aplicación de los mismos, los altos niveles de vida, y sobre todo los altos niveles de razón, saberes, principios, valores éticos, morales, religiosos, políticos, económicos, que son los que conforman la idiosincrasia de nuestra humanidad diversa y plural, multicultural y cambiante (Rincón, 1998). Lo que conlleva a que también sea una forma de valorar y medir todas aquellas creaciones y construcciones que surgen.

Ahora bien, uno de las tantas creaciones de la cultura es el conocimiento y la ciencia, pues en la medida que el conocimiento es una construcción del ser humano, éste permite que se generen elementos particulares para una colectividad. Entendiendo que el

conocimiento como ya se ha mencionado, ha sido objeto de estudio y a lo largo de los años por muchos pensadores, quienes han reflexionado entorno a él y a su origen, concluyendo que los individuos en su conjunto establecen relaciones, patrones, conductas, acciones producto de un constructo mental, un conocimiento que ha sido elaborado y transmitido de generación en generación, el cual se da para garantizar su existencia y promover su desarrollo como grupo social, sin embargo éste es modificado según las condiciones particulares que caracterizan el momento histórico.

La generación de conocimiento es una actividad constante dado las capacidades físicas e intelectuales del ser humano, es práctico, espontáneo, lógico, racional, contextualizado. Que surge de lo más mínimo a lo más complejo, se transforma y se concreta en ideas, pensamientos, afirmaciones e información. Surge como producto de entretener dos acciones, una primera que tiene que ver con la interpretación desde los diferentes lenguajes y otra que tiene que ver con la interiorización del mismo, esta última conlleva además a la asimilación, transformación y transferencia al entorno.

En palabras de Rincón (1998), el conocimiento que se vuelve ciencia puede concebirse como un cuerpo de codificación simbólica lingüística de la realidad (percepción) con métodos establecidos por el hombre, como un medio para responder a las necesidades humanas, el cual va tejiendo una red de conocimientos producto de la experiencia y el razonamiento, y que a su vez, representa el patrón cultural de un sistema (sociedad), estableciendo sus principios, supuestos, teorías (paradigmas) por la cual

orientan su conducta y su forma y estilos de vida, siendo la ciencia un cuerpo dinámico con espacios cíclicos.

Así las cosas, la cultura no solo se puede asumir en términos de territorio geográfico, sino que además de ello se asume como resultado de diversos aspectos que se reproducen en múltiples ámbitos, que a su vez son grupos sociales de diferente índole, es decir, a una cultura social la subyacen otras culturas, conformadas a su vez por otros grupos sociales que orientan sus labores hacia un ámbito particular, ya sea religioso, político, económico o educativo.

En lo que concierne al ámbito educativo, también se puede hablar de una cultura académica, la cual está orientada a lo que se genera y se gesta al interior de las instituciones educativas y fuera de ellas, producto de un conocimiento formal llevado a un nivel científico, en donde los estudios especializados con rigurosidad generan investigación u otro tipo de actividad académica. Además, se puede decir en términos generales que ésta se edifica bajo unos parámetros culturales particulares, que depende de leyes y políticas, de acciones sociales y herencias culturales diversas.

En este marco, la investigación que contribuye a la creación de una cultura tiene un estilo, una tendencia, un modelo, una estructura que la forma, ya sea en términos de investigación grupal o individual al regirse bajo ciertos parámetros como miembro

perteneciente de un grupo académico. Lo que conduce a pensar en una cultura de la investigación definida por los valores implícitos y explícitos de los sujetos, cuyas acciones particulares generan enriquecimiento personal y social, considerando que el conocimiento que surge es la apertura a nuevos horizontes y no el final de un trayecto como suele pensarse.

Por esto en lo educativo como en otros espacios el conocimiento es un camino infinito y ramificado hacia diferentes perspectivas. Nada está dicho ni terminado, las posibilidades perennes que se generan en torno al conocimiento permiten analizar y trabajar desde nuevas posturas, nuevos paradigmas y nuevos saberes, fruto de trabajos investigativos y de esquemas culturales. Además, tiene que ver con la interacción de algunos componentes, el ambiente, el sujeto, y las acciones que se tejen alrededor de ellos, de transformación, de construcción, de evolución que conlleva a su vez a nuevas posturas y se expresan en diferentes formas, ideas, afirmaciones, tesis, proposiciones, proyectos, posturas.

Entonces la cultura la hace un colectivo de individuos a través del tiempo y de múltiples procesos de construcción conjunta. Al interior de las instituciones educativas es una forma de organizar procesos que garanticen la vinculación de estudiantes y docentes en el ejercicio investigativo de alto nivel, demarcando de alguna manera una línea, un método, un estilo, que crea en quienes participan valores, actitudes y competencias necesarias para llevar a cabo dichos procesos. Implica roles claros y específicos, de quien realiza

investigación, de quien participa y de quien jalona procesos investigativos. Pues la investigación no está determinada solo por la participación de expertos, sino además de sujetos que quieren hacer parte de esta actividad contribuyendo a su formación personal y profesional de manera inherente.

A propósito de lo anterior, Pérez (1998) refiere que *“deben reculturizarse los docentes para dejar de ser ejecutores y perseguidores de recetas, para ser protagonistas del cambio educativo; por ello, deben concebirse como investigadores y planificadores [...] superando la visión reduccionista de ser meramente docentes en un determinado grado o en una materia particular [...] deben ser maestros capaces de levantarse de la rutina para entrar en la dinámica de la innovación permanente [...] docentes que entienden que su papel no consiste tanto en enseñar, sino en promover las ganas de aprender de sus alumnos, lo que implica que la clase se va transformando en un espacio para la alegría, la vida, el trabajo, la búsqueda, la confrontación y el esfuerzo compartido”*.

En definitiva, la reculturalización propuesta por Pérez (1998) supone superar la concepción del centro educativo como un lugar donde los alumnos van a aprender, los docentes a enseñar, los directivos a controlar, y los padres a dejar a sus hijos, para concebirlo como el espacio donde se van a aprender a vivir y convivir, a producir nuevos conocimientos, valores y formas de vida, a resolver problemas comunes y ayudar a crear una nueva cultura basada en la cooperación y la solidaridad superando la cultura enraizada del individualismo Pérez, (1998). Asimismo, para que la educación contribuya a acabar con la pobreza, primero se debe acabar con la pobreza de la educación y con la pobreza de los educadores, lo que invita a crear la convicción que solo desde los valores que engendra una

cultura investigativa y una investigación rigurosa se podrá ejercer cambios sustanciales y radicales en el entorno educativo, cultural, social, ambiental, entre otros.

La cultura de la investigación tiene que ver con una función social, que permita transformar realidades en beneficio de la comunidad, lo cual requiere en primera instancia de la existencia de los valores necesarios para el trabajo juicioso y consensuado, que permita comprender que el conocimiento no es un objeto aislado, sino que por el contrario hace parte de un engranaje mayor o sistema general, por ende su estudio no puede desligarse del mismo, en aras de una visión más objetiva; y de otra parte requiere de métodos, rutas que garanticen su rigurosidad.

La sociedad actual en muchos aspectos de la vida evidencia un desanimador panorama en cuanto a valores se refiere, no porque antes se educara en valores y ahora no, simplemente es que las condiciones han cambiado, el vertiginoso y acelerado crecimiento de la sociedad, la misma evolución de pensamiento del hombre lo ha llevado a caminos inimaginables en el afán de dar respuesta a todo, busca nuevas rutas, nuevas formas de crear necesidades, nuevas formas de actuar, generando así un pensamiento individualista, por ende se hace necesario fortalecer ciertos valores que hagan florecer su carácter social, no porque haya desaparecido, sino que nuevas formas lo desdibujan; aquellos elementos que ahora son protagónicos deben ser enfocados como herramientas para cerrar brechas y posibilitar nuevas formas de relación y no nuevas formas de división.

Además, Rincón (1998) señala que es conveniente desarrollar procesos que permitan ir descubriendo formas metodológicas (didácticas) –de allí la cultura investigativa- que favorezcan la apropiación crítica y autónoma de valores y saberes. Porque, si bien finalmente los valores son definidos a nivel personal e individual, el proceso para llegar a la definición es necesariamente social e involucra análisis, reflexión, planteamientos de alternativas, toma de decisiones, revisión de consecuencias, procesos que sólo adquieren la riqueza necesaria cuando se realizan en un contexto de discusión respetuosa y diálogo constructivo con los padres y con los docentes.

Siguiendo a Barrera, (2008, p. 54), *la cultura investigativa contiene la tradición, la experiencia, las concepciones, la motivación y la información que sobre la ciencia [la educación] y los procesos para obtener conocimientos se tienen [...] La cultura investigativa constituye uno de los aspectos que en el sentido holístico identifica a la persona y contextos sociales, políticos y organizacionales, pues ella resume los saberes y presenta la formación y la experiencia histórica, lo que conforma un intangible de importante valoración profesional e institucional. Personas y entidades con tradición [y cultura] investigativa están signados por práctica, propósitos y logros que garantizan éxito [...] 0.*

Según Arana (2016) se puede afirmar que la cultura de la investigación se relaciona con la sociedad desde la educación. Consiste en el pensamiento crítico, problematizador, creativo, autónomo, integrador y a la vez cooperativo y responsable, que estimula a un

aprendizaje para la solución de problemas y la responsabilidad social. Es resultado de un proceso de conocimiento con significado individual, institucional y social, a partir de la vida cotidiana, profesional y científica. Es la acción humana relacionada con la observación, la experimentación, la valoración, el asombro, la duda, la emoción, la lógica, entre otros. Por tanto, la cultura de la investigación no se forma por decreto, sino a través de procesos pedagógicos y de gestión educativa.

Luego de abordar la cultura de la investigación desde tres perspectivas, es posible afirmar que para propender por la creación de una cultura de la investigación en las instituciones educativas es necesario fortalecer ciertos valores como la responsabilidad, el trabajo en equipo, la cooperación, la disciplina, entre otros, que le permita a los investigadores establecer relaciones fructíferas con el objeto de estudio y con otros investigadores, sumado a ello es necesario apropiarse metodologías específicas y argumentadas que permitan conducir las acciones investigativas en el marco de los contextos específicos donde estas se concreten, con el propósito de consolidar procesos y alcanzar progresos en el campo educativo en el marco de procesos pedagógicos y gestión educativa. Lo que convierte al ejercicio investigativo en una forma consciente de asumir el conocimiento y la ciencia, con el ánimo de transformar su comprensión y visión, así como asumir la necesidad de contemplar sus alcances al generar contribuciones al desarrollo social en su sentido más amplio.

Como se mencionó anteriormente, en la actualidad la cultura en torno a la investigación en el país es bastante débil debido a una cadena de acciones que la alejan de su finalidad, pues esta opera bajo premisas que corresponden a políticas nacionales que no contribuyen a su fortalecimiento, partiendo de la deficiente partida presupuestal que se destina desde el Estado para dichos procesos en las instituciones educativas de carácter superior, ni que decir de la escasa o casi nula destinación para las demás instituciones educativas del país; sumado a ello son pocos los incentivos o apoyos existentes en torno a dicha actividad, ya que las prioridades en la agenda nacional corresponden a otro tipo de temas, lo que deriva en el desarrollo de investigaciones individuales que en la mayoría de los casos se ejecuta por intereses netamente particulares y no colectivos. Un efecto que tiene que ver con la concepción de aquel que aprende a investigar es solamente es quien accede a unos conocimientos ya existentes y los aplica a algo, y carece de toda capacidad de hallar algo desconocido.

Los beneficios que se alcanzan cuando al interior de las instituciones educativas se cimienta una cultura de la investigación son infinitas, no solo para el crecimiento personal y profesional de los miembros de la comunidad en la transformación en innovación de sus prácticas cotidianas, sino que también privilegia el establecimiento de conexiones que posibilitan un trabajo interdisciplinar y multidisciplinar como forma de enriquecer el hacer desde otros campos que alimentan la actividad y que a fin de cuentas corresponden a la realidad actual, un mundo globalizado.

Construir una cultura de la investigación, implica combinación de actividades que operan con relativa independencia de tiempo y lugar, que pertenecen a una unidad o un todo de carácter contextualizado. Esto requiere que se tenga una perspectiva y predisposición amplia desde las disciplinas que iluminan la investigación. No podrá entenderse bajo la premisa de un programa, área o momento académico determinado pues resulta limitante, sino vista bajo una mezcla de diversas acciones, relaciones y comunicaciones cotidianas que la convierte en una gran conversación, que determina su comprensión, mejoramiento y continuidad, legitimando la actividad académica.

CAPITULO III: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DESDE EL ENFOQUE HUMANISTA DE LA GESTIÓN: PRINCIPIOS Y ESTRATEGIAS

Según lo anteriormente expuesto, el capítulo uno es un recorrido entorno a la gestión que termina en uno de sus modelos de gestión del conocimiento, el capítulo dos es un acercamiento que corresponde a la cultura de la investigación y el capítulo tres es una respuesta al análisis de estos dos capítulos, que permite la transferencia de un modelo seleccionado de acuerdo a las características de este, para la cultura de la investigación y los requerimientos de la educación denominado modelo de la organización creadora del conocimiento SECI, que da origen a la creación de unos principios y estrategias como una propuesta de gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas.

Partiendo de la idea que la gestión del conocimiento es aplicable en el ámbito educativo específicamente para la actividad investigativa, siendo esto una forma de generar nuevas concepciones, rutas de trabajos, y metodologías, que permitan la innovación y el cambio, que se da desde el manejo del conocimiento. Lo que significa para la institución en primera instancia ser una organización que trabaja desde la participación, cooperación, negociación, el crecimiento, metas compartidas y objetivos comunes; y en segunda instancia implica concebir la construcción de un nuevo conocimiento, que se da desde el desarrollo de procesos de transformación para el quehacer escolar, todo esto con el fin de

llevar a las instituciones educativas a trabajar desde procesos pedagógicos de investigación diferente.

La gestión del conocimiento para la cultura de la investigación en las instituciones educativas desde el modelo de la organización creadora de conocimiento SECI

Retomando lo trabajado en el capítulo uno sobre la gestión del conocimiento se asume el modelo SECI como una posibilidad de crear o fortalecer la cultura de la investigación dentro de la institución educativa. Siendo este una respuesta a la necesidad de conceptualizar nuevas herramientas y concepciones como eje central de la labor académica y un modelo que busca el aprendizaje y la generación de conocimiento que se presta para la gestión de la investigación. Pero ¿cómo un modelo de gestión se ubica en el ámbito educativo? Para lo cual es preciso en primera instancia ahondar sobre la gestión educativa, para luego establecer los vínculos que generan correspondencia en una de las actividades más elevadas de construcción de conocimiento desde el modelo de gestión.

La escuela como una organización humanista: Gestión educativa

La naturaleza de la escuela dista sustancialmente de otro tipo de organizaciones y sus fines no son la producción y acumulación de riqueza económica, sino que gira en torno a la promoción del ser humano y al conocimiento. A continuación, se presenta como han sido los procesos de gestión en el campo educativo, para así poder comprender más adelante su relación con la gestión del conocimiento desde el modelo SECI.

La gestión educativa según Benno Sander (1996) está en estrecha relación con la Pedagogía, de este modo plantea cinco enfoques conceptuales y analíticos basados en el descubrir, dirigir, proyectar y comprender los puntos esenciales de un asunto o problema educativo para tratarlo acertadamente de una manera flexible, dichos enfoques permiten estudiar el proceso de desarrollo del conocimiento de la administración en la educación latinoamericana, definidos a partir de una trayectoria histórica:

- Enfoque Jurídico: Comprende un carácter normativo y deductivo, la cual dominó la gestión de la educación durante el período colonial.
- Enfoque Tecnocrático: Pertenece al movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración, en el marco de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la Revolución Industrial
- Enfoque Conductista: Abarca el estudio de la conducta humana, a partir de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta, que aplicó la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación.
- Enfoque Desarrollista: Adelanta un carácter modernizador, propone una perspectiva de la administración dedicada a la gestión de programas, desarrollo de métodos, para implementar políticas y planes de gobierno.
- Enfoque Sociológico: Concibe nuevas prácticas administrativas, basadas en los valores políticos y culturales de la sociedad latinoamericana.

Para Faure (1981) las políticas del capitalismo han desvirtuado el papel transformador y formador de la escuela, ya que esta se ha convertido en un modelo de reproducción de los

discursos políticos y económicos del gobierno de turno. Bajo esta perspectiva, Faure plantea una escuela abierta, humana, dialógica y democrática que atienda a las iniciativas y visiones de conjunto, que fomente la participación activa, que sea inclusiva y respetuosa con la diferencia, que promulgue por la libertad y el ejercicio de la ciudadanía, en fin, que atienda al cometido de formar personas sociales, dinámicas y deliberantes movidas por la libertad y el compromiso social. Para que se constituya esta escuela como realidad social deben gestarse según Faure (1981) transformaciones a nivel de contenidos, de pedagogía, de metodología, de evaluación y por ende las prácticas educativas de los docentes deben guardar relación entre sí, buscando satisfacer las necesidades más inmediatas de la persona y la sociedad. (Galindo, 1991)

Para Cassasus (1997) la gestión en la educación se inicia con los procesos de descentralización, en los cuales la actividad de gestión transita de la gestión del sistema en su conjunto, a la gestión de un sistema que está compuesto por distintas entidades con distintos niveles de competencia de gestión; la gestión educativa, debido a los cambios estructurales del sistema, ha pasado de ser una actividad exclusiva y propia de la cúspide del sistema político-administrativo del Estado, a ser una actividad que ocurre en el conjunto del sistema, que se afianza en la base del mismo, esta base es el sistema escolar, más específicamente la escuela. (Cassasus J. , 1997) Partiendo desde ésta premisa Cassasus agrupa en los siguientes siete modelos el desarrollo histórico de la gestión educativa:

- 1. Modelo de la Visión Normativa:** Comprende la planificación, enfocada a implementar planes de desarrollo con técnicas de proyección a mediano y corto

plazo, para racionalizar el ejercicio del gobierno en su visión lineal del futuro (Años 50 y 60).

- 2. Modelo de la visión Prospectiva:** Plantea reducir los índices de incertidumbre en las planeaciones lineales acerca del futuro, teniendo como referente distintos escenarios de acción implementando la técnica de matrices de relaciones e impacto entre variables. Se genera así una flexibilización en las planificaciones de gobierno (Años 60).
- 3. Modelo de la visión estratégica:** Posee carácter normativo -estratégico permitiendo el despliegue de las normas articulando la organización con el entorno. Por lo tanto, la gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos -humanos, técnicos, materiales y financieros-que posee una organización (Años 70).
- 4. Modelo de la visión estratégico-situacional:** Considera la incorporación y viabilidad de las políticas a las planificaciones, teniendo en cuenta las características de los actores y se establece la viabilidad técnica, económica, organizativa e institucional (Años 80).
- 5. Modelo de la visión de la calidad total:** Contempla la preocupación por los resultados del proceso educativo. Reconoce el derecho de los usuarios a hacer control y exigir calidad a los procedimientos educativos, por ende, se instauran sistemas de medición y evaluación de los procesos y los factores al interior de la organización (Años 90).
- 6. Modelo de la visión de la reingeniería:** Se preocupa por mejorar y reestructurar los procesos existentes dentro de la “calidad total”, por lo tanto, es un re

conceptualización funcional y racionalización continua de los procesos a la que se somete la organización (Años 90).

7. Modelo de la visión comunicacional: La organización desarrolla un carácter dialógico, que le permite entablar redes comunicacionales entre sus pares, para concretar acuerdos y compromisos a favor de un buen clima organizacional (Años 90).

Cada modelo emergente es el resultado de la transformación de los modelos precedentes, lo que no implica su eliminación, al contrario, lo que permite es enfrentar los nuevos problemas y desafíos que resultan en los procesos de gestión actuales, sin embargo, enfrentar nuevos problemas no indica que los anteriores hayan desaparecido, por lo tanto, los antiguos modelos mantienen su vigencia. De otra parte, poseer la visión de los conjuntos de los modelos permite tener una visión multidimensional, compleja e integral de la organización en diferentes momentos.

Arana, (2011) plantea que la gestión en la educación es concebida como un sistema de conocimientos y desarrollo de acciones, en el que se involucra la comunidad escolar y académica, que posibilita y evidencia la cultura institucional, en cuanto normas, valores y relaciones, los proyectos mancomunados educativos y la formación de ciudadanos críticos y propositivos. Por lo tanto, cumple una función pedagógica, disciplinar e investigativa, es así, como dentro de la concepción de gestión, el aprendizaje es también un elemento constitutivo que permite determinar los resultados de las acciones de las personas en la

organización, además de facilitar la reflexión para cuestionar y optimizar los procesos, procedimientos, mecanismos de interacción y comunicación entre los miembros de la institución. De esta manera, la organización se configura como un sistema abierto que está en constante transformación y evolución para responder a las necesidades y exigencias del contexto.

Así las cosas, la gestión educativa desde una mirada humanista ubica al ser humano en el centro de cada uno de los procesos que desarrolla la institución educativa, lo que permite introducir otras dinámicas de trabajo colaborativo en aras de alcanzar la calidad a través del cumplimiento de objetivos y metas consensuadas y articuladas, situación que genera la potenciación de competencias necesarias para el trabajo en equipo derivando en la consecución de un buen clima laboral institucional y mejores desarrollos académicos.

En consecuencia, uno de los caminos que se puede generar desde la gestión educativa es la gestión del conocimiento, siendo esta una línea o manera de formalizar nuevas dinámicas en torno al trabajo que se ejecuta en una institución educativa. Que se da con el ánimo de que estos espacios académicos dispongan y faciliten mecanismos conscientes y sistemáticos de hacer explícito el conocimiento tácito, que permita de manera más regular la creación, el fortalecimiento o la consolidación de una cultura investigativa; y que conlleve a centrarse en diferentes formas de aprender y de hacer las cosas, de trabajar con las personas quienes finalmente tienen la capacidad de desarrollar y aplicar el conocimiento en lo que saben hacer, tanto individualmente como de manera colectiva. La gestión del conocimiento a la que se hace referencia tiene que ver específicamente con la que se genera y/o produce desde la actividad investigativa, es decir gestión de la

investigación, cuyo resultado son producto de relaciones que emanan entre el lenguaje, valores, simbología, experiencias, saberes, teorías, tecnologías, metodologías entre otras.

Es importante recordar que se asume la gestión del conocimiento como un proceso dinámico que permite diseñar, utilizar, socializar, intercambiar e innovar desde el manejo que se le da al conocimiento, que involucra desarrollo tanto individual como colectivo, su punto de inicio se sitúa en los procesos mismos de aprendizaje de cada persona, para posteriormente trasladarse como una opción en la investigación. Cabe resaltar, que el conocimiento es acumulativo y constituye un recurso crítico para generar riqueza y valor, está sujeto a la volatilidad y la rápida obsolescencia, sin embargo, cuando éste crece a través de procesos de formación educativos, formales o informales, a los saberes propios que se generan por medio de la experiencia, a las actividades que implica compartirse y ponerse al servicio de todos, el valor de este aumenta, así mismo la actividad investigativa. Por tanto, la gestión del conocimiento se constituye como elemento estratégico que orienta a través de las actividades cotidianas, las políticas, los procesos, las normas, los valores, entre otros; en suma, la forma de hacer las cosas bajo un enfoque orientado al aprendizaje facilitando los canales de información necesarios para que fluya el conocimiento organizacional. Ahora bien, cuando una institución educativa es consciente de los múltiples beneficios de dicho proceso, y con el propósito de ser más rigurosa se adhiere a un modelo de gestión de conocimiento para gestionar la investigación y de ahí consolidar la cultura.

Desde la percepción personal y retomando lo planteado en el capítulo I, el modelo SECI es el más completo, un modelo integral de Gestión del Conocimiento desarrollado

por Nonaka y Takeuchi, donde el aprendizaje y generación de conocimiento son los ejes pilares. Además de contar con una alta aceptación y reconocimiento en el mundo empresarial y que se constituye en una de las formas del manejo adecuado, conveniente, propicio y especializado del conocimiento, además al desarrollo de las potencialidades de quienes pertenecen al grupo, procurando altos estándares de investigación y calidad en los procesos educativos, en el marco del mejoramiento continuo.

El modelo propuesto por Nonaka y Takeuchi en 1995, llamado “la organización creadora del conocimiento” se plantea mediante dos espirales de contenido, uno epistemológico y otro ontológico, mediante un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Como se indicó en apartados anteriores, *el conocimiento explícito es aquel que puede ser estructurado, almacenado y distribuido; mientras que el conocimiento tácito es aquel que forma parte de las experiencias de aprendizaje personales y que por tanto, resulta sumamente complicado, si no imposible, estructurar, almacenar en repositorios y distribuirlo* (Barbosa, 2011).

Para que el conocimiento circule es necesario constituir una espiral permanente de transformación ontológica interna del conocimiento, donde cada una de sus fases se entiende como un proceso integrado, que pasa por cuatro formas de conversión de conocimiento: 1. Socialización: conocimiento tácito a tácito; 2. Exteriorización: conocimiento tácito a explícito; 3. Combinación: conocimiento explícito a explícito; 4. Interiorización: conocimiento explícito a tácito. En el contexto educativo específicamente en la actividad investigativa ocurre de la siguiente manera:

1. **La Socialización:** este proceso de adquisición de conocimiento tácito se da a través del compartir experiencias entre pares, lo cual al interior de la institución consiste en el diálogo permanente entre los miembros de la comunidad educativa alrededor de los procesos llevados, los cuales pueden ser del orden administrativo, pedagógico y convivencial por medio de documentos, eventos, encuentros, manuales y conversaciones que muestren las tradiciones y prácticas cotidianas entre colegas, lo que añade el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee.

En las instituciones educativas se visualiza o se implementa en la medida que los miembros pertenecientes desarrollan espacios para compartir experiencias y habilidades, intercambiando aquellas construcciones personales e individuales que enriquecen al otro, una mirada al interior de un sujeto en cuanto que permite reconocer que entiende y comprende, cómo asimila posturas desde la subjetividad y la objetividad del entorno. Desde la cultura de la investigación, es un proceso que crea conocimiento, compartiendo la experiencia y la cultura de otros. El individuo adquiere conocimiento directamente de otro individuo, en otras palabras, proceso de enseñanza y aprendizaje, maestro y estudiante, maestros y maestros, personal administrativo y directivos, grupos de trabajo en el marco de la cooperación, en otras palabras, a través de la voz de uno, el conocimiento lo adquiere el otro. Dicha actividad se da de manera natural en el diario vivir, desde la cultura que caracteriza el espacio académico, en la medida que lo que se comparte es conocimiento y no

información, ni datos, pues esto disdibuja dicha acción y la traslada a una mecanización de acciones.

Entonces la socialización permite el intercambio de experiencias, de resultados, de avances, de posturas, apreciaciones, concepciones, conceptualizaciones, construcciones, a través de reuniones, mesas de trabajo, charlas, ponencias, exposiciones, conferencias, encuentros, con diferentes miembros de la actividad investigativa, para la elaboración de diferentes textos científicos, memorias y publicaciones, para la conceptualización de nuevas posturas, concepciones, formas de hacer las cosas y de entenderlas, reafirmación de otras, pero principalmente para la construcción desde lo colectivo y las experiencias compartidas generando investigaciones más rigurosas, con el impacto social que supone sería pertinente que éstas tuvieran, al servicio de otros. Lo anterior coloca lo planteado por Vigotsky (1978) desde la teoría del aprendizaje y el lugar de la cultura como un fundamento pedagógico para el proceso de interacción y actividad en colaboración con los otros.

2. **La Exteriorización:** Es el proceso de convertir el conocimiento tácito en conceptos explícitos, supone crear un resultado tangible, dentro de la institución educativa ocurre al formalizar y estructurar el conocimiento a través de construcción de modelos, métodos, estructuras, posiciones, leyes, principios, tendencias, posturas pedagógicas. Es decir, cuando los miembros de la comunidad sistematizan el conocimiento que surge en el primer modo de conversión “socialización” consolidándolo en documentos formales. Es esta la forma en que se lleva la transformación de lo personal a lo social, impacta a diversos ambientes y sujetos,

producto de la innovación y la creación, para lo cual utiliza la investigación para crear, pues es la actividad que permite construir y enlazar desde el diálogo científico a la realidad.

Desde la cultura de la investigación, implica mecanismos consensuados de enseñanza aprendizaje que influyan de manera positiva en el desarrollo cognitivo de los miembros de la comunidad y permita la creación de conocimiento en un nivel que pueda ser compartido, y que se logra cuando se ha realizado una internalización, que en términos de Vigotsky (1978) corresponde a los procesos psicológicos, tal como aparece en los animales, deja de existir, se incorporan a este sistema de conducta y se desarrollan y se reconstruyen culturalmente para formar una nueva identidad psicológica. Una operación que inicialmente representa una actividad externa se reconstruye y comienza a suceder internamente. Es de especial importancia para el desarrollo de los procesos mentales superiores la transformación de la actividad que sirve de signos, cuya historia y características quedan ilustradas por el desarrollo de la inteligencia práctica. Según lo anterior, se incorporan elementos que se modifican de acuerdo a procesos internos y generan la posibilidad de ser posteriormente elementos a exteriorizarse., lo cual contribuye al crecimiento personal y asimilación social.

3. **La combinación:** proceso de creación de conocimiento explícito, por medio de la reunión de conocimiento proveniente de cierto número de fuentes como el

intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, entre otros, dicho conocimiento se categoriza, confronta y clasifica para formar bases de datos que produzcan conocimiento explícito. En las instituciones educativas éste se logra a través de la sistematización del conocimiento, cuando los diferentes miembros de la comunidad educativa desarrollan procesos de investigación, los cuales se concretan y formalizan desbordando en la creación de nuevo conocimiento, asimismo la comunidad es la encargada de posibilitar la divulgación masiva del conocimiento intangible o tangible, con la creación de múltiples mecanismos, que correspondan a sus necesidades y recursos propios como: redes, documentos, plataformas virtuales, en fin, beneficiando a todos. La combinación desde la cultura de la investigación, implica la comprensión de la necesidad de construcción y de uso de canales de comunicación acertivos, de fácil acceso para todos los miembros.

Lo anterior en palabras de Vigotsky (1978) sería el dominio de la naturaleza y el de la conducta, que están sumamente relacionados, puesto que la alteración de la naturaleza por parte del hombre altera a su vez, la propia naturaleza del hombre. Es decir, el hombre crea formas de establecer relaciones y construcción de conocimiento, y estos a su vez contribuyen a la transformación de él.

4. **Interiorización:** proceso de incorporación de conocimiento explícito al conocimiento tácito, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización bajo la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo (Riesco, 2007). En las instituciones educativas tienen lugar

cuando los individuos internalizan el conocimiento, fruto de su interacción con elementos o sujetos de su entorno que le generan nuevo conocimiento, a su propia experiencia. Es decir, cuando se aprende haciendo, aplicando el conocimiento que se ha generado en los momentos anteriores en la práctica cotidiana, lo que inherentemente genera una cultura de investigación alrededor de la generación del conocimiento. Como ganancia colateral a la gestión del conocimiento cada miembro de la comunidad educativa reflexiona, cualifica y mejora su práctica.

Para Vigotsky en términos pedagógicos es la idea del andamiaje, que se refiere, por tanto, a que la actividad se resuelve "colaborativamente" teniendo en el inicio un control mayor o casi total de ella el sujeto experto, pero delegándolo gradualmente sobre el novato. La estructura de andamiaje alude a un tipo de ayuda que debe tener como requisito su propio desmontaje progresivo. (Baquero, 1997)

Es decir, las construcciones mentales que el hombre realiza están directamente relacionada con la interacción que se establece con el entorno y lo que en él se encuentra, conocimientos, valores, experiencias, motivaciones, entre otros, lo que lleva a concluir lo valioso que es el contexto y lo que este genera, sea este elementos o sujetos. Además, el andamiaje es una interacción que se da a partir de miembros académicos o grupos expertos, hacia miembros que inician su formación, se están vinculando a la actividad investigativa o está aprendiendo, que convierte a

este último con el tiempo en experto, lo que implica crear competencias, principios y valores para alcanzar los objetivos personales y organizacionales.

Como resultado de la circulación del conocimiento por las diferentes formas de conversión del mismo anteriormente expuestas, permite la continuación de la espiral referido en este modelo, lo que evita cualquier tipo de estancamiento al permanecer en el clima institucional la cultura misma de la investigación. Además, cuando al interior de la institución se logra consolidar dicho proceso, es evidente señalar un avance en cuanto a la gestión que se hace del conocimiento desde el nivel individual, grupal, organizacional e interorganizacional, que sería el ideal, lo cual puede llegar a hacer un bumerán de la gestión de la investigación.

La adopción del modelo de la organización creadora del conocimiento, resulta el camino propicio para la formulación de estrategias de alcance organizacional para la adquisición, desarrollo, aplicación y continuidad del conocimiento. Así mismo para promover la mejora continua de los procesos, la evaluación permanente de los logros obtenidos, la reducción de tiempos de implementación, resolución de problemas, y por supuesto la reducción de costos asociados a la repetición de errores, gracias a la generación y aplicación del conocimiento. Pero además se convierte en una estrategia pedagógica y de organización social intergrupala que permite a los miembros tener acceso y dominio de los procesos investigativos que posibilitan la constitución de formas avanzadas de construcción de conocimiento.

De otra parte, la adopción del modelo da un lugar privilegiado al conocimiento dentro de la institución, más que indispensable en una institución de tipo educativo; los procesos se configuran de manera correcta; se reconoce que la identificación del conocimiento es necesaria para crearlo, en relación con el cuándo, en qué forma y en dónde se puede conseguir, permite el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas por la institución como organización, lo que deriva en una gestión óptima de la investigación al hacer énfasis en los procesos de construcción de saberes

Luego de establecer la relación existente entre la gestión del conocimiento y la cultura de la investigación y de aterrizar el modelo de la organización creadora del conocimiento SECI de Nonaka y Takeuchi (1995) en el contexto educativo, surgen dos grandes criterios que se sugieren como marco en la adaptación e implementación de dicho modelo de gestión del conocimiento en las instituciones educativas, los principios y las estrategias.

PRINCIPIOS

Los principios tienen como finalidad el cumplimiento de los propósitos y los objetivos que establece la institución educativa; y aunque estos debido al modelo de espiral del proceso de creación de conocimiento no tienen que ser secuenciales, ha de ser ejecutado en su totalidad pues su misma interrelación permite alcanzar las metas planteadas, donde algunas de ellas deben darse bajo la necesidad de buscar nuevas formas de darle uso al conocimiento que circula en el ambiente y que permite solucionar desde la investigación

problemáticas estudiantiles, educativas, sociales reales; y donde la gestión del conocimiento acaba siendo una manera de crear condiciones para facilitar los flujos de conocimiento, que se da dentro de una cultura que busca mejores estudiantes y profesionales.

Ha de aclararse que como principios no busca estandarizar y menos generar reglas irrompibles que desestabilizan la organización, por el contrario, buscar crear condiciones en el entorno en términos culturales que posibilite y fomente que el conocimiento se cree, se transmita, se utilice y se aplique, en una y otra persona, para sí misma y para la organización educativa que trabaja en torno a la investigación. Por tanto, dicha propuesta es la materialización del modelo de gestión del conocimiento. Donde se evidencia que cada principio aplica las fases de dicho modelo.

Los principios son: **comprensión**, como la aptitud de los investigadores para alcanzar entendimiento; **contexto**, como espacio de circulación de conocimiento y, **prácticas** como la materialización de la gestión investigativa. Como se observa los tres principios conecta con la comprensión de la pedagogía, como conocimiento, como experiencia y como práctica. Se presenta a continuación cada uno con sus respectivas estrategias. (Creación propia a partir del texto “Educación científica y cultura investigativa para la formación del profesional en ciencias militares de Colombia” de la Escuela Militar de cadetes José María Córdoba, Facultad de Ciencias Militares)

COMPRENSIÓN

Tiene que ver con interiorización y combinación, siendo esto la capacidad que tiene un sujeto de establecer relaciones, de un contexto para luego apropiarlo y asumirlo. La comprensión por lo tanto es la aptitud de los investigadores para alcanzar entendimiento, que permite establecer vínculos, ejercer una actividad, utilizar elementos, generar nuevas perspectivas, asumir roles, alcanzar objetivos, entre otras actividades. Por tanto, exige intercambio de fuentes, aceptación a lo nuevo, comunicación e interacción. Este principio de comprensión implica asumir que siempre se está en constante enseñanza y aprendizaje, en el grupo de personas pertenecientes a la institución, desde los expertos hasta los aprendices intercambian información y se retroalimentan. El conocimiento va de forma bilateral del grupo de expertos a los investigadores, en el caso de las instituciones educativas en general, está dada entre docentes y estudiantes; directivos y docentes; expertos y aprendices.

La comprensión también tiene que ver con la deducción, la evolución de nociones acerca del mundo, la interpretación de la causalidad física y el dominio de las formas lógicas del pensamiento y la lógica abstracta, no depende solo del aprendizaje sino además de todo aquello que compone el entorno del sujeto (Vigotsky, 1978).

Es decir, la comprensión que el sujeto hace para generar construcción del conocimiento está directamente relacionada con muchos aspectos, tales como: el ambiente, el contexto, las capacidades, el aprendizaje, la cultura, que determina a su vez no solo lo

que constituye a la persona sino lo que esta aporta a su grupo social. De ahí que para un grupo en específico sea tan importante las comprensiones que se elaboran.

PRINCIPIO	ESTRATEGIAS	ACCIONES
COMPRENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferenciar datos de información y a su vez de conocimiento, utilizar datos para volverlos información que permitan construir conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formalizar encuentros donde se capacite a los miembros de la comunidad educativa frente lo que es la gestión del conocimiento y su fin para una cultura de la investigación. Lo que implica establecer diferencias entre conocimientos, información, datos, entre otros.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprender las capacidades y alcances de la investigación desde la interdisciplinariedad, para difundir, transformar, interpretar y crear conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis de actividades investigativas que implementan procesos de gestión de conocimiento en áreas de la misma institución de manera interdisciplinar, para luego hacerlo con otras instituciones educativas de carácter nacional e internacional con el fin de clarificar supuestos de investigación asociados, creando de acuerdo al contexto específico lo que sea pertinente para los fines de la organización.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferenciar la diversidad de actores que intervienen en la cultura de la investigación y los aportes que se generan para enriquecer la actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Caracterización del perfil y tareas a realizar de aquellos actores que participan de la cultura investigativa en aras de crear, apropiar y difundir el conocimiento tales como docentes, investigadores, creadores, grupos, estudiantes, independientemente del tiempo de intervención de cada uno de ellos. ➤ Selección y formación de líderes para el fortalecimiento de la actividad investigativas desde la gestión del conocimiento.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprender la gestión del conocimiento como proceso que contribuye a la mejora y a la construcción de insumos de naturaleza intangible. Lo que implica el entendimiento y la aplicación de ésta en términos académicos y no administrativos, asumiendo su aporte y no su traslado al campo educativo tal cual se maneja en otros espacios. Anulando por completo la idea de capital intelectual en un contexto académico. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión del estado actual de los procesos investigativos y el ambiente que contribuye a dicha actividad, a partir de antecedentes documentados y análisis de las actividades que generan auto y coevaluación. ➤ Establecer un modelo de gestión del conocimiento, que permita crear planes de trabajo cooperativo, seguimiento y crecimiento para una cultura de la investigación.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atender al acelerado crecimiento económico, social, cultural, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis de la situación actual del contexto, de acuerdo a esto

<p>científico y tecnológico, para desde la academia generar los aportes que contribuyan a una sociedad más justa y emancipadora.</p>	<p>crear y desarrollar rutas de investigación, equipos de trabajo, intensificar investigaciones, integrar equipos, generar alianzas y grupos interinstitucionales para realizar aportes en términos investigativos a la sociedad y participar de forma activa en la construcción de políticas educativas.</p>
<p>➤ Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación como una de las claves de la gestión del conocimiento hacia un trabajo exitoso de consolidación de la cultura de la investigación.</p>	<p>➤ Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para capturar, almacenar, transformar y difundir el conocimiento.</p> <p>➤ Generar una plataforma propia que permita las publicaciones de resultados, publicaciones científicas, intercambio de conocimiento que contenga un archivo académico para la consulta de diferente índole. Para que de manera virtual sea posible estar inmerso en la cultura de la investigación que se da desde la gestión del conocimiento.</p>
<p>➤ Entender la cultura como un sistema de acciones y valores compartidos para cualquier actividad de la organización, que conlleva a objetivos individuales y comunes.</p>	<p>➤ Analizar la forma como circula el conocimiento y replantear para generar estrategias donde la comunidad en general sea partícipe de la construcción de este, bajo una misma idea de acciones y valores a implementar.</p> <p>➤ Transformar la cultura en general que conlleve al diseño de programas académicos, estructura organizacional y gestión educativa.</p>
<p>➤ Comprender que el conocimiento se origina en y para las personas, desde sus experiencias y habilidades, constituyendo la base para hacer nuevas construcciones.</p>	<p>➤ Analizar la disponibilidad de conocimiento tácito y explícito, para generar estrategias de manejo, circulación y creación de conocimiento.</p>
<p>➤ Concebir la transferencia de conocimiento como la capacidad de intercambiarlo entre personas, organizaciones y/o grupos, dado que la experiencia de unos afecta o contribuye a la de otros.</p>	<p>➤ Analizar el desempeño en la transferencia de conocimiento desde la velocidad de transferencia, la precisión con la que se da y las dificultades que presenta, con el ánimo de evidenciar su posible ejecución o plantear la forma de implementar.</p>

CONTEXTO

El contexto conlleva todo aquello que de forma física o simbólica rodea a un sujeto, es una construcción social, dado una serie de circunstancias de tiempo y espacio, que transmiten una postura, una posición, un sentir, un hacer y una cultura. Por tanto, este genera influencia, promueve el progreso cognitivo y contribuye a las construcciones mentales, que definen a un miembro o un grupo social.

El contexto como lo define Vigotsky (1978) está asociado a un sistema social definido en donde el sujeto está sumergido, le permite aprehender del mundo y convertir en funciones psicológicas superiores. Es por esto, que el contexto en gran parte determina las características de los miembros que la integran.

Es aquí, que parece relevante que una institución educativa y por tanto la actividad investigativa tenga claro su finalidad, pero que esta esté en consecuencia con el entorno que le rodea, pues de esta manera los impactos, aportes y construcciones que se realicen, estén directamente relacionados con el contexto.

PRINCIPIO	ESTRATEGIAS	ACCIONES
CONTEXTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear ambientes de interrelación entre todos los miembros de la comunidad educativa, independientemente del rol que se ejecute. Pues las personas y la relación funcional de las prácticas asociadas posibilitan aportes desde las capacidades y prácticas de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformación de unidades de apoyo directivo, educativo y administrativo que constituyen la estructura organizacional. ➤ Generar concientización de la investigación como actividad importante para el desarrollo social, que no se da desde deseos e intereses individuales solamente o colectivos aislados, sino con ambientes de interacción y cooperación, por tanto, implica establecer metodologías, caminos, vías, métodos que pueda orientar a la comunidad académica.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer espacios donde las tecnologías de la información y la comunicación sean la clave para la construcción de conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposición de espacios de almacenamiento físico y virtual de fácil acceso, que estén agrupados por campos de trabajo, que permitan tener los alcances, la evolución, el desarrollo que ha tenido el conocimiento y la posibilidad de dar continuidad a éstos, ya sea porque se está de acuerdo o hay contraposición a lo planteado.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar la cultura de la investigación concebida en un ambiente que es natural donde lo personal se construye bajo lo social y lo social es producto de lo personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Red organizacional especializada en investigación y que aplica el modelo de gestión de conocimiento SECI, que permita la producción y transferencia de este. ➤ Creación o fortalecimiento de la cultura de la investigación, donde el intercambio de conocimiento ocurra de manera natural y fluida en torno a las realidades puntuales de las instituciones educativas.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar el espacio que cuenta, para la disponibilidad material de diversos orígenes: investigaciones, exposiciones, escritos, publicaciones, resultados entre otros de naturaleza tácita, para ser compartido y trasferido. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño de ambientes propios para compartir experiencias y habilidades entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, ente ellos comités de investigación, encuentros, reconocimientos, socializaciones, publicaciones, participación y creación de eventos de índole nacional e internacional, conformación de grupos interinstitucionales que se dan a partir del ajuste del trabajo investigativo.

PRÁCTICAS

Tiene que ver con los procesos de exteriorización y socialización, conlleva la acción que se desarrolla con la aplicación de ciertos conocimientos, que se da de acuerdo a un contexto y basándose en los recursos con los que se dispone. También tiene que ver con la capacidad de llevar a un plano real, lo que a nivel de conocimiento se ha construido y permite a otros enriquecerse de esto, incluso a sí mismo, en la medida que se ven los alcances y limitaciones. Por tanto, es un ejercicio que mejora la actividad académica.

Esto está asociado con que toda actividad depende del material con el que se opera, el desarrollo del conocimiento es, a su vez, el desarrollo de un conjunto de capacidades independientes y particulares o de un conjunto de hábitos particulares (Vigotsky, 1978). Es decir, el conocimiento se construye a partir de la ejecución de una serie de acciones, las cuales dependen del contexto, esta actividad se realiza de acuerdo a las particularidades y capacidades de la persona, pero además dependen de la diversidad de concepciones que sobre ella existe, sobre mundo y sujeto en un espacio o grupo determinado.

Por tanto, las prácticas claras y bien establecidas son vitales, pues son una forma de garantizar que se herede culturalmente ciertas particularidades de un proceso y actividad de un grupo social; pero además para que estas se fortalezcan, mejoren y se perfeccionen.

PRINCIPIO	ESTRATEGIAS	ACCIONES
PRÁCTICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escuchar y ser escuchado es tan fundamental, como hacer y contribuir para que se realice. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño e implementación de procesos formales de sistemas de gestión de conocimiento de apoyo al mejoramiento de la actividad investigativa. ➤ Reuniones formales e informales de trabajo, para el intercambio de experiencias, de opiniones y conocimiento.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Llevar el conocimiento tácito a conocimiento explícito, con actividades regulares en escenarios de trabajo grupal, que resultan particularmente enriquecedores para expresar de manera formal o informal lo que se quiere lograr, alrededor de los procesos de los cuales se hace parte cotidianamente. Trabajo desde los colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividades de socialización de investigaciones, alcances y resultados e impacto. ➤ Espacios de debate, controversia y de discusión, viables para aportar a la construcción social de conocimiento. ➤ Reunión de docentes y estudiantes de diferentes niveles, para intercambio de propuestas, resultados y avances.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear oportunidades para el desarrollo de actitudes y valores correspondiente a la gestión del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escenarios de trabajo grupal hacia un mismo fin o un fin particular. ➤ Sesiones de creatividad, donde se usen formas personales de compartir conocimiento y crear y/o fortalecer la cultura de la investigación. ➤ Conformación de grupos interdisciplinarios e interinstitucionales.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alejar la organización burocrática que dificulta los procesos en conjunto y aportes de sujetos con diferente nivel y formación académica. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividades que generen en los actores disposición y capacidad para trabajo interdisciplinario, y a su vez origine posturas, planteamientos y posición, para la toma de decisiones y solución a problemas.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorar el trabajo del otro, como aportes que enriquecen el constructo individual y cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Citar a colegas, reconociendo su aporte. ➤ Creación virtual o físico espacios con memoria histórica, que permita guardar escritos, memorias, investigaciones de fácil acceso de la comunidad.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar las capacidades de cada uno, entendiendo lo que como individuo se quiere. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitaciones constantes a propósito de la cultura de la investigación desde la gestión del conocimiento relacionados con sus tareas, que generen oportunidades y procedimientos comunes para conservar el conocimiento frente a la posibilidad de movimiento de los participantes, pues ningún espacio es estático, la misma dinámica implica movilización de los sujetos.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asociar positivamente la cultura al intercambio y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear flujos de comunicación entre los diferentes miembros de la 	

	transferencia de conocimiento en coherencia con los objetivos y las experiencias de la comunidad educativa.	organización educativa. ➤ Educación que genere integración y participación de los diversos miembros, en aras de hacer crecer la organización desde las posturas y planteamientos particulares. ➤ Creación de semilleros, encuentros científicos, ponencias, debates, concursos internos, que conlleven a crear un sistema de acciones y valores compartidos.
--	---	--

CONCLUSIONES

Al comenzar la presente investigación se plantea como pregunta ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, para el desarrollo de la cultura de la investigación? Se concluye que la gestión del conocimiento es un camino de acciones educativas sobre el conocimiento colectivo y participativo en las instituciones educativas. La cultura de la investigación mediante la gestión del conocimiento se fortalece y edifica de manera natural entre los miembros de la comunidad académica, logrando así que los procesos que tienen lugar cotidianamente y en todo nivel estén permeados por procesos de investigación cada vez más rigurosos y formales, de allí la necesidad de que la gestión del conocimiento sea importante para las instituciones, así a través de ella se genera cultura de investigación y las instituciones educativas se transforman en instituciones de conocimiento.

El propender por una cultura de la investigación en las instituciones educativas requiere de un trabajo en primera instancia individual, de cada miembro de la comunidad educativa, partiendo de una motivación propia y la cualificación de las aptitudes necesarias para el trabajo mancomunado, para posteriormente lograr construir grupos de investigadores, quienes requieren de ciertas condiciones y de acciones concretas, entre ellas la curiosidad, la observación, la cooperación y la colaboración.

Hacer referencia sobre la gestión de conocimiento en las instituciones educativas se concibe aún como un tabú, apenas se da valor a la creación de procesos y si a resultados; se

desea mejorar los procesos pedagógicos que contribuyan a mejorar la práctica y los aportes que esta genera a la sociedad pero no se busca contribuciones en otros campos, se busca liderar los procesos investigativos pues como organización social está llamada a esto pero no concibe realizar asociaciones pedagógicas y conceptuales con otras disciplinas, conflicto que obstaculiza generar una cultura de la investigación; por lo cual es crucial que la academia genere vínculos que permitan cerrar brechas conceptuales, lo que requiere entender como desde dos campos diferentes (la administración y la pedagogía) se pueden encontrar contribuciones conceptuales que cualifican las prácticas. Esto no implica suplantar, dejar de ser institución educativa, cambiar la orientación y la misión de la formación pedagógica, suplir el lugar el maestro como investigador, copiar de otros campos del conocimiento contextos. Si no significa reconocer el aporte intelectual, metodológico, teórico desde las diferentes disciplinas, a través de la participación, la colaboración, que permite la creación de colectivos, el desarrollo de uno en otros, en fin, educar en la investigación y comprender que el ser humano independientemente de su especialidad, genera rasgos característicos de acción y de crecimiento en diferentes direcciones y que al ser compartidos contribuyen al mejoramiento continuo de la persona y su comunidad.

El modelo de gestión de conocimiento propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995), llamado “ la organización creadora del conocimiento”, resulta altamente pertinente en el campo educativo, ya que permite ampliar las capacidades de aprendizaje colectivas, desde el conocimiento tácito al conocimiento explícito, pues dentro de los procesos investigativos no deben ser partícipes un conjunto selecto de personas, sino que los conocimientos están al alcance de todos los miembros pertenecientes a una comunidad académica, lo cual

fortalece el crecimiento individual e institucional de la cultura de la investigación y de la propia profesión de educador.

La gestión del conocimiento en las instituciones educativas permite comprender la investigación desde otra perspectiva, pues promueve que todos aporten al desarrollo de los procesos de construcción del conocimiento y, generar una cultura institucional de compartir, de aprender de uno en otros, lo cual es parte de los procesos educativos institucionales

Se hace pertinente extender los procesos de investigación, impulsando actividades que generen la circulación de conocimiento, fortaleciendo o creando cultura que se da en torno a este ejercicio académico, teniendo en cuenta el contexto local, las necesidades y recursos con los que cuenta la institucional, para así evitar entorpecer dichos procesos o realizar esfuerzos descontextualizados que no pueden ser utilizados en el marco del mejoramiento institucional.

La investigación es un tema a tratar y a trabajar en todas instituciones educativas, no le corresponde solo a la universidad, le corresponde a todos desde diferentes niveles y diferentes campos, es por eso que este trabajo además puede conllevar a romper con paradigmas vigentes en la educación que no le permite avanzar, tales como: solo un grupo de expertos y especializados se dedican a la investigación, cuando de una u otra manera al pertenecer a un grupo social educativo desde el quehacer, la experiencia y el compartir permite enriquecer la labor y por ende la investigación.

Generar cultura de la investigación en las instituciones educativas permite asumir el riesgo de trabajar en función de su propia labor dejando de trasladar a otras organizaciones las responsabilidades que ha esta le compete, lo que implica que de manera rigurosa se participe en la construcción modelos, postulados, posiciones, entre otros de manera contextualizada, pero aún más importante se participe desde diferentes espacios académicos todos igual de validos en la construcción de políticas que la orientan y dejando así la actitud pasiva que algunas instituciones tiene frente a lo que el estado impone, que en no es más que una implantación de normatividad en la mayoría de los casos que no corresponde a la realidad del país.

Gestionar el conocimiento desde la cultura de la investigación, permite al docente reconocer las diversas formas que este se genera y el impacto que su labor trae en términos sociales. Para así replantear lo que en términos educativos tiene y no tiene vigencia.

RECOMENDACIONES

Es necesario que las instituciones educativas incorporen a su labor cotidiana la investigación y la generación de conocimiento pedagógico, educativo y disciplinar, para lo cual se hace imperioso incorporar la gestión del conocimiento pensado desde las instituciones, y romper los esquemas que aíslan a la gestión de la pedagogía.

Esta investigación brinda la posibilidad de concebir la aplicación de un modelo de gestión en términos pedagógicos y educativos, está sujeto a ser perfeccionado y mejorado, pero es una opción de renovar las experiencias que se da desde la gestión del conocimiento para la investigación en las instituciones educativas, aplicando los principios y estrategias que conlleva a fortalecer o crear una cultura de construir de manera colectiva el conocimiento.

Darle continuidad a esta investigación desde los fundamentos pedagógicos de la teoría sociocultural del aprendizaje de Lev vigotsky, los estudios de ciencia tecnología y sociedad y la gestión humanista de la escuela Montreal.

Se hace importante a futuro hacer una aproximación desde los diferentes aspectos exógenos que han influido e influyen en la gestión del conocimiento tales como el contexto económico, institucional, normativo y las políticas educativas, para la apropiación en las instituciones educativas.

Es importante pensar en transformaciones educativas contextualizadas aplicando los principios y estrategias planteadas en el documento, para lo cual se hace importante que las instituciones asuman la responsabilidad social que esta tiene para los aportes y la participación en la construcción de políticas educativas, posiciones, posturas, modelos entre otras, donde la investigación que se da a partir de la gestión del conocimiento es una de las formas de ser miembros activos, pero a su vez una forma de mejorar la actividad en sí misma.

Serian importante aplicar y realizar seguimiento a los principios construidos, en instituciones educativas de diferente índole, con el fin de retroalimentar y ampliar su perspectiva desde el quehacer, es decir aporte que genera la practica a la teoría. Con el fin de llevar esta investigación en términos de interiorización y combinación como lo plantea el mismo modelo, y a si mismo permita a su vez una socialización y exteriorización en el hacer de las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrés Martínez Marín, F. R. (s.f.). *Facultad de ciencias sociales Universidad De Chile*. Recuperado el Mayo de 2013, de <http://www2.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/25/martinez.htm>
- Arana, M., Acosta, C., Ibarria, V., Larrote, E., Pérez, L., Gómez, M. y Galindo. *Educación científica y cultura investigativa para la formación del profesional en ciencias militares de Colombia* Bogotá D.C Escuela Militar de cadetes José María Córdoba, Facultad de Ciencias Militares.
- Arana, M., Acosta, C., Ibarria, V., Larrote, E., Pérez, L., Gómez, M. y Galindo.(2013). *Educación científica y cultura investigativa para la formación del profesional en ciencias militares de Colombia* Bogotá D.C Escuela Militar de cadetes José María Córdoba, Facultad de Ciencias Militares.
- Arana, E. J. (2016). Un acercamiento al concepto de la cultura de la investigación capítulo 4. En *LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN DESDE LA EDUCACIÓN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Bogotá. (en proceso de publicación)
- Baquero, R. (1997). Vigotsky y el aprendizaje escolar . En R. Baquero, *Vigotsky y el aprendizaje escolar* (pág. 13). Argentina: Aique Grupo Editor S.A.
- Barbosa, P. C. (2011). La gestión del conocimiento en grupos de investigación de la universidad Nacional de Colombia . *caso: Instituto Biotecnología*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, facultad de ciencia económicas, maestría en administración .
- Benno, S. (1996). Gestión educativa en América Latina: construcción y reconstrucción del conocimiento. Buenos aires, Argentina: Troquel
- Carlino, P. (2006). Ideas presentadas en el II Congreso Internacional Cátedra UNESCO Lectura y Escritura, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Unesco. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Cassasus, J. (1997). *La gestión en busca del sujeto*. Santiago de Chile.
- Colciencias recuperado <http://scienti.colciencias.gov.co:8083/ciencia-war/>
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración*. Madrid: Prentice Hall. Edit Dossat.

- El caso Cascades”. *Cuadernos de Administración*, 20, Universidad del Valle, Cali, 127-144.
- Faure, P. (1981). *Enseñanza personalizada y también comunitaria*. Madrid: Narcea Ediciones.
- González, L. L. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Eleuthera*, 1, 42-63.
- José Padrón - Caracas – Postgrado, U. -. ((1992)). *Papeles de José Padrón* . Recuperado el ABRIL de 2013, de Hacia la masificacion de la investigacion:
http://padron.entretemas.com/interpretaciones_hist.htm
- Miraval, O. C. (s.f.). *angelfire*. Recuperado el Mayo de 2013, de
<http://www.angelfire.com/planet/carlosmiraval/tesis/Estructura.htm>
- Mosterín, J. (1993). *Filosofía de la cultur*. Madrid: Alianza.
- Mouel, J. (1997). “Lo eficaz es justo”. *Cuadernos de economía*, XVI (26), 107-129.
- Ramirez, J. d. (2009). *¿Cómo investigar en educación?* Bogotá: Magisterio.
- Ramos, E. G. (s.f.). *La gestión de las relaciones y la responsabilidad social y empresarial*.
- Rincón, I. B. (s.f.). CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN DIDÁCTICA EN VALORES. *TLATEMOANI Revista académica de investigación*, 1.
- Salazar, I. P. (Mayo de 2010). La investigación a través de los tiempos. *La investigación a través de los tiempos, Documento de Investigación No. 65*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad del Rosario.
- Tamayo, A. (2009). *La investigación en educación y en pedagogía en Colombia*.
- Tello, R. S. (1992). La docencia y la investigación educativa: problemas, enfoques y perspectivas. *Ethos Educativo*.
- Tello, R. S. (Enero - Abril de 2004). La investigación en la enseñanza. *La investigación en la enseñanza*. Ethos educativo.
- Vigotsky, L. S. (1978). El desarrollo de los procesos psicológico superiores. En L. S. Vigotsky, *El desarrollo de los procesos psicológico superiores*. Barcelona: Grijalbo.
- Zapata, D. A. (1995). “La Escuela de Montreal sobre Humanismo y Gestión”. *Cuadernos de Administración*, 20, Universidad del Valle, Cali, 5-10.

