

Mgter. German Alirio Cordón Guayambuco

germancordon.est@umecit.edu.pa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6501-6551>

Magister en Gestión de Organizaciones - Universidad Central, Docente Corporación Universitaria Iberoamericana - Docente Universidad Sergio Arboleda.

Mgter. Manuel Facundo Villero Pacheco

manuelvillero.est@umecit.edu.pa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0347-2129>

Magister en Administración de Negocios con Énfasis en Mercadeo Gerencial, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología UMECIT, Catedrático de la Universidad de Panamá.

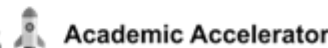
Cómo citar este texto: Artículo de Revisión.

Cordón Guayambuco, GA. Villero Pacheco, MF. (2022). La evolución y la gestión del conocimiento en las organizaciones educativas. Acercamientos a la realidad colombiana. REEA. No.11, Vol III. Diciembre 2022. Pp. 169-182. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <http://www.eumed.net/es/revistas/revista-electronica-entrevista-academica>

Recibido: 28 de agosto 2022.

Indexada y catalogado por:

Aceptado: 26 de septiembre 2022.



Publicado: diciembre 2022.



LA EVOLUCIÓN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. ACERCAMIENTOS A LA REALIDAD COLOMBIANA

THE EVOLUTION AND MANAGEMENT OF KNOWLEDGE IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS. APPROACHES TO THE COLOMBIAN REALITY

German Alirio Cordón Guayambuco
Magister en Gestión de Organizaciones - Universidad Central, Docente Corporación Universitaria Iberoamericana - Docente Universidad Sergio Arboleda.
Panamá

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6501-6551>
germancordon.est@umecit.edu.pa

Manuel Facundo Villero Pacheco
Magister en Administración de Negocios con Énfasis en Mercadeo Gerencial, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología UMECIT,
Catedrático de la Universidad de Panamá.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0347-2129>
manuelvillero.est@umecit.edu.pa

...

Correspondencia: germancordon.est@umecit.edu.pa

RESUMEN

El artículo analiza la epistemología y evolución del conocimiento como concepto y variable clave en las organizaciones. Se propone una revisión del ejercicio de aprendizaje individual y organizacional de los datos hasta el conocimiento, así como la evolución conceptual desde el siglo XX. Finalmente, se revisan las variables clave de la gestión del conocimiento y su relación con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Palabras clave: Conocimiento, modelos, gestión del conocimiento.



Este es un artículo en Acceso Abierto distribuido según los términos de la [Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) que permite el uso, distribución y reproducción no comerciales y sin restricciones en cualquier medio, siempre que sea debidamente citada la fuente primaria de publicación.

THE EVOLUTION AND MANAGEMENT OF KNOWLEDGE IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS. APPROACHES TO THE COLOMBIAN REALITY

Abstract

The article analyzes the epistemology and evolution of knowledge as a key concept and variable in organizations. A review of the individual and organizational learning exercise from data to knowledge is proposed, as well as the conceptual evolution since the 20th century. Finally, the key variables of knowledge management and their relationship with the development of information and communication technologies are reviewed.

Keywords: Knowledge, models, knowledge management.

A EVOLUÇÃO E A GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES DE ENSINO. APROXIMAÇÕES DA REALIDADE COLOMBIANA

Resumo

O artigo analisa a epistemologia e a evolução do conhecimento como conceito-chave e variável nas organizações. Propõe-se uma revisão do exercício de aprendizagem individual e organizacional dos dados ao conhecimento, bem como a evolução conceitual desde o século XX. Por fim, revisam-se as variáveis-chave da gestão do conhecimento e sua relação com o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação.

Palavras-chave Conhecimento, modelos, gestão do conhecimento.

L'ÉVOLUTION ET LA GESTION DES CONNAISSANCES DANS LES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES. APPROCHES DE LA RÉALITÉ COLOMBIENNE

Résumé

L'article analyse l'épistémologie et l'évolution des connaissances en tant que concept clé et variable dans les organisations. Une revue de l'exercice d'apprentissage individuel et organisationnel des données aux connaissances est proposée, ainsi que l'évolution conceptuelle depuis le XXe siècle. Enfin, les variables clés de la gestion des connaissances et leur relation avec le développement des technologies de l'information et de la communication sont passées en revue.

Mots-clé: Connaissances, modèles, gestion des connaissances.

INTRODUCCIÓN

El estudio del conocimiento está ligado a la relación del ser humano con la escritura, la creación de mecanismos de difusión y la gestión de soluciones a los desafíos que se presentan a las sociedades. De la mano con la sistematización del conocimiento se encuentra el desarrollo de la investigación científica y su aplicabilidad en las organizaciones públicas y privadas, las cuales han tenido como uno de los ejes centrales la pregunta de cómo se produce nuevo conocimiento que brinde respuestas a las necesidades del ser humano y de las sociedades productivas.

El conocimiento humano *“se puede entender como un proceso en el que se relacionan un sujeto cognoscente y un objeto por conocer”* (Nava Bedolla, José, 2016, s.f.). Las corrientes y escuelas epistemológicas, a lo largo de su evolución en la construcción de la ciencia, han buscado explicar dos preguntas esenciales: qué se conoce y cómo se conoce. Sin embargo, la gestión de las sociedades del conocimiento ha agregado otras dos preguntas claves: ¿para qué se conoce? Y ¿por qué se conoce? Dos cuestionamientos que traen dentro de sí mismas la lucha por quien tiene la respuesta, la información y la posibilidad de uso del conocimiento.

Moisés Wasserman (2021) en su libro *La Educación en Colombia*, pone de manifiesto que el conocimiento y la educación se constituyen en una relación de poder y de función, es decir, el conocimiento es un aspecto clave en la estructura económica e institucional de toda sociedad, tiene un uso social pero también un uso en términos de poder, ya que *“un supuesto epistemológico implica el cómo se conoce la realidad, desde un paradigma en particular”* (Martínez Marín, A, & Ríos Rosas, F., 2006, p. 119).

El conocimiento implica que una cosmovisión busca y puede superponerse a otras para indicar el cómo se conoce y qué se debe conocer. Es decir, crear una verdad socialmente aceptada por encima de la oportunidad de identificar y explorar otras e influye en la manera en cómo las organizaciones se comportan y actúan en función de obtener los resultados que se consideren adecuados.

¿Qué es el conocimiento?

El conocimiento es una variable cambiante, que tiene estrecha relación con el espacio, el tiempo y la intención que los actores que estudian y explican el acceso a la información quieran darle en situaciones puntuales. Desde la filosofía griega clásica se ha discutido la relación del hombre consciente y su paso a un ser cognoscente, que se relacione con el conocimiento que está fuera de sí, pero que sólo tiene sentido al interiorizarse y usarse en situaciones a las que se enfrenta, ya sea un sujeto o una organización.

En los tratados: *Del sentido y lo sensible* y *De la memoria y el recuerdo*, Aristóteles (s.f.) explica cómo la observación y la interacción con la realidad se convierten en fuentes de análisis de las realidades, destacando la premisa que los sentidos y las vivencias son los que permiten generar las primeras relaciones con lo que se pretende conocer y de allí, empezar a establecer una serie de premisas que direccionen comportamientos futuros ante las mismas situaciones ya vividas. Aristóteles buscó establecer una explicación plausible al origen y a las relaciones de las percepciones

humanas con el entorno.

Esa sensibilidad sensorial del hombre es la fuente primaria del conocimiento. Sin la experiencia de primera mano que otorgan los sentidos no se puede pretender conocer y concluir sobre lo que se conoce. En el segundo tratado, pretende exaltar la diferencia entre la memoria y el recuerdo. No se puede recordar algo que no ha sucedido, por lo que la memoria trabaja con imágenes, las cuales nacen de los recuerdos y se asocian con la capacidad de imaginar, crear y gestionar información.

El recuerdo se origina por un impulso, por un estímulo que conlleva a una cadena de impulsos que permite mediante una imagen representar un hecho/conocimiento que solo se puede adquirir una vez y que está ligado a los estímulos y las sensaciones. En este orden de ideas, Hessen (2013) destaca que:

“(...) no es posible hallar, ni en la Antigüedad ni en la Edad Media, una teoría del conocimiento, entendida como una disciplina filosófica independiente. En la filosofía antigua encontramos múltiples reflexiones epistemológicas, especialmente en Platón y Aristóteles” (p. 13).

Para comprender la evolución de la concepción del conocimiento, se hace necesario utilizar el crisol de la epistemología como ciencia clave de la investigación. Para Bunge (1974), hay varias etapas de evolución de la epistemología, empezando por lo que él denomina la etapa clásica donde *“se ocuparon de problemas de envergadura, auténticos y originales” (p. 1)*. Sin embargo, los siglos XIX (revolución industrial, grandes revoluciones sociales y de la literatura) y XX (Guerras Mundiales y cambios de la hegemonía política y social) llevaron a un rápido avance de la ciencia y de la epistemología, donde se pudo ver el avance de una corriente epistemológica que primó el uso del lenguaje matemático, más que la búsqueda misma de respuestas útiles para la sociedad, es decir, se primaba el método y la posibilidad de comprobar, que el mismo uso social del conocimiento.

Para efectos de este artículo los datos se entenderán como eventos, hechos, sucesos, transacciones que se registran, pero no se analizan; son elementos informativos. En ese orden de ideas, la información se refiere a los datos que se analizan, procesan y comunican, de tal manera que se convierten en objeto de interpretación del receptor (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, s. f.). En el caso de la inteligencia organizacional, está se puede entender como:

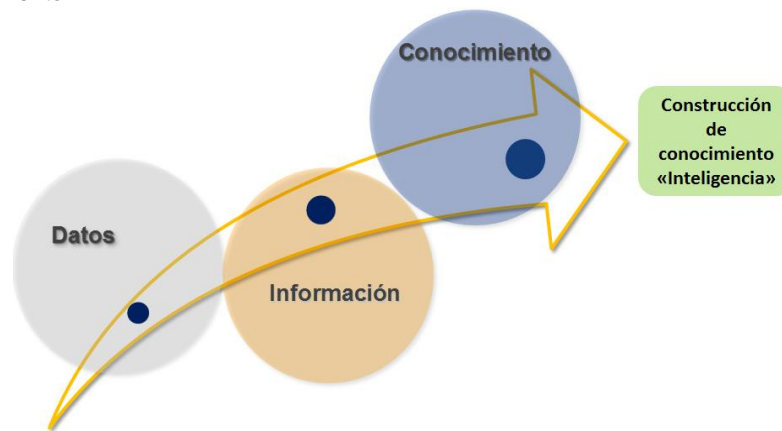
“(...) la capacidad (y la función) de reunir, analizar y diseminar datos, que permite obtener, de manera sistemática y organizada, información relevante sobre el ambiente externo y sobre las condiciones internas de la organización, para la toma de decisiones y la orientación estratégica” (Orozco Silva, 1999, p. 1).

En la figura 1 se presenta una representación de las etapas del conocimiento a partir de la concepción misma del dato, el procesamiento y la transformación, en el marco de una concepción positivista del conocimiento que va permeando la acción de las organizaciones y va mutando a

medida que se presenten desafíos a la gestión.

Figura 1

Etapas del conocimiento



Fuente. Elaboración propia con base en Cooper (2014).

La evolución del conocimiento en las organizaciones

La concepción del conocimiento como objeto de estudio y variable clave de las organizaciones humanas ha evolucionado rápidamente desde principios del siglo XX. En las primeras dos décadas se tenía una mirada informal y personal (Taylor, 1911), que dependía directamente de las personas que conforman la organización; se materializaba a través de una comunicación informal al interior de la organización y carecía de toda estructura metodológica en su formulación, implementación y seguimiento. Una gran parte del siglo encontró en el racionalismo el fundamento epistémico y funcional del conocimiento, entendiendo que está corriente:

“(...) sostiene que el conocimiento tiene su origen en la razón, afirma que un conocimiento sólo es realmente tal, cuando posee necesidad lógica y validez universal”
(Martínez Marín, A. & Ríos Rosas, F., 2006, p. 114)

Desde esa temprana exaltación de la importancia del conocimiento para Taylor (1911), se han generado múltiples definiciones y tendencias que amplían su alcance y articulación con el entorno organizacional. El estudio del conocimiento ha evolucionado desde la concepción individual de acceso y uso del conocimiento, la experiencia propia y su forma de expresarlo a una visión colectiva, interconectada y en función de un aprendizaje organizacional, en donde la persona se ve como un eslabón en la estrategia organizacional (Argyris y Schon, 1978).

Sin embargo, los datos como la concepción mínima del conocimiento se obtienen a partir del ejercicio de experimentar, de poner en práctica la etapa del ensayo y error que, en el intento gestionarlo adecuadamente requieren de una actividad de aprendizaje constante y sistematización permanente, que en las organizaciones tomó tiempo implementar.

En ese orden de ideas, Ale y otros (2014) presentan y describen diversas fuentes que generan conocimiento, mecanismos de distribución y como se almacena y recupera el mismo al interior de las instituciones, basado en una visión amplia y holística de lo que se conoce como la gestión del conocimiento y los diferentes elementos potenciadores, especialmente en lo referente a la tecnología y sus sistemas conocidos como Knowledge Management System – KMS. Por lo anterior, surge la gestión del conocimiento como estrategia organizacional (Nonaka y Takeuchi, 1995), que lleva a crear modelos de gestión. La premisa está en aplicar una metodología que contemple potenciadores, restrictores y múltiples perspectivas, que ayudan a lograr el fin de toda organización: mantenerse y crecer (Sánchez y Vega, 2006).

Durante el siglo XXI se ha visto una evolución de los conceptos de conocimiento y gestión del conocimiento, que han permitido llegar a posicionarlos como estrategia organizacional, la cual promueve y fortalece la gestión de la organización en cumplimiento con su objetivo y misión organizacional (Ordoñez de Pablos, 1999). En ese orden de ideas, se presenta la siguiente tabla, como un ejercicio de resumen de las tendencias, autores y cambios en la concepción del conocimiento como concepto y como variable clave en la gestión organizacional:

Tabla 1

Evolución del conocimiento como concepto y variable de gestión.

Conceptos de conocimiento y gestión del conocimiento	Autor	Criterio de evolución
Es aquello que se obtiene de un rendimiento sistemático en una clase de trabajo determinado, dado por la experiencia propia y que es transmitido por las personas o trabajadores, de manera informal “boca a boca” a través del tiempo.	(Taylor, 1911, p. 89)	Conocimiento – Experiencia propia de cada persona.
Conocimiento tácito es aquel que no es representable por medios externos a las personas que lo poseen, en parte porque resulta difícilmente articulable a ellas mismas y se llama conocimiento explícito al que es fácilmente representable e identificable externamente a las personas.	(Polanyi, 1962)	Conocimiento – Persona y su forma de expresarlo.
<i>“Es un proceso por el que elevamos a conciencia, reproductivamente, una realidad ya de por sí existente, ordenada y estructura”.</i>	(Cassirer, 1965, p.101)	Conocimiento- Forma de expresión de las personas.
Describe el aprendizaje organizacional como un proceso de detección y corrección de errores a través de la práctica, que afectan el desempeño de la organización.	(Argyris y Schon, 1978)	Aprendizaje como proceso de ensayo y error.
Define el aprendizaje organizativo como el principal proceso para que se produzcan innovaciones.	(Stata, 1989)	Aprendizaje como fuente de innovación.
Fuente de ventaja competitiva que, a través de la retroalimentación, permite a la organización generar un mejor posicionamiento en el mercado, y por ende mejor	(Nonaka, 1991).	El conocimiento como herramienta de innovación y

Conceptos de conocimiento y gestión del conocimiento	Autor	Criterio de evolución
<p>rentabilidad.</p> <p>El conocimiento explícito o codificado, es el más comúnmente conocido, por ser transmisible, (una vez transformado en información), en la comunicación por medio de lenguajes externos. Se trata de los conocimientos o significados que se mantienen en el plano de la conciencia, mediante el auxilio del lenguaje articulado. Y el conocimiento tácito tiene un carácter personal, que lo hace más difícil de formalizar y comunicar.</p>	(Nonaka y Takeuchi, 1995).	<p>competitividad.</p> <p>El conocimiento y su comunicación.</p>
<p>Es aquel que tiene tres etapas de “maduración” por llamarlo así; empieza con datos en donde su significado y valor son bajos, continua con información en donde su significado y valor se incrementan a un nivel medio y finaliza con conocimiento en donde su significado y valor se vuelven vitales para la organización.</p>	(Burton y Jones, 1999).	Evolución del conocimiento.
<p>Es aquel conformado por seis etapas, que buscan hacer visible el conocimiento tácito e implícito que poseen los colaboradores de la organización, a través del aprendizaje colectivo y la formalización de este, soportado en la instrumentalización y sistematización.</p>	(Falivene y Silva, 2005).	Composición del conocimiento.
<p><i>“El conocimiento se da a partir de la sociedad de la información donde las organizaciones tienen que buscar nuevos mecanismos para su subsistencia y ello implica la consideración de la información como recurso”.</i> La tecnología, así como el conocimiento y la información también se gestiona, esta acción es entendida como: <i>“el análisis de la situación actual y la visión de las metas, los objetivos, el plan de acción; brinda las normas y los procedimientos para optimizar la captación, el procesamiento, el almacenamiento, la transmisión y recuperación de la información”</i></p>	(Sánchez y Vega, 2006, p.53).	El conocimiento como mecanismo de subsistencia.
<p>Debe realizarse conversión, identificación, anclaje, adquisición y desarrollo, codificación, almacenamiento, difusión utilización y medición del conocimiento en las organizaciones.</p>	(León y otros, 2007).	Las fases de la gestión del conocimiento.
<p>Existen potenciadores para el desarrollo de estrategias organizacionales, como son las nuevas tendencias: inclusión de tecnología en las organizaciones, la importancia del cliente; incluso hasta el cambio de paradigmas, como el que a los trabajadores no sólo se les paga por producir un bien o servicio, sino también por recolectar, analizar, procesar y aplicar información.</p>	(Cortés y Flores, 2010).	Potenciadores de la gestión del conocimiento.

Conceptos de conocimiento y gestión del conocimiento	Autor	Criterio de evolución
La facilidad de interacción y comunicación que proporcionan los elementos potenciadores, entre estos las tecnologías de la comunicación, permiten una enseñanza sistemática y organizada, en contribución de la gestión del conocimiento.	(Waheed y Khan, 2011).	Potenciadores de la gestión del conocimiento.
La gestión del conocimiento cuenta con diversas perspectivas, podemos citar la perspectiva de administración, la cual se enfoca desde la organización empresarial estratégica, el trabajo bajo la perspectiva del sistema de gestión y operativo, y por último la perspectiva de redes de práctica y grupos informales.	(Dorhofer, 2012)	Perspectivas de la gestión del conocimiento.
El conocimiento posee transiciones que le permiten evolucionar en el tiempo y en la gestión de la organización desde los datos hasta la inteligencia.	(Cooper, 2014)	Entendimiento de las personas y las herramientas que lo promueven.
El conocimiento como fuente de innovación en la organización, soportada en herramientas, procesos y modelos.	Žemaitis (2014)	Base de la innovación.

Fuente. Elaboración propia con base en los autores citados.

La evolución conceptual permite comprender que el conocimiento se puede concebir como una herramienta de innovación que, a través de la realimentación y la retroalimentación, permite a las entidades públicas y privadas generar una ventaja competitiva ante el mercado y así lograr un posicionamiento óptimo en el mismo (Nonaka, 1991). Por otro lado, permite identificar la gestión del conocimiento como una estrategia empresarial, cuyo objetivo es garantizar que éste sea transmitido a las personas adecuadas en el momento oportuno, para que la organización cumpla con su misión (Ordoñez de Pablos, 1999).

El conocimiento se transforma en un bien socialmente construido y de utilidad social, por lo que el elemento humano se convierte en una variable clave en la concepción del conocimiento y la gestión del mismo en las organizaciones, por ello, el capital humano *“(...) debe trascender las prácticas funcionales que les son propias, para responder a los problemas críticos de la organización, como la innovación, la creatividad y el cambio”* (Calderón y otros, 2009, p. 66); de allí que las organizaciones requieran una estrategia de fortalecimiento del capital humano para llevar a cabo con éxito la gestión del conocimiento.

En este punto, no solo basta con saber que el conocimiento existe, debido a que la gestión de este es lo que genera valor y por ende ventaja competitiva en el sector en que aplique (Nonaka y Takeuchi, 1995), proporcionando liderazgo y reconocimiento en el mercado, aspectos muy importantes en la gestión de cualquier organización. Lo anterior se ratifica por lo dicho por Pinto y otros (2012): *“la gestión del conocimiento incorpora cada vez más a las organizaciones para mejorar su rendimiento”* (p. 272), por esta razón se hace indispensable y necesario que las entidades generen

estrategias de sistematización del conocimiento como estrategia organizacional.

La gestión del conocimiento en las organizaciones

Existen diferentes modelos para la gestión del conocimiento que se han agrupado en tipificaciones, teniendo en cuenta los tipos de conocimiento que existen (Rodríguez, 2006). Uno de estos tipos se llama conocimiento explícito entendiéndose como el que es fácilmente representable externamente a las personas, y el otro como implícito o tácito, el cual no es representable por medios externos a las personas que lo poseen, en parte porque resulta difícilmente articulable a ellas mismas (Polanyi, 1962).

La gestión del conocimiento es una etapa cualitativamente superior a la gestión de la información (Cañedo, 2002), ya que implica la conjunción de la dimensiones humana, tecnológica, estratégica, sociocultural, y el impacto de estas en cada una de las etapas definidas para llegar a la gestión del conocimiento (Calderón y otros, 2009); estas dimensiones se relacionan y desarrollan en: primero, la perspectiva administrativa, la cual se enfoca desde la organización empresarial estratégica; segundo, la perspectiva del sistema de gestión y operativo, y por último, tercero, la perspectiva de redes de práctica y grupos informales (Dorhofer, 2012).

Adicional a las perspectivas, existen potenciadores para el desarrollo de estrategias organizacionales, como son las nuevas tendencias: inclusión de tecnología en las organizaciones, la importancia del cliente, el cambio de paradigmas laborales representado en el pago por recolectar, analizar, procesar y aplicar información (Cortés y Flores, 2010). Además, la facilidad de interacción y comunicación que proporcionan los elementos potenciadores, entre estos las tecnologías de la comunicación, permiten una enseñanza sistemática y organizada, en contribución de la gestión del conocimiento (Waheed y otros, 2011).

Cabe agregar que la tecnología, así como el conocimiento y la información, también se gestionan, a través del:

“análisis de la situación actual y la visión de las metas, los objetivos, el plan de acción; brinda las normas y los procedimientos para optimizar la captación, el procesamiento, el almacenamiento, la transmisión y recuperación de la información”
(Sánchez y Vega, 2006, p. 40).

Esto es, la estrategia de gestión del conocimiento ha tenido gran despliegue a nivel organizacional mundial, hasta llegar a tener diferentes procesos y métodos para medir su implementación, autores como Nonaka y Takeuchi, Wiig, Probst, entre otros, han postulado sus propios puntos de vista, sin embargo, León y otros (2007) unificó estos procesos y definió como línea de base las siguientes actividades en la gestión: conversión, identificación, anclaje, adquisición y desarrollo, codificación, almacenamiento, difusión, utilización y medición del conocimiento.

Es importante destacar que no todos los aspectos de la gestión del conocimiento han sido

abordados aún. Se tiene una clara deficiencia en la definición de indicadores, como la escala de utilización, la gestión y el aprovechamiento (Hernández, 2011). Por esta razón se desprenden propuestas de cadenas de gestión del conocimiento ausentes de medición y con diferentes enfoques organizacionales. No obstante, Pak y otros (2014), han realizado estudios en los cuales plantean otras variables relevantes, a las cuales se les identifica desviaciones y correlaciones, con el propósito de establecer y verificar indicadores a través del modelo de ecuación estructural, aplicado a un conjunto de empresas internacionales.

Lo mencionado anteriormente, se hace más sencillo cuando la gestión del conocimiento se fundamenta en herramientas o modelos que la soportan y promueven. Un ejemplo de esta visión de la gestión del conocimiento es la implementada en España con el Modelo Intellect de Gestión del Capital Intelectual, el cual generó excelentes niveles de continuidad en la operación de las organizaciones en las cuales se ha implementado, a través de la división del capital intelectual intangible en: humano, estructural y relacional (Hernández, 2011).

Por otro lado, se ha trabajado en algunas organizaciones la metodología de decisión, construida para identificar y reconocer las etapas del aprendizaje informal de las personas que componen la organización, haciendo uso de la identificación y almacenamiento, organización, análisis, texto-base, grafica-base y técnicas de visualización de datos; la cual fue piloteada en un proyecto europeo (García y Conde, 2014).

CONCLUSIONES

La gestión del conocimiento tiene una relación intrínseca con la historia universal, con la historia de la humanidad y la difusión de la información. Para Van Doren (2009), hablar de la humanidad es hablar de los conocimientos nuevos y significativos que se han adquirido en cada época y cómo:

“(...) en ciertos momentos, el conocimiento, más que crecer, ha cambiado, y cómo en otras ocasiones se han abandonado o perdido por completo elementos muy importantes del conjunto del saber humano porque a una determinada época le parecieron carentes de todo valor” (p. 24).

La evolución que han presentado los conceptos y modelos de conocimiento y de gestión del conocimiento han mutado de acuerdo con las necesidades que presenta el entorno organizacional. En un principio se trataba de un ejercicio individual, ahora hace parte de la organización en su conjunto. Antes se hablaba de la transferencia de conocimiento informal, ahora esa práctica se complementó con la transferencia formal, la sistematización del conocimiento y la aplicación a través de metodología situacional, en algunos casos soportada tecnologías de la información y la comunicación que permiten la reproducción y sistematización de resultados.

La definición de gestión del conocimiento como estrategia organizacional tiene como una de sus funciones la transformación del conocimiento y de los demás activos intangibles en elementos generadores de riqueza (Bradley, 2003), que centra sus esfuerzos en la sostenibilidad de la operación de la organización y el cumplimiento de los requerimientos definidos por el cliente para el producto o servicio. Fundamentado en que la gestión del conocimiento es una etapa cualitativamente superior a la gestión de la información que promueve el desarrollo de cualquier tipo de organización (Cañedo, 2002).

REFERENCIAS

- Ale, M. A., Toledo, C. M., Chiotti, O., & Galli, M. R. (2014). *A conceptual model and technological support for organizational knowledge management. Science of Computer Programming.*
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective (Vol. 173).* Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Aristóteles. (s. f.). *Del sentido y lo sensible – De la memoria y el recuerdo.* Aguilar.
- Bradley, K. (2003). *Intellectual capital and the new wealth of nations II. Business Strategy Review, 8(4), 33-44.*
- Bunge, M. (1976). *¿Qué es y para qué sirve la epistemología? Revista de la Universidad de México.*
- Burton-Jones, A. (1999). *Knowledge capitalism: business, work, and learning in the new economy.* Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Cañedo Andalia, R. (2002). *Del bibliotecario clínico al informacionista: de la gerencia de información a la gestión del conocimiento. Acimed, 10(3).*
- Cassirer, E. (1965). *El problema del conocimiento. México: Fondo de cultura económica.*
- Cooper, P. (2014). *Data, information, knowledge and wisdom. Anaesthesia & Intensive Care Medicine, 15(1), 44-45.*
- Dorhofer, S. (2012). *Knowledge - Based HRM: An Integrative Approach. European Journal of Social Sciences, 4, 28.*
- Falivene, G., & Silva, M. (2005). *Formación directiva para la creación de una cultura del conocimiento y de la calidad en las organizaciones públicas. Primer Congreso de Administración Pública. Buenos Aires: UNESCO-CLAD.*
- Hernandez, M. A. (2011). *Hacia la gestión del conocimiento en instituciones públicas. Administración de Empresas. España: Universidad de Cantabria.*
- Hessen, J. (2013). *La teoría del conocimiento. Panamericana.*

- León, M., Castañeda, D., & Sánchez, I. (2007). *La gestión del conocimiento en las organizaciones de información: procesos y métodos para medir*. *Acimed*, 15(3).
- Martínez Marín, A. & Ríos Rosas, F. (2006). *Los Conceptos de Conocimiento, Epistemología y Paradigma, como Base Diferencial en la Orientación Metodológica del Trabajo de Grado*. *Cinta de Moebio*, 25, 111-121.
- Nonaka, I. (1991). *The knowledge-creating company*. *Harvard business review*, 69(6), 96-104.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Ordoñez de Pablos, P. O. (1999). *Gestión del conocimiento y la empresa multinacional: Una revisión teórica*. *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999 (pp. 185-190)*. Universidad de La Rioja.
- Orozco Silva, E. (1999). *La inteligencia organizacional en la industria biofarmacéutica*. *Ciência da Informação*, 28(1). <https://doi.org/10.1590/S0100-19651999000100008>
- Pak, Y., Ra, W., & Lee, J. (2014). *An integrated multi-stage model of knowledge management in international joint ventures: Identifying a trigger for knowledge exploration and knowledge harvest*. *Journal of World Business*.
- Polanyi, M. (1962). *Personal Knowledge*. New York: Anchor Day Books.
- Rodríguez, D. (2006). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica*. *Educación*, 37, 25-39.
- Sánchez, M., & Vega, J. C. (2006). *Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de información*. *Ciencias de la Información*, 34(2), 49-60.
- Stata, R. (1989). *Organizational learning: the key to management innovation*. *Sloan Management Review*, Spring, 63-74.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (s. f.). *Datos vs Información*. Modelos de los Sistemas de TI. Recuperado 3 de junio de 2022, de http://www3.uacj.mx/CGTI/CDTE/JPM/Documents/IIT/Introduccion_TI/3_Modelos_sistemas/datos-vs.-informaci%C3%B3n.html
- Van Doren, C. (2016). *Breve historia del saber. La cultura al alcance de todos*. Planeta.
- Waheed, M., Khan, Z., & Ali, H. (2011). *Creative Learning Environment and Knowledge Management*.

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 1(17), 2.

Žemaitis, E. (2014). Knowledge Management in Open Innovation Paradigm Context: High Tech Sector Perspective. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 110, 164-173.

Contribución Autoral mediante Metodología CRediT

Autor Principal: Desarrolló parte del trabajo desde la selección de la bibliografía, la recolección de datos, la redacción del artículo y la discusión de los resultados con el manejo de datos.

Coautor 1: Desarrolló parte del trabajo la selección de la bibliografía, la recolección de datos, la redacción del artículo y la discusión de los resultados con el manejo de datos.

Artículo publicado bajo políticas de anti plagio, sobre la base de directrices para buenas prácticas de las Publicaciones Científicas, los principios FAIR con normativas de apego a la transparencia y Ciencia Abierta.