




**NOTA EDITORIAL**



Universidad Nacional  
Abierta y a Distancia



$\pi$



## NOTA EDITORIAL

La gestión del conocimiento se ha convertido en un proceso complejo e imprescindible para las organizaciones que reconocen que lo más importante para ser sostenibles y exitosas radica en sus procesos socioculturales de interacción:

“Ya nadie discute que los activos intangibles constituyen un valor fundamental de la empresa. El conocimiento de su gente, la relación con los clientes y la contabilidad de los proveedores valen su peso en oro” (Sveiby, 2000: 110)

Como se puede deducir de la nota de Sveiby, la gestión del conocimiento es un proceso social, pues se basa en las principales interacciones de la organización. Varios modelos de gestión del conocimiento muestran, de manera independiente la forma como el conocimiento agrega valor a la organización. Este conocimiento incorporado en las personas no es fácil de visibilizar y por lo tanto, los modelos centran su atención en la evaluación del conocimiento.

Desde la divulgación del enfoque de gestión del conocimiento han surgido innumerables modelos, técnicas y prácticas. Sin embargo, son cuatro las tendencias clave y prácticamente originarias de lo que hoy engloba la gestión del conocimiento.

Para Nonaka y Takeuchi (1995) el modelo va del conocimiento implícito al conocimiento explícito. La dinámica es un proceso de conversión del conocimiento representado mediante un espiral de crecimiento que se ha convertido en un punto general de referencia.

Stewart centra su atención en otro concepto clave de la gestión del conocimiento, en torno al Capital Intelectual, su impacto dentro del contexto de la nueva economía y su rol dentro de las organizaciones. Esta referencia es fundamental para comprender el amplio espectro de relaciones de este factor organizacional.

Sveiby, de quien se hace la primera referencia está centrado en la forma de evaluar el conocimiento que genera valor agregado en la organización. Sin embargo, los anteriores planteamientos, apenas mencionados, son tributarios de una concepción y un autor que a principios de los noventa generaría un giro importante en las teorías y prácticas empresariales. En efecto Peter Senge, con el conjunto de prácticas generadas desde la Quinta Disciplina nos mostraría que no solo los sujetos aprenden sino que lo más importante, es el aprendizaje social en la organización es decir: una organización que aprende.

Senge define una organización que aprende como un grupo de personas “que expanden continuamente sus aptitudes para crear los resultados que desean, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la inspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto”. (Senge 1990)

A Senge le preocupó sobre manera que este paradigma organizacional se desarrollara en las instituciones educativas. Por esto escribió un libro dedicado a la aplicación del aprendizaje organizacional en contextos educativos. Lo sorprendente es que no es una adaptación; sino la aplicación de sus aprendizajes al asesorar instituciones educativas.

Esto muestra la capacidad de Senge de aplicarse a sí mismo las prácticas que señala en sus libros y lograr una alta coherencia con su práctica como consultor de donde produce sus escritos. Esta ruta de la coherencia y la actividad inspiradora, es lo que debe traducirse en el espíritu de un medio académico para divulgar conocimiento.

Esta revista en particular, quiere transmitir no solo conocimiento, sino su capacidad para gestionarlo en el marco de una actividad consecuente con el proyecto público vital de la UNAD. El planteamiento de Senge es originariamente el más social y de actuación autónoma de los sujetos en una organización humana. En este sentido, tal vez más que enseñar estos conceptos, las Universidades deberían ser competentes para aplicarlos dado que el objeto central es el conocimiento.

Tal vez el espacio organizacional doblemente llamado a realizar esta práctica social de gestión del conocimiento sea la Universidad contemporánea. El medio especial de aprender a aprender; de esa *autopoiesis* es la Universidad. La práctica de una responsabilidad social universitaria comienza por los procesos de conocimiento que se generan en una academia bien entendida.

La tradición universitaria puede aportarle una epistemología a la gestión del conocimiento y lo que ha avanzado al empresa en esta dirección, le puede aportar a la universidad nuevas formas de apropiación, más pertinentes, a la solución de problemas nacionales.

Las competencias laborales y las competencias educativas pueden tener, en una perspectiva como la de Senge, sus puntos de encuentro. Un aprendizaje inspirado e inspirador, seguramente será la base para una generación verdaderamente emprendedora y capaz de superar de una manera estratégica los problemas internos y las brechas que nos permitan, no solo ser más productivos, sino más felices.

***William Mantilla Cárdenas***  
*Docente Escuela de Ciencias Sociales,  
Artes y Humanidades. UNAD*