

Formato digital  
ISSN 2542-3460  
Depósito legal ZU2017000273

Formato impreso  
ISSN 1317-102X  
Depósito legal pp 200002ZU729

# Revista de Artes y Humanidades



# UNICA

Universidad Católica Cecilio Acosta



*Prospectivas y desafíos en  
la educación del siglo XXI*



**UNICA**

Año 24  
Enero - Junio  
2023

Nº **50**



**Revista de Artes y Humanidades UNICA**  
*Volumen 24 N°50 / Enero-Junio 2023, pp. 111-126*  
*Universidad Católica Cecilio Acosta – Maracaibo - Venezuela*  
ISSN: 1317-102X e – ISSN: 2542-3460

## **Gestión del conocimiento para la gerencia En la escuela técnica**

---

BELLO BADELL, José Jesús\*  
CANELÓN MANEIRO, Laura Lina\*\*

---

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2533-858X> \*  
*Escuela Fe y Alegría La Chinita*  
*j.bello@feyalegria.edu*  
*Maracaibo - Venezuela*

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3636-4756> \*\*  
*Unidad Educativa Privada Fe y Alegría Ignacio Huarte*  
*lauralinacanelon@yahoo.com*  
*Maracaibo - Venezuela*

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8277436>

### **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo diseñar estrategias de gestión del conocimiento para la gerencia de la Escuela Técnica Fe y Alegría Ignacio Huarte, la metodología a utilizar es la investigación corresponde a una investigación cualitativa enmarcada en el ámbito de la Acción Participativa, dentro de la temática de la gestión del conocimiento. Cabe mencionar, como autores que dan fundamento a la propuesta se encuentran; Nonaka y Takeuchi (1995), Stone, Gilbert & Freeman (2014), Alfaro (2015), entre otros. Los resultados de la investigación permiten considerar que por causa del éxodo de profesores y estudiantes es necesario retomar la capacitación para cubrir las necesidades y requerimientos de la escuela, apostando en la utilización de las tecnologías de información, es indispensable fortalecer la planificación y la aplicación del conocimiento realizando prácticas contextualizadas e innovadoras afianzar la relación de la escuela con la comunidad y todos sus miembros, así como seguir formando en valores pero fortaleciendo el trabajo en el aula. Se recomendó a la gerencia de la escuela tomar en cuenta la planificación para la gestión del conocimiento de forma permanente durante cada año escolar empleando las estrategias sugeridas en el presente estudio centradas en: inteligencia organizativa, gestión documental, la colaboración, la gestión de expertos, la comunicación, el aprendizaje Individual, el aprendizaje organizativo, y la innovación, para empoderar todos los procesos del Sistema de Mejora de Fe y Alegría.

**Palabras clave:** gestión del conocimiento, gerencia en la escuela.

Recibido: 05-04-2023

Aceptado: 11-06-2023

### **Abstract**

This research aims to design knowledge management strategies for the management of the Technical School Fe y Alegría Ignacio Huarte, the methodology to be used is the research corresponds to a qualitative research framed in the field of Participatory Action, within the theme of knowledge management. Among the authors who give basis to the proposal are; Nonaka and Takeuchi (1995), Stoner, Gilbert & Freeman (2014), Alfaro (2015), among others. The results of the research allow us to consider that because of the exodus of teachers and students it is necessary to resume training to meet the needs and requirements of the school, betting on the use of information technologies It is essential to strengthen the planning and application of knowledge by carrying out contextualized and innovative practices, to strengthen the relationship of the school with the community and all its members, as well as to continue training in values but strengthening the work in the classroom. It was recommended that the school management take into account the planning for knowledge management on a permanent basis during each school year using the strategies suggested in the present study focused on: organizational intelligence, document management, collaboration, expert management, communication, individual learning, organizational learning, and innovation, to empower all processes of the Faith and Joy Improvement System.

**Keywords:** knowledge management, management at school.

### **Introducción**

En el mundo se han venido presentando una serie de cambios a nivel social, cultural, político y económico en donde se encuentran inmersas las instituciones educativas en el presente siglo; estos no tienen precedentes. El ritmo y el avance de la tecnología, las ciencias y las comunicaciones, redefinen el papel que juegan los directivos en el desarrollo del potencial humano que en ellas laboran. Este ambiente de cambio, de una cultura pasiva a una cultura del conocimiento, redefine el nuevo papel del gerente educacional, quien tiene la tarea y la responsabilidad de dirigir tanto el funcionamiento como el futuro de la institución educativa; así como también, el trabajo en equipo, la estimulación y motivación del personal, hacia el logro de objetivos y soluciones creativas de problemas en la toma de decisiones acertadas.

En las organizaciones, es necesaria la aplicación de estrategias de gestión del conocimiento basadas en enfoques que tomen en cuenta al capital humano, alcanzando de esta manera instituciones con metas claras y explícitas, que disponen de un sistema de comunicación más abierto que no encuentre barreras y donde se delegan responsabilidades

para el éxito de las gestiones en la organización. Bajo estas premisas se plantea que en Venezuela es necesario aprovechar el empoderamiento como un proceso gerencial que favorece la influencia mutua en la distribución creativa del poder y representa una responsabilidad compartida, logrando que las personas utilicen sus talentos y capacidades para una gestión del conocimiento más exitosa, por cuanto a través de una gerencia educativa de calidad se utilizan las mejores prácticas para delegar responsabilidades, desarrollando así el capital humano.

En el Zulia más concretamente en la Escuela Técnica Fe y Alegría ubicada en el municipio Maracaibo en el Barrio la Rinconada, se ha venido planteando la necesidad de mejorar las relaciones que se establecen entre los directivos que conforman la gerencia educativa relacionada con la gestión del conocimiento, particularmente por la tarea y responsabilidad tan relevante que esta tiene, dado que, de ella desprenden todas los lineamientos que implican una toma de decisión consensuada de los equipos de trabajo, para aportar soluciones y generar una optimización en los procesos formativos que se desarrollan para el crecimiento y mejoramiento del personal de dicha organización.

En la dinámica de la Escuela Técnica Fe y Alegría Ignacio Huarte es necesario propiciar la participación de los grupos de actores del ámbito escolar dado que ello trae consigo el mayor éxito de las organizaciones que desarrollan el trabajo en equipo, frente a las que lo hacen de forma poco significativa, está relacionada con los entornos actuales caracterizados por la incertidumbre, la necesidad de adaptarse rápidamente a cambios de todo tipo (tecnológicos, culturales, financieros, sociales, políticos, entre otros), más aun identificando el panorama que se plantea en una Venezuela en crisis. Esto exige trabajar con estructuras más ágiles y horizontales donde la gerencia educativa adquiere un papel central.

Los beneficios que el trabajo en equipo puede ofrecer son incuestionables, y se debe a varios factores, por un lado refiere a la motivación, este factor es relevante cuando los miembros del equipo se entienden entre sí, existiendo una sensación de competencia sana en la que la voluntad de ayudar a los otros sobrepasa el deseo de reconocimiento individual, por

otra parte, el aprendizaje acelerado, los miembros de cada equipo de trabajo tienden a aprender más y más rápido, recociendo las potencialidades de sus compañeros, además, cuando se presenta un problema, el hecho de que existan diferentes perspectivas, hace que la solución al problema pueda llegar mucho más rápido.

Asimismo, se alcanza una mayor eficiencia, cuando un equipo de trabajo está cohesionado, existe confianza y cada miembro tiene su rol definido dentro del grupo, es más fácil que las tareas se cumplan a tiempo y que el resultado sea el deseado. Incluso si uno de sus miembros falla o se retrasa, el resto puede ayudar; también es preciso destacar, la mejora de las habilidades personales, trabajar en equipo implica por un lado trabajar con otras personas, pero también acabar con tu timidez y miedos personales para compartir ideas y opiniones sin importar lo que los demás puedan pensar.

De esta manera, un grupo de personas, trabajando estructuradamente como un equipo de trabajo conformado por la gerencia educativa, puede lograr lo que se ha denominado sinergia, lo que significa que el resultado global alcanzado por el equipo de trabajo es superior a la suma de los resultados que obtendrían sus componentes trabajando individualmente. Esta sinergia puede darse, bajo ciertas condiciones, tanto en la solución de problemas como en lo que respecta a la toma de decisiones. Es el compromiso de los individuos, su mayor participación en la toma de decisiones, lo que fomentará alcanzar alternativas consensuadas con las decisiones adoptadas. Es más fácil que los ejecutantes de una decisión pongan más empeño en su realización si ellos mismos han intervenido en la producción de estas opciones y en la elección final de la que se acometerá.

Durante conversatorios recientes con personal que forma parte de esta gerencia, se ha venido manifestado que en ocasiones se presentan dificultades entre sus miembros para dar una adecuada resolución a los conflictos en las institución educativa, dificultad para delegar funciones, limitaciones en el desarrollo de aprendizajes mutuos, entre otros, quizás como resultado de una inapropiada forma aprovechar una cultura hacia el conocimiento y la aplicación de medidas que favorezcan el trabajo en equipo.

De este modo, si no se aplican una serie de estrategias de empoderamiento a nivel de los directivos, no se dispondrá de las herramientas vitales para la transformación de esta gerencia educativa, evitando que la misma alcance su fortalecimiento por medio de un cambio en la cultura organizacional como una cultura de apoyo, con equipos de trabajo auto dirigidos, orientada hacia el logro de metas y objetivos planteados para tal fin.

Por ello, resulta indispensable que los miembros del personal directivo de Fe y Alegría Ignacio Huarte impulsen la gestión del conocimiento, orientando el trabajo gerencial hacia la delegación de autoridad, es decir, al relacionarlo con el proceso de empoderar, implica dar poder a otros, estableciendo estrategias que desarrollen el potencial humano y el logro de objetivos propuestos; de este modo, el gerente aprende a redimensionar correctamente los retos, estableciendo metas factibles de ser alcanzadas en compañía del capital humano para cumplir con las funciones asignadas.

Es evidente que la gestión del conocimiento genera cambios y todo cambio comienza por quien lo propicia; de allí que, al establecer una gerencia educativa con visión de futuro, el cambio y el empoderamiento no se conviertan en una amenaza sino en una oportunidad que se origine dentro de la organización. Al respecto, Barroso (2012) considera que los cambios verdaderos se instalan de adentro hacia fuera; de allí, la importancia de fortalecer la vida interior de las organizaciones y el personal, definiendo e interviniendo sobre los procesos culturales y estratégicos a partir de la gerencia del conocimiento, pero sobre todo a partir del empoderamiento, para que ambos, organización y personal, vean el cambio como una oportunidad de crecimiento para todos y de adquisición de nuevos conocimientos.

En este mismo orden ideas, que las cualidades básicas de sus empleados se basen en la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, así como la adquisición de las habilidades que le permitan nuevas responsabilidades y actitudes, resolviendo problemas con rapidez, adaptándose a los nuevos tiempos, superándolos y sintiéndose facultados para realizar el encargo de hacer de la organización educativa una empresa próspera, generadora de conocimientos.

Gerenciar el conocimiento es crear una organización que aprende y comparte lo aprendido, por lo que requiere de un conjunto de valores y conductas, que se adquieren a través de la potenciación del capital humano, quien aporta la materia prima en toda organización. La necesidad de crear una gerencia del conocimiento bajo un enfoque de empoderamiento, se debe al deseo de tener organizaciones abiertas al cambio y al aprendizaje mutuo a fin de facilitar este desde el ambiente externo e interno de la organización, lo que significa buscar y promoverlo, hasta donde este sea posible.

Señala Borroto (2016) sobre la “Gestión del Conocimiento”, que está unida a los procesos sistemáticos que permiten que el capital intelectual de una organización mejore sus competencias, mediante la gestión de la información apoyado en sus nuevas tecnologías y con una cultura organizacional para la gerencia de manera favorable con la finalidad de generar ventajas competitivas. Gestionar el Conocimiento viene a ser la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización a la hora de conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas.

### **Desarrollo.**

#### **Gestión del Conocimiento**

Existen diversos autores que dan fundamento a la conceptualización de gestión del conocimiento entendiendo que no existe una definición única de estas, sino que ha sido explicado de diversas formas durante su evolución y aparición seguidamente se citan algunos acercamientos a su definición:

Según la Institución Universitaria ESCOLME (2022), la gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la Gestión del Capital Intelectual, y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento, así como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar, todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual.

Para Andreu & Sieber (2016), la gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.

Para Marulanda, Valencia y Marín (2019), la gestión del conocimiento se comprende como el proceso para almacenar, capturar, compartir y utilizar el conocimiento para lograr ventajas competitivas. De igual manera, De Molero, Contreras y Casanova (2017), plantean que a través, de la GC la investigación puede aumentar su productividad con espacios de interacción, discusión, renovación y actualización, pues se señalan necesidades a resolver para mejorar el entorno social.

Señala Harman and Brelade (2015). La Gestión del conocimiento es la adquisición y uso de recursos para crear un entorno en el que la información es accesible a los individuos y en el que los individuos adquieren, comparten y usan dicha información para desarrollar su propio conocimiento y son alentados y habilitados para aplicar su conocimiento en beneficio de la organización.

Al respecto indica Zamora, (2003), la gestión del conocimiento es una nueva forma de crecimiento económico centrada en la innovación y en la creación de una “sociedad del conocimiento”, en la que el desarrollo e intercambio del mismo entre las personas sea su más importante motor de progreso.

De igual modo, Del Moral y otros (2007) expresan que la misma consiste en colocar a disposición de la institución el conocimiento tácito de cada uno de los miembros pertenecientes a ella, de manera ordenada, práctica y eficaz, con la finalidad de lograr un funcionamiento y una mayor productividad.

### **Acciones para una Efectiva Gestión del Conocimiento**

Según García (2014) Es importante crear una estrategia que permita a todas las personas dentro de la organización tener acceso al conocimiento y así mismo poder



desarrollar todo su potencial del conocimiento, dicha estrategia deben estar relacionadas con la gestión del conocimiento que integre cinco acciones fundamentales, se presentan a continuación:

Entender las necesidades y oportunidades del conocimiento: implica realizar un análisis de las actividades de la organización, una evaluación de necesidades en materia de conocimiento actual y futuro, una valoración del potencial de uso de los conocimientos disponibles y la creación y puesta en marcha de estrategias que aseguren la adquisición, apropiación e integración de nuevos conocimientos en las acciones y actividades de la empresa.

Construir conocimientos relevantes para el negocio: permite a la organización comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender cómo realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y demás acciones relacionadas con el desarrollo de la curva de aprendizaje; es decir, con la producción de conocimientos se asegura la viabilidad y sostenibilidad de la actividad empresarial.

Organizar y distribuir el conocimiento: requiere, en primera instancia, objetivarlo; es decir, extraerlo de la mente de las personas y colocarlo en manuales, procedimientos, documentos, etc. Esto es transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito. En síntesis, dar estructura al conocimiento que posee la organización para facilitar el proceso de distribución y su posterior aplicación en el proceso de creación de valor.

Crear condiciones para la aplicación del conocimiento de la empresa: es una acción enfocada hacia la generación de ventajas competitivas sostenibles, mediante la utilización del conocimiento empresarial para resolver problemas, tomar decisiones, agregar valor a los productos y servicios, enriquecer los puestos de trabajo y empoderar a los trabajadores para asegurar la creación de capacidades que permitan explotar en forma efectiva y productiva todo el potencial del conocimientos y los recursos disponibles en la organización.

Explotar el conocimiento: corresponde a la acción que permite asegurar la sostenibilidad de la empresa por medio de: la utilización del conocimiento de la organización

en los procesos de fabricación de productos o prestación de servicios; la generación de productos y servicios de alto valor agregado y diferenciados; la estructuración de los procesos realizados; la aplicación de sistemas de gestión que optimicen la efectividad en el uso de los recursos y la capacidad de la organización.

Esta interesante propuesta de actividades para gestionar el conocimiento en las organizaciones es útil para ser implementadas en las instituciones educativas fomentando una cultura organizada y sistematizada para alcanzar con productividad y éxito el proceso formativo que empodere haga sostenible el accionar en la escuela.

### **La Gerencia Educativa**

Según Zhigue y Sanmartín (2019) la gerencia educativa es el proceso por medio del cual el directivo guía a la escuela, orientando y educando la labor docente y administrativa; así como sus relaciones con el medio, a fin de ofrecer un servicio de calidad, que con el trabajo conjunto los llevará hacia la consecución de proyectos comunes. La gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización pero durante una continua motivación donde estimule inspeccione oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo.

Ante estas premisas el gerente educativo, como cualquier otro gerente, para conducir las entidades educativas toma en cuenta las funciones típicas como son la planificación,

organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad. Indudablemente dentro de la administración gerencial educacional es necesaria la Organización para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización.

Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. La clase de organización que se haya establecido, determina, en buena medida, el que los planes sean apropiada e integralmente apropiados. A su vez los objetivos de una empresa y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización.

Al conocer el rol del gerente organizador, se entiende que la función de la organización no es controlar desde el tope; es darle a un grupo de personas los medios para llevar a cabo una tarea. El gerente organizador hace más que definir las tareas de cada uno y diseñar un organigrama con líneas de autoridad y responsabilidad. Tiene que pensar en toda la estructura de la compañía, y la organización es solamente una parte de la estructura. Es por ello que el desafío que enfrenta el gerente organizador es ajustar constantemente el esquema organizacional de la empresa a las modificaciones de la estrategia, de manera que asegure un mejor desempeño, después de organizar el gerente tiene otra importante tarea que es la administración de los miembros de la institución a su cargo.

En este mismo sentido expresan Stoner, Gilbert & Freeman (2014), que es posible inducir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas. La administración existe en diversas instancias del diario vivir, por ejemplo, los hogares, las iglesias, el gobierno, las empresas económicas y las instituciones educativas. La administración educativa es un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes.

## **Método**

El estudio corresponde a una investigación cualitativa. Al respecto Pérez (2012, p.46) define este tipo de investigación como aquella que “consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además, incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, como son expresadas por ellos mismos”. Se apoyó el estudio en una investigación de campo, dado que la información se obtendrá en forma directa por el personal de la Escuela Técnica Fe y Alegría Ignacio Huarte, en sus ambientes de trabajo, al respecto, la investigación de campo, según Sabino (2013, p. 98) “se basa en los datos primarios, obtenidos directamente de la realidad”.

En referencia al estudio utiliza la metodología cualitativa, la cual según Martínez (2010), permite el estudio de las realidades cuya naturaleza y estructuras percibidas solo pueden ser captadas desde el marco de referencia interna del sujeto que las vive y experimenta, tratando de entender el mundo y sus objetivos como son experimentados internamente por las personas. Por su parte, Hernández (2016), indica que el paradigma cualitativo utiliza recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones para descubrir o afinar preguntas de investigación; tiene como propósito reconstruir la realidad, tal y como se observa por los actores de un sistema previamente definido.

En este mismo orden de ideas, es necesario distinguir que la investigación se enmarcara en el ámbito de la Acción Participativa, expresa Roberts y Wilson (2013) con este tipo de diseño se resuelve una problemática o se implementan cambios, pero en esto intervienen de manera aún más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada. El término “participativa” le proporciona el rasgo característico a este diseño. En efecto, la problemática es identificada en conjunto por la comunidad y los investigadores. Se considera a los miembros de la comunidad como expertos en la misma, por tal motivo sus “voces” resultan esenciales para el planteamiento y las soluciones. Durante todo el proceso, los miembros de la comunidad

son considerados como “socios” y altamente valuados por sus perspectivas únicas y la información que proporcionan.

Vale destacar, que este tipo de diseño de Investigación Acción participativa tiene como finalidad la de resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas. Trata de aportar información para la toma de decisiones para programas y reformas estructurales. Implica una visión emancipadora. Más allá de resolver problemas, pretende que los participantes generen un profundo cambio social por medio de la investigación, generan conciencia entre los individuos., tal como se ha venido presentando este estudio cuando está dirigido a impulsar la aplicación de estrategias de gestión del conocimiento para la gerencia de la Escuela Técnica Fe y Alegría Ignacio Huarte.

### **Discusión de la Propuesta**

Para lograr potenciar las estrategias que se pueden emplear para hacer efectiva la gestión del conocimiento es posible destacar las ideas de González (2013), quien explica que son 8 las estrategias de gestión del conocimiento que se deben promover para alcanzar el éxito, siendo estas: inteligencia organizativa, gestión documental, la colaboración, la gestión de expertos, la comunicación, el aprendizaje Individual, el aprendizaje organizativo, y la innovación, para ello es necesario articular las mismas en un contexto dinámico que permita adaptarlas al propósito, enfoque, realidad y madurez de la organización, en este caso la Escuela Técnica.

Al revisar los datos aportados por los formatos F6 que se emplean para evaluar todo el trabajo al cierre de cada periodo escolar en donde se registran todas las actividades que se planifican durante el año y como se han alcanzado en cada uno de los procesos del Sistema de Mejora de la Calidad de Fe y Alegría, se aprecia desde el proceso de gestión directiva significativos descubrimientos en cuanto a la necesidad de la gestión del conocimiento determinando que la escuela tiene una historia importante en la formación de directivos, docentes y estudiantes en el desarrollo de proyectos productivos y tecnológicos, pero con los cambios de personal por éxodo, y la permanencia de nuevos docentes jóvenes, se plantea el

reto de capacitar, actualizar y empoderar a los mismos en función de cubrir las necesidades de la escuela técnica.

Asimismo al mirar el proceso de Productividad y Emprendimiento se planteó en cuanto al uso de la tecnología que es necesario disponer de más recursos que ayuden a fomentar una cultura audaz que apropie tanto al docente como a los estudiantes en la utilización de plataformas virtuales on line y no solo off line, en el ámbito de la formación para el trabajo, la empleabilidad y la inserción laboral, propiciando un mejor aprendizaje tanto a nivel individual como colectivo, que además pueda estar avalado con las certificaciones del Servicio de Informática Educativa para el Trabajo SIET que de manera privilegiada ofrece Fe y Alegría a nivel Internacional.

Por otra parte y no menos importante se aprecia que es evidente la necesidad de brindar una mayor atención al proceso de enseñanza aprendizaje, utilizando innovadoras formas de dar las clases, apoyados con talleres de planificación en competencias y nuevas modalidades como las paletas o las rubricas siendo estas recientes alternativas que se han venido ofreciendo desde la Oficina Zonal Occidente, para contextualizar y mejorar la praxis educativa de una forma más sencilla que de seguro podrá ayudar particularmente a los docentes de nuevo ingreso.

Asimismo se detectó la necesidad de dirigir el trabajo de la escuela en su contexto productivo y emprendedor el desarrollo de líneas de producción que favorezcan la autogestión para ello será necesario contar con la capacitación y el financiamiento de tal manera que se logren obtener los insumos empleando una logística que minimice el desperdicio y fomente el reciclaje como potencial para el emprendimiento de los jóvenes que hacen vida en la organización educativa, permitiendo contribuir en la mejora de los ambientes de trabajo, así como de la dotación de materiales de limpieza y hasta alimentación de la comunidad escolar.

En referencia al proceso de ciudadanía se aprecia la necesidad gestionar el conocimiento para afianzar la relación de la escuela con la comunidad y todos sus miembros, para esto es útil promover con una mirada positiva hacia el futuro el plan que propone el programa de Fe y Alegría “Reto País” en donde se busca la reconstrucción de la paz, estableciendo metas a corto y mediano plazo para aprovechar lo que se tiene de manera proactiva.

En referencia al proceso de pastoral se logra apreciar que es necesario seguir impulsando la formación en valores haciendo énfasis en el trabajo del aula que lleva el docente como gerente y garante del crecimiento personal de sus estudiantes, para ello la coordinación de pastoral debe asumir una planificación estratégica que oriente el quehacer educativo. La Pastoral debe abrazar la vida de la escuela en todos sus procesos, ofreciendo a la gerencia el conocimiento necesario para garantizar y sensibilizar en la espiritualidad, tomando en cuenta la importancia de la persona, del ser humano, que resulta imprescindible en tiempos de dificultades, que permita manejar las emociones, obtener confianza y fe para alcanzar las metas que deseen conseguir con éxito

### **Conclusiones**

Una vez culminado el proceso investigativo es posible inferir algunas ideas que surgen de la propuesta.

Al desarrollar las estrategias de gestión de conocimiento para la gerencia educativa en la Escuela Técnica Ignacio Huarte, se obtuvo que el personal de la escuela está abierto a los cambios y la mejora con la participación permanente y actualizada en procesos formativos, que ayuden a fortalecer el aprendizaje tanto individual como colaborativo, como elemento positivo también fue oportuno conocer la gestión del conocimiento como un proceso que involucra diversas estrategias de las cuales muchas de estas se han aplicado en la organización educativa lo que resulto enriquecedor.

En relación a Organizar estrategias de sensibilización sobre la gestión de conocimiento para la gerencia educativa se evidencio según cada proceso del Sistema de Mejora de la Calidad cuales han sido las fortalezas y debilidades existentes al momento de

aplicar las estrategias de conocimiento, determinando que para el proceso de gestión directiva existe una historia y cultura de formación desde sus inicios pero es necesario reforzarla para optimizar su labor, en cuanto a Productividad y Emprendimiento por años se ha contado con docentes y estudiantes empoderados en el desarrollo de proyectos productivos y tecnológicos, pero por causa del éxodo de ambos es necesario retomar la capacitación para cubrir las necesidades y requerimientos de la escuela, apostando en la utilización de las tecnologías de información.

En cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje, es indispensable fortalecer la planificación y la aplicación del conocimiento realizando prácticas contextualizadas e innovadoras. En referencia al proceso de ciudadanía se aprecia la necesidad gestionar el conocimiento para afianzar la relación de la escuela con la comunidad y todos sus miembros, con la utilización de los programas que ofrece Fe y Alegría como Reto País, en cuanto a la Pastoral es necesario seguir formando en valores, pero fortaleciendo el trabajo en el aula o en la comunidad escolar de manera proactiva.

Por su parte, al formar equipos de trabajo para la gestión del conocimiento se lograron constituir por comisiones o procesos del Sistema de Mejora de la Calidad de Fe y Alegría, consiguiendo ambientes de aprendizajes colaborativos donde se apreció, dinamismo y motivación por alcanzar metas comunes hacia el futuro, otro aspecto relevante se obtuvo con la participación de un experto quien demostró al personal tanto las cualidades como los beneficios del coaching, siendo estos aplicables para mejorar la productividad en la escuela generando nuevas ideas, expectativas y sueños en los miembros de la comunidad escolar.

En cuanto a Sistematizar las experiencias generadas por los equipos de trabajo sobre de gestión de conocimiento impulsadas por la gerencia educativa en la Escuela Técnica Fe y Alegría Ignacio Huarte, se lograron establecer por medio de las comisiones, las actividades que deben ser incluidas para el nuevo año escolar, en cada uno de los planes de instancia aprovechando parte de las estrategias de conocimiento que se mostraron durante las diferentes sesiones organizadas.



### **Referencias bibliográficas**

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford
- Stoner, Gilbert & Freeman (2014) *Administración*, Prentice Hall. 6ta Edición
- Alfaro (2015). <http://www.cegesti.org>
- Barroso (2012) *Empoderamiento estrategia para operativizar la gerencia*. Meditaciones gerenciales, Venezuela Galac.
- Boroto (2016) *La gestión del conocimiento en la Nueva Economía*. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba. Santiago de Cuba, Cuba
- Institución Universitaria ESCOLME. (2022), *Gestión del Conocimiento*. Curso. [escolmevirtual.edu.co/course/view.php?id=328](http://escolmevirtual.edu.co/course/view.php?id=328), Medellín Colombia.
- Andreu & Sieber (2016), *Gestión Integral del conocimiento*. Revista Bibliotecaria Dialnet. Fundación Dialnet.
- Marulanda, C., Valencia, F. y Marín, P. (2019). *Principales Obstáculos para la Transferencia de Conocimiento en los Centros e Institutos de Investigación del Triángulo del Café en Colombia*. Información tecnológica. vol.30
- De Molero, N., Contreras, G., y Casanova, R. (2017). *Knowledge management as a tool for the productivity of research in the university sector*; ISSN: 1856-9331, REDHECS, (21), 147- 165
- Harman y Brelade (2015). *Gestión del Conocimiento y el Papel de RR. HH*. Traducción: J. Gil-Rodrigo (Spanish Edition) eBook.
- Zamora (2003). *Gestión de conocimiento organizacional*. Marco de referencia teórico para la investigación sobre los procesos de conocimiento en las organizaciones de la sociedad civil de Centroamérica. Costa Rica. Fundación Acceso.
- Del Moral, Anselmo; Pazos, Juan; Rodríguez, Esteban; Rodríguez, Alfonso y Suárez, Sonia (2016). *Gestión del conocimiento*. Thompson Editores. España.
- García (2014). [www.journal.ean.edu.co](http://www.journal.ean.edu.co) sl.
- Hernández (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Internacional.
- Pérez (2012) *Investigación Cualitativa: Retos e Interrogantes I y II*. Métodos. Editorial La Muralla. Madrid España,
- Sabino (2013) *El proceso de Investigación*. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina
- Martínez (2010) *Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales*, México. Editorial Trillas.
- Robert y Wilson. (2013). *ICT and the Research Process: Issues Around the Compatibility of Technology with Qualitative Data Analysis*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 3(2).



**UNICA**

---

***REVISTA DE ARTES Y HUMANIDADES UNICA***

**Nº 50 Vol.24 – 2023 - 1 (Ene – Jun)**

*Publicación en formato digital a cargo del Fondo Editorial de la  
UNIVERSIDAD CATÓLICA CECILIO ACOSTA. Maracaibo-Venezuela*

<https://revistas.unicaedu.com/>