DOI:http://doi.org/10.5281/zenodo.5009268

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

APRENDIZAJE EN LAS COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

LEARNING IN THE COMMUNITIES OF KNOWLEDGE FROM A ORGANIZATIONAL PERSPECTIVE: A THEORETICAL

Marle Martínez[1], Ana Teresa Prieto[2], Yaneth Rincón[3] y Dilú Carbonell[4]

RESUMEN

El conocimiento es un elemento integrador de las organizaciones y comunidades que aprenden. El significado del aprendizaje está muy directamente vinculado a su funcionalidad, a los conocimientos adquiridos, conceptos, destrezas, valores, es decir, a las posibilidades de ser aplicado de acuerdo a las circunstancias del individuo. Surge el presente artículo con el propósito de reflexionar, de manera teórica, sobre el aprendizaje en la conformación de las comunidades de conocimiento desde una perspectiva organizacional. El estudio se dividió en dos secciones: la primera denominada aprendizaje, en donde se realiza una aproximación conceptual del proceso de aprendizaje destacando definiciones relacionadas con dicho proceso y con el objetivo de la investigación. En la segunda, se analiza el conocimiento como el elemento fundamental en la conformación de comunidades.

Palabras clave: Aprendizaje, aprendizaje organizacional, comunidades de conocimiento, tecnologías de información y comunicación.

ABSTRACT

The knowledge is an integrating element of the organizations and communities that learn. The meaning of the learning is very directly related to its functionality, to the acquired knowledge, concepts, skills, values and to the possibilities of being applied according to the circumstances of the individual. The present article arises in order to reflect, in a theoretical way: On the learning in the conformation of the knowledge communities from a organization perspective. The study was divided in two sections: First, Learning is denominated a conceptual approach of the learning process is made emphasizing definitions related to this

[1] Ingeniero en Computación. Magíster en Informática Educativa. Profesora Agregada. Dedicación exclusiva. Docente Investigadora. Acredita en el PPI. marlem@cantv.net
[2] Economista. Magíster en Gerencia de Empresas: Mención Mercadeo. Cursante VI Cohorte Doctorado en Ciencias Humanas de LUZ. Profesora Asociada. PPI Nivel I. Secretaria Docente de Postgrado LUZ-COL. anaprieto@cantv.net
[3] Economista. Magíster en Gerencia de Empresas: Mención Mercadeo. Doctora en Ciencias Gerenciales. Profesora Asociada. PPI Nivel I. Coordinador Académico de la Maestría en Gerencia de Empresas Postgrado LUZ-COL. rinconym@cantv.net
[4] Licenciada en Computación. Magíster en Informática Educativa. Profesora Agregada. Tiempo Completo. Docente Investigadora. dilu@cantv.net

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

process and the objective in the investigation. In second, the knowledge like the fundamental element in the conformation of communities is analyzed.
Keywords: Learning, organizational learning, communities of knowledge, technologies of information and communication.

INTRODUCCIÓN

A medida que transcurren los primeros años de este siglo, se van configurando nuevas formas de conocimiento, tanto individual como organizativo, que aún sin sistematizarse, sumergen en lagunas inexploradas. Se destacan así las redes de conocimiento y aprendizaje originando un nuevo movimiento en la organización de centros basado en las diferentes relaciones de producción, captura, transporte, almacenamiento y procesamiento de información y del conocimiento. Esto no parece detenerse ya que según crece la habilidad para recolectar, procesar y distribuir información, aumenta la demanda de sofisticados procesamientos de información con mayor rapidez, siendo su gestión más compleja.

Así mismo, el aprendizaje organizacional implica un cambio de comportamientos colectivos, como consecuencia del nuevo conocimiento, con el propósito de generar nuevos productos, nuevos servicios y mejoramiento en la forma de hacer los actuales. En cualquier caso, solo existe aprendizaje organizacional cuando se origina un proceso de institucionalización del conocimiento o del cambio organizacional. Si el cambio o la adquisición o creación de conocimiento es personal, se habla de aprendizaje individual, el cual es un pre-requisito para el aprendizaje organizacional, pero este por si solo no garantiza el aprendizaje organizacional. Es necesario que el conocimiento generado por los trabajadores se vuelva parte de la organización en cualquiera de sus formas.

En consecuencia, el carácter endógeno del conocimiento en la actividad económica, el creciente peso de los activos intangibles en la generación de

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

ventajas competitivas dinámicas y la flexibilización de las formas organizacionales, marcan así la importancia de las especificidades sectoriales, de ahí que las comunidades de conocimiento permiten la integración y las posibilidades de compartir conocimiento, lo cual facilitan la conformación de equipos, estructuras, información, donde los procesos de creación y distribución de conocimiento que alcanzan distinto tipo de jerarquías vaya mas allá de las formas específicas que adoptan, conformando el valor agregado de cada organización.

Estas ideas contextualizadas sobre el aprendizaje organizacional y el conocimiento, se convierten en la motivación del presente artículo, el cual tiene como objeto estudiar al aprendizaje en la conformación de las comunidades de conocimiento desde una perspectiva organizacional.

I. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se enmarca dentro del diseño documental, bajo una estructura teórico-conceptual, que permite objetivar las relaciones y tendencias que configuran el comportamiento del aprendizaje organizacional en la conformación de las comunidades de conocimiento. En este sentido, la revisión bibliográfica estuvo dirigida a diversos autores destacados en el área tales como: Senge (2005), Koulopoulos y Frappaolo (2001), Nonaka y Takeuchi (1999), entre otros.

Con la intención de abordar el estudio se dividió en dos secciones: la sección II denominada aprendizaje, en donde se realiza una aproximación conceptual del proceso de aprendizaje destacando definiciones relacionadas con dicho proceso y con el objetivo de la investigación. En la sección III se presenta el análisis del término conocimiento, el cual se enfoca como el elemento fundamental en la conformación de comunidades. A continuación, se resume el contenido de cada sección para la mejor comprensión de la estructura conceptual manejada.

II. Aprendizaje

1. Aprendizaje Organizacional

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

2. Organización de Aprendizaje
3. Elementos pilares de las organizaciones que aprenden
   a) Las conversaciones en una organización inteligente
   b) Valores compartidos
   c) Concepción sistémica
4. Procesos del Aprendizaje Organizacional

III. Conocimiento. Elemento fundamental en la conformación de comunidades

1. Comunidades de Conocimiento
2. Los actores en la Comunidad de Conocimiento
3. Condiciones necesarias para la conformación de comunidades de conocimiento

II. APRENDIZAJE

"El aprendizaje es el proceso mediante el cual una persona o un conjunto de personas incrementan su capacidad para producir, para generar un resultado que realmente se desea" (Senge, P. 2005;p.12).

Se observan entonces, las diferencias intelectuales dada la gran influencia innata en el desarrollo de habilidades específicas. La diversidad humana se basa en la concepción interaccionista de las diferencias individuales. Desde esta perspectiva se reconoce la exigencia de características intrínsecas a la propia persona (determinadas posiblemente por su carga genética) y de reconocer así mismo el papel desempeñado por el contexto (económico, tecnológico, organizacional, educativo y social) en las diferentes situaciones donde se encuentra inmersa la persona.

El significado del aprendizaje está muy directamente vinculado a su funcionalidad, a los conocimientos adquiridos, conceptos, destrezas, valores, normas, es decir, a las posibilidades de ser aplicado de acuerdo a las

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

circunstancias del individuo. Cuanto más numerosas y complejas sean las relaciones establecidas entre el nuevo contexto de aprendizaje y los elementos de la estructura cognitiva, más profunda es su asimilación, dependiendo de la complejidad y el grado de significancia del aprendizaje realizado. También será más cónsona y pertinente su funcionalidad, al permitir la integración en interacción con un abanico más amplio de nuevas oportunidades de aprendizaje. (Martinez, M. 2004).

1. Aprendizaje Organizacional

"El aprendizaje organizacional se conceptualiza como la compartición de nuevos marcos cognoscitivos y de comportamiento" (Senge, P. 2005;p.14).Este planteamiento pretende estudiar la conducta humana en las organizaciones, donde el aprendizaje es determinado por la formación de aptitudes en las mismas. Es así, como se acepta de forma amplia el aprendizaje concentrado en dos niveles:

El Nivel I. Aprendizaje de simple recorrido, donde el individuo puede detectar por si mismo los errores o actitud inadecuada de su acción, y tiende a establecer correctivos mediante la modificación de estrategias de acción sin ser afectados los supuestos sustantivos de su actitud en términos de: (comportamiento, cognición, afectos).

El Nivel II representado por el aprendizaje de doble recorrido, el individuo puede corregir o modificar la actitud inadecuada mediante la modificación de estrategias de acción en asociación con los elementos sustantivos de su actitud organizacional, es decir, establece nuevas premisas tales como: paradigmas, esquemas, modelos mentales, valores, conceptos, y perspectivas. En este nivel de aprendizaje produce una transformación profunda de la conducta humana en la organización.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Dentro de este marco existe una limitante del argumento al considerar que alguien dentro o fuera de la organización conoce, objetivamente, el momento y método adecuado para llevar a la práctica el aprendizaje de doble ciclo. En contraposición con lo afirmado por estos niveles, la organización crea nuevos procesos, métodos de trabajo ya que éstas se encuentran en constante reconstrucción de sus perspectivas, modelos, y premisas.

Resulta así mismo interesante estudiar los tipos de aprendizaje organizacionales postulados por Guns (1996) donde el autor explica diversas maneras de formar la actitud en los individuos dentro de las organizaciones a saber:

- Aprendizaje de tareas, donde el individuo aprende a desempeñar de forma efectiva y eficiente las tareas organizacionales, presentando así una mejora en su desempeño.
- Aprendizaje cultural, el individuo integra sus valores, creencias, y actitudes fundamentales para el desarrollo de organización.
- Aprendizaje de la transformación, el individuo cambia los significados en su estructura organizacional y funcional.
- Aprendizaje sistemático, implica la ejecución de procesos y aplicación de sistemas en los procedimientos de la organización.
- Aprendizaje de equipo, se pone de manifiesto la efectividad de los individuos en la organización mediante la integración en grupos de trabajo.
- Aprendizaje reflexivo, permite cuestionar y analizar los modelos y paradigmas organizacionales.
- Aprendizaje del liderazgo, se desarrollan las habilidades de líder para guiar, controlar la dirección y desarrollo de la organización.

De acuerdo a los tipos anteriormente expuestos se potencia la actitud organizacional de los individuos al destacarse algunos aspectos tales como: a) constituir un ambiente adecuado de aprendizaje, b) incentivar y estimular el

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

aprendizaje grupal, c) recompensar y reconocer el proceso de aprendizaje, esto prepara al individuo a potenciar sus debilidades y permitiendo así la formación de líderes capaces de tomar decisiones sin temores a ser castigados.

2. Organización de Aprendizaje

Senge (2005) define la organización de aprendizaje como la organización donde la persona no puede dejar de aprender porque el aprendizaje es parte del tejido de cotidiano. También, define organización de aprendizaje como un grupo de personas que continuamente refuerzan su capacidad de crear lo que ellos quieren crear.

En definitiva, la organización de aprendizaje es aquella organización con una filosofía engranada para la anticipación, reacción y respuesta al cambio, la complejidad y la incertidumbre. El concepto de organización de aprendizaje va en aumento dado la complejidad creciente y la incertidumbre del ambiente organizacional.

De acuerdo con lo anterior, el modelo práctico de la organización afirma que ésta aprende ya que posee capacidad de adoptar el aprendizaje generador (activo), y el aprendizaje adaptativo (pasivo) como ventajas competitivas sostenibles, y éstas deben ser adoptadas por los directivos.

El mismo autor plantea algunas acciones que deben adoptar los directivos para constituir una organización que aprende:

- Adoptar un pensamiento sistémico.
- Fomentar la maestría personal de sus propias vidas.
- Desafiar modelos mentales prevalecientes.
- Crear una visión compartida
- Facilitar el aprendizaje en equipo.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Las acciones anteriores implican la integración de experiencias, compromisos y el desarrollo de habilidades para la conformación de equipos que permitan la transferencia de conocimientos a ser aplicados en la organización.

3. Elementos pilares de las organizaciones que aprenden

De acuerdo con Senge (2005), las organizaciones que aprenden se basan en tres pilares elementales:

a) Un conjunto de prácticas conversacionales orientadas a la acción efectiva.

b) Una cultura sustentada en valores compartidos.

c) La concepción sistémica.

a) Las conversaciones en una organización inteligente

Conversar parece ser una actividad sencilla, esto se trata de una habilidad que aparentemente todos manejan o desarrollan muy bien. Sin embargo, cuando se trata de conversar sobre temas sutiles y complejos el compromiso con la generación de acciones necesita ser claro, un gran número de dificultades se ponen al descubierto. La mayoría de las personas han experimentado la angustia y decepción que sobrevienen al mantener ciertas conversaciones donde, se trata de persuadir al interlocutor, pero finalmente es imposible alcanzar el objetivo.

En este sentido, una organización que aprende desarrolla un conjunto de prácticas que hacen posible mejorar o superar esta dificultad, consiguiendo que las personas mejoren en gran medida su capacidad para tratar temas trascendentales, con una clara orientación a generar compromisos con las acciones efectivas.

b) Valores compartidos

Para lograr que una organización acepten el desafío de aprender continuamente, es fundamental eliminar los sentimientos de amenazas por las

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

posibles consecuencias de su desconocimiento relacionado con algunos asuntos organizacionales.

La organización debe dar señales de sustentarse sobre cuatro valores fundamentales a saber:

1. Respeto radical por el otro como un legítimo otro.
2. Comprender que las personas actúan siempre de acuerdo a sus modelos mentales.
3. Humildad para aceptar que tales modelos mentales son sólo con una visión parcial de una realidad infinita.
4. Constante apertura y aceptación de nuevas posibilidades que permiten vivir con aspiración.

c) Concepción sistémica

Durante el inicio de las tareas una organización generalmente se detecta:

- Exagerada fragmentación que lleva a pensar solamente en términos analíticos, es decir, haciendo el énfasis en las partes que constituyen el fenómeno a explorar.
- Entendimiento de la competencia como la maximización de mi posición sobre la organización.
- Tendencia a actuar en forma reactiva, es decir, responder ante los eventos en lugar de identificar y actuar sobre las causas estructurales.

Se adopta el pensamiento sistémico como disciplina integradora de la razón e intuición, para desarrollar una visión distinta donde la preeminencia del todo, la cooperación, y el actuar en forma generativa, siendo éstos los elementos que ofrecen nuevos horizontes de posibilidades para la organización.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

4. Procesos del Aprendizaje Organizacional

En toda organización se ejecutan diversos procesos, por lo que Drew (1996), propone siete actividades básicas para administrar el conocimiento y alcanzar el auto-conocimiento organizacional que se requiere para llevar adelante un proceso benéfico, a través de:

1. Generar conocimiento a partir de las operaciones internas o de los grupos de investigación y desarrollo.

2. Lograr el acceso a fuentes de información tanto internas como externas.

3. Transferir conocimiento antes de ser usado formalmente, a través de la capacitación o informalmente en los procesos de socialización del trabajo.

4. Representar el conocimiento a través de reportes, gráficas y presentaciones.

5. Imbuirse en el conocimiento de procesos, sistemas y controles.

6. Probar la validez del conocimiento actual.

7. Facilitar todos estos procesos distintos de generación de conocimiento a través del establecimiento de una cultura que valore y comparta el uso del conocimiento.

Sobre la base de las ideas expuestas, los procesos de aprendizaje organizacional no necesariamente corresponden a una naturaleza cíclica, en todo caso buscan generar, integrar, facilitar las fuentes de información, transferir y representar el conocimiento para la producción de nuevo conocimiento propiciando valor agregado en la organización.

III. CONOCIMIENTO. ELEMENTO FUNDAMENTAL EN LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES

El conocimiento es la información eficaz en la acción, enfocada en los resultados, los cuales están fuera de la persona, en la sociedad y la economía, o en el progreso del conocimiento mismo Drucker (1999). El conocimiento, hoy en

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

día es considerado un factor de producción clave en las organizaciones, que crea valor en los productos, servicios y hace más competitiva a las naciones. Donde el recurso básico no es el capital, ni el trabajo, sino que es el conocimiento.

El conocimiento es un proceso humano, dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad, en este sentido, el uso del conocimiento se aplica en mejora de las estructuras organizativas y sociales el cual ha dado lugar a un gran abanico de herramientas tecnológicas cuya finalidad es soportar estas estructuras y facilitar los flujos de conocimiento entre los agentes que la componen. Nonaka y Takeuchi (1999).

Estos autores destacan la importancia que posee la información en poder de los individuos al ser tratada como conocimiento potencial, razón por la cual se establece una espiral del conocimiento conformada por el conocimiento tácito y explícito o codificado, como se describe a continuación:

Conocimiento tácito: ésta es una categoría muy personal, no es fácil de formalizar y comunicar. Se fundamenta en las percepciones subjetivas, intuiciones, corazonadas. Está enraizado en las acciones y experiencias de cada individuo, también en sus ideales valores y emociones. El conocimiento está conformado por dos dimensiones: a) dimensión técnica, el cual abarca habilidades personales informales. b) dimensión cognitiva, agrupa las creencias, ideales, valores, esquemas y modelos mentales arraigados en cada individuo y a menudo se dan por sentado, es decir, es la forma como se percibe el mundo.

Conocimiento explícito o codificado: Es transmitido a través del lenguaje formal y codificado, se comparte en forma de datos, especificaciones, fórmulas científicas, manuales, entre otras modalidades; es decir, se transmite fácilmente entre los individuos de manera formal y sistemática. “Debido a su naturaleza, típicamente se capta e intercambia a través de toda la organización” (Koulopoulos y Frappaolo, 2001:32).

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Estos autores afirman que el conocimiento explícito puede transferirse de manera bastante apropiada, con la utilización de herramientas electrónicas, mientras que el conocimiento tácito se transmite de forma eficiente a lo largo y ancho de la organización de forma directa, a través de programas de aprendices, tutorías y las comunidades de práctica.

Las organizaciones durante muchas décadas han intercambiado sus inversiones en tecnologías de información al conocimiento explícito y no al tácito, por tres razones fundamentales:

1. Con frecuencia, el conocimiento explícito se transmite como parte de un estándar en la mayoría de los sistemas de transacciones basadas en información.
2. E conocimiento explícito resulta mucho más fácil de transmitir y captar que el conocimiento tácito.
3. Existe una desconfianza inherente a todo lo que no puede transmitirse de manera objetiva y cuantificada.

Finalmente, la creación del conocimiento se produce a través de la interacción social entre conocimiento tácito y explícito. Este proceso se lleva a cabo mediante la socialización, de manera tal que es compartido entre los miembros de una comunidad. Esta interacción se denomina conversión del conocimiento, la cual está conformada por cuatro formas, a saber: socialización, exteriorización, interiorización, combinación.

La socialización implica el compartir el conocimiento tácito entre individuos; éste se intercambia mediante actividades conjuntas y de convivencia. El conocimiento se captura por medio de la proximidad física; se comparten experiencias a través de modelos mentales y habilidades técnicas.

La exteriorización, por su parte, requiere de técnicas que permitan expresar ideas o imágenes, tales como palabras, representaciones visuales o lenguaje figurativo (metáforas, analogías o narraciones), los cuales apoyen la construcción

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

de conceptos, hipótesis o modelos. Es generada por el diálogo o la reflexión colectiva.

La interiorización consiste en convertir el conocimiento explícito en conocimiento tácito, se relaciona con el aprender haciendo, el entrenamiento y los ejercicios. El individuo debe identificar el reconocimiento relevante para sí mismo. El conocimiento requiere ser expresado en documentos, manuales o textos, lo cual ayuda a interiorizar lo que el individuo ha experimentado, enriqueciendo de esta manera su conocimiento tácito, permitiendo así experimentar de forma indirecta la vivencia de otros individuos

El conocimiento también puede ser analizado desde dos ópticas: a) natural a éste pertenecen los organismos vivos con sistema nervioso (donde se enmarcaría el conocimiento humano), y b) artificial, el que poseen aquellos mecanismos que simulan o reproducen parcialmente al sistema natural, éstos también pueden responder de forma instintiva (inteligencia artificial, ordenadores).

En todo caso, la información es el insumo esencial del conocimiento. De la fusión de los recursos humanos e información surge el conocimiento como forma específica de procesar, entender, almacenar y gestionar inteligentemente esos insumos; a ello se debe el desarrollo de las comunidades de conocimiento.

1. Comunidades de Conocimiento

Se conciben como la agrupación de actores donde se establecen intercambios capaces de generar transformaciones institucionales permitiendo una mejor comprensión entre sus miembros. Son comunidades de ideas, con objetivos bien definidos que hacen el esfuerzo por compartir lo producido, promoverlo, valorarlo, donde se establecen espacios para aprender a deliberar; éstas comunidades pueden establecerse o conformarse de forma presencial y/o virtual (Vega 2004).

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Se puede inferir entonces, que las comunidades de conocimiento son grupos de personas que comparten información, ideas, experiencias y herramientas sobre un área de interés común, donde los grupos aportan valores. Estas comunidades se basan en la confianza y desarrollan estándares en la forma de trabajo, con el propósito o misión que también es común. Un factor importante para la conformación de la comunidad de conocimiento es la disposición de aprender, es decir, todos los actores que la conforman deben estar dispuestos a interactuar constructivamente con su ambiente, a ser abiertos a nuevos conocimientos e identificar desde la experiencia factores de éxito.

Vale destacar que las comunidades de conocimiento fortalecen las redes conformadas en estos niveles: temas específicos, conceptual, generación de propuestas, fortalecimiento y creación de nuevas relaciones.

Para tal efecto, la integración constituye un paso previo para la conformación de las comunidades de conocimiento permitiendo el compartir conocimiento, infraestructuras, tecnologías, ideas, experiencias o bien inferir en la búsqueda de la innovación continua (Vega 2004).

2. Los actores en la Comunidad de Conocimiento

Es importante que los actores de las comunidades de conocimientos interpreten y definan su papel. Estén conscientes de sus roles, las razones de sus acciones y sus modos de pensamientos. Tal vez lo resaltante no es que las comunidades se definan generadoras de conocimientos, la importancia radica en el reconocimiento por parte de sus miembros en compartir una experiencia de cambios, tanto de actitudes como de paradigmas. Lo primordial no es el tipo de sociedad que se conforma, es la actitud con que cada actor asume su responsabilidad en la comunidad en que participa.

Resulta asimismo interesante, observar que no toda agrupación puede ser considerada como una comunidad de conocimientos, para esto la misma debe

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

auto declararse como asociación constructora e investigadora de saberes. Su actuación cotidiana debe ser la demostración del servicio y del conocimiento que aporta a la comunidad en general.

Cada cual desde su posición debe saber más de lo que hace que otra persona de la organización: “Precisamente, el hecho de saber más sobre su trabajo que cualquier otra persona en la organización es lo que en parte define a quien trabaja con el conocimiento” (Drucker, P. 1999: 26).

En este orden de ideas, las comunidades constituyen como vías para desarrollar y orientar los conocimientos, las mismas se convierten en canalizadoras de distintas formas de pensamientos, de su estructuración y sensibilización. Tienen responsabilidades que van más allá que la de resolver procesos estrictamente situacionales, organizacionales y gerenciales.

Las comunidades que se conforman deben comprender la constitución planes y a partir de los resultados crear nuevas ideas, aclarar conceptos y sistemas, propiciar una comunicación interna flexible para la participación y discusión de las diferentes formas de hacer ciencia, alcanzando para ello la innovación y reconstrucción de teorías en un contexto específico, estableciendo un espacio que estimule al sujeto a establecer interacciones, relaciones de dependencia, interconectividad organizacional y complementaridad.

3. Condiciones necesarias para la conformación de comunidades de conocimiento

Si bien el conocimiento es un proceso cognitivo e individual, mediante su socialización es posible la conformación de comunidades conocimiento. A continuación se establecen algunas condiciones para tal fin:

- Implementación de la cooperación como mecanismo de interacción para generar y mejorar procesos.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

- Estímulo, apoyo y fortalecimiento del capital intelectual, de cada miembro que conforma la comunidad.
- Conformación de una estructura relacional entre los elementos presentes en la comunidad.
- Promoción de ayuda mutua implicando para ello la adaptación y respeto por las iniciativas individuales.
- Integración con otras comunidades de conocimiento consolidadas.
- Dominio de amenazas presentes en el contexto en forma intra y extraorganizacional.

Lo anterior constituye nuevas condiciones para la conformación de comunidades de conocimiento, y de acuerdo a los postulados teóricos conceptuados en la investigación vale integrar los siguientes: compromiso, valores, aprendizajes y con ello un conjunto de aptitudes a ser desarrolladas.

Esto implica el uso de las tecnologías de información y comunicación (diseño de bases de datos, sistemas de información integrados, groupware (software de colaboración como ayuda a grupos de trabajo y equipos a trabajar juntos para realizar tareas de grupo; todo ello implica la dotación de hardware y software especializado, siendo éstos de dominio común.

En la figura 1 se muestra de forma gráfica la conformación de las comunidades de conocimiento, estructurando una integración compleja.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

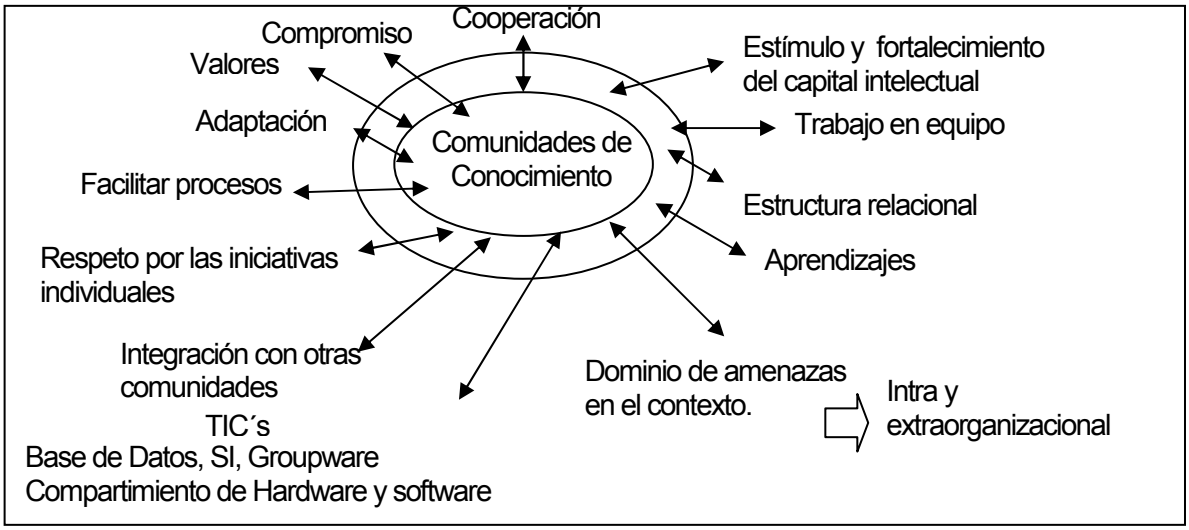


Figura. 1. Condiciones para la conformación de comunidades de conocimiento
Fuente: Elaborado por las autoras (2007).

REFLEXIONES FINALES

El aprendizaje organizacional puede ser comprendido como una respuesta a los cambios del entorno, y como el resultado de una repetición y mejora de acciones, para mejorar los procesos logrando así una corrección y optimización de los mismos en la organización, aprovechando al mismo tiempo la adquisición de nuevos conocimientos o cambios en las estructuras de cognición de actuación individual y colectiva.

La colaboración estrecha entre organizaciones es habitual en las comunidades de conocimiento, de hecho, es fundamental para su progreso, siendo necesario que se prolongue a lo largo del tiempo. Los efectos de la colaboración pueden observarse en los intentos de mejora de la coordinación política y estratégica entre los diferentes actores institucionales implicados. Asimismo, la colaboración permite también el establecimiento de un sistema eficaz para la difusión del conocimiento.

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Así, las distintas organizaciones que forman las comunidades intercambian conocimientos. Dicho de otro modo, su capital social facilita en gran medida el acceso a la información. Los resultados de la colaboración pueden apreciarse mejor desde un punto de vista práctico, si se considera el número de proyectos que podrían desarrollarse en las comunidades de conocimiento.

Las comunidades de conocimientos deben asumir la epistemología como la razón fundamental para establecer su perfil axiológico y de acción. Sus actores tendrán que reconocer, en la realidad al cual se enfrentan, los valores de las acciones considerando la relación de los modos de pensamientos con la práctica cotidiana. Lo anterior implica un fortalecimiento en las ventajas competitivas, fundamentadas en el intercambio de experiencias, promoción de la creación, innovación, cambio, efectividad de las acciones que permitan la conformación de estructuras complejas de conocimiento con miras de ofrecer respuestas de forma intra o extra comunitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Drew, S. (1996), ***"Strategy and intellectual capital",*** Management Update, Vol.7, No.4

Drucker, P.(1999). ***Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI.*** Bogotá.Grupo Editorial Norma.

Guns, B (1996). ***Aprenizaje Organizacional, Cómo generar y mantener la Competitividad.*** Prentice Hall Hispanoamericana. México.

Koulopoulos, Thomas; Frappaolo, Carl. (2001). Smart. ***Lo Fundamental y lo más efectivo acerca de la Gerencia del Conocimiento.*** Colombia. Editorial McGraw-Hill.

Martinez, M. (2004). ***El Aprendizaje en el Constructivismo.*** Trabajo no publicado, presentado en el Seminario Constructivismo I. Facultad de

Dep. Legal: ppx 200502zu1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510 / Directorio REVENCYT: RVO004
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB
Directorio CLASE / Directorio REDALyC

Humanidades y Educación. División de Estudios para Graduados. Doctorado en Ciencias Humanas. Universidad del Zulia.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). ***La organización creadora de conocimiento: Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación.*** Editorial Oxford. México. University Press.

Senge, P. (1992). ***La Quinta Disciplina.*** *Barcelona*. Editorial Granica.

Senge, P. (2005). ***Aprendizaje Organizacional en el Siglo XXI.*** Trascripción de Conferencia. Disponible en: www.managementynegocios.com/art_aprendizajeorganizacional_senge7.htm. Recuperado en febrero (2006).

Vega, M. (2004). ***Redes. Interacción Organizacional Inteligente.*** Maracaibo. Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.