

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Reflexiones teóricas en el contexto SENA

COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT: Theoretical thoughts in the SENA context

Jesús Ma. D'latourt Ortíz

Líder Gestión Conocimiento, Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Norte de Santander, Cúcuta, Colombia.

Autor de correspondencia: jdelatour@sena.edu.co, jesusplanea@hotmail.com

Jesus Ma. D'Latourt Ortíz^{1 *}

1 Knowledge Management Leader, Training Center for Rural Development and Mining, National Learning Service SENA, Regional Norte de Santander, Cúcuta, Colombia.

Corresponding author: jdelatour@sena.edu.co, jesusplanea@hotmail.com

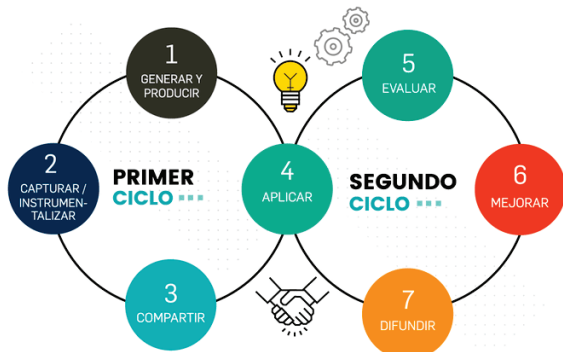
COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Reflexiones teóricas en el contexto SENA

COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:

Theoretical thoughts in the SENA context

Figura 1. Doble ciclo de gestión del conocimiento

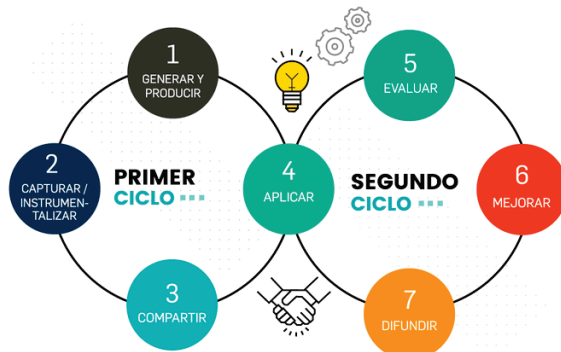


Resumen

Como parte de las políticas instruccionales en el SENA se establecen desde las redes de conocimiento la creación y organización de grupos sectoriales para el fortalecimiento de las actividades de docencia, investigación y vínculos comunitarios. De allí que los objetivos de esta reflexión se concretan en analizar la gestión de conocimiento de las redes de conocimiento que se desarrollan en las instituciones SENA desde el discurso teórico y las políticas institucionales vigentes y valorar las Comunidades de Prácticas como alternativa pedagógica para la consolidación de los procesos de gestión del conocimiento en dicha institución.

En este marco de referencia y desde la visión institucional, las redes de conocimiento y su gestión favorecen la estructura innovadora gracias a que el conocimiento fluye información que se transmiten de manera rápida y efectiva. Sin embargo, los cambios significativos a los que se enfrentan la educación en Colombia y sus instituciones exigen repensar con visión crítica,

Figure 1. Double knowledge management cycle



Abstract

As part of the instructional policies in SENA, the creation and organization of sectoral groups for the strengthening of teaching, research and community links activities are established from the knowledge networks. Hence, the objectives of this consideration are concentered in analyzing the knowledge management of the knowledge networks that are developed at SENA institutions from the theoretical discourse and current institutional policies and to value the Communities of Practice as a pedagogical alternative for the consolidation of the processes of knowledge management in the institution mentioned previously.

Within this frame of reference and hence the institutional vision, knowledge networks and their management support the innovating structure, thanks to the knowledge that flows information that is transmitted quickly and effectively. However, the significant changes faced by education in Colombia and its institutions require rethinking with critical vision new forms of knowledge groupings. From there,

nuevas formas de agrupaciones de conocimiento. Desde allí las Comunidades de Práctica emergen como alternativa de participación, formación y generación de nuevos conocimientos.

Palabras Clave

Redes de Conocimiento, Gestión de Conocimiento, Comunidades de Práctica, Servicio Nacional de Aprendizaje.

Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) lidera programas que buscan fomentar la cultura del emprendimiento para que cada aprendiz tenga la oportunidad de identificar oportunidades e ideas de negocios y generar microempresas. El trabajo productivo, la equidad social, la integralidad y la formación permanente son sus principios en la formación profesional; y la organización modular, el aprendizaje teórico práctico, la utilización de pedagogías innovadoras, la comprensión y valoración de lo social y ambiental y la educación por competencias sus características (Acuerdo 0008 de 1997).

El SENA nace como una entidad laboral y técnica en el año de 1957 para proporcionar mano de obra calificada para las empresas emprendedoras, hoy por hoy es una institución con regionales en toda Colombia y reconocida internacionalmente por sus programas que contribuyen con el quehacer laboral de las

the Communities of Practice emerge as an alternative for participation, training and generation of new knowledge.

Abstract

Knowledge Networks, Knowledge Management, Communities of Practice, National Service of Learning (SENA)

Introduction

The National Service of Learning (SENA) leads programs that seek to foster the culture of entrepreneurship so that each apprentice has the chance to identify opportunities and business ideas and generate microenterprises. Productive work, social equity, comprehensiveness and lifelong learning are its principles in professional training; and the modular organization, the theoretical and practical learning, the use of innovative pedagogies, the understanding and valuation of the social and environmental and the education by competences, their characteristics (Agreement 0008 of 1997). SENA was born as a labor and technical entity in the year of 1957 to give skilled labor for entrepreneurial companies, today it is an institution with regional branches throughout Colombia and internationally recognized for its programs that contribute to the work of the entities. In recent years, SENA is already present in the curricular administration of secondary education, in technical training for

entidades. En los últimos años el SENA ya está presente en la administración curricular de la educación media, en la formación técnica de los bachilleres y en las políticas gubernamentales para el postconflicto.

Sin embargo, los cambios vertiginosos de la sociedad en los últimos tiempos a los que se suma la educación han hecho remecer los paradigmas y las estructuras del quehacer académico obligando a la institución ajustar y reajustar sus políticas en materia educativa y de gestión. Los cambios de roles de docentes y estudiantes, la incorporación agresiva de las tecnologías de la información y la comunicación, el paso de objetivos a competencias, de asignaturas a módulos, del fortalecimiento de la memoria a la crítica significativa y de modelos centrados en la enseñanza a modelos centrados en el aprendizaje son sólo algunos que impactaron las concepciones acerca de la pedagogía. En consecuencia, en el seno de la institución emergen una serie de dispositivos legales (resoluciones y planes) con el propósito de orientar a directivos, docentes instructores y estudiantes aprendices acerca de la creación y organización de carácter permanente o transitorio, de grupos internos de trabajo y de esta manera estimular la incorporación de todo el personal a dichos cambios sociales y educativos.

Desde allí se generan las redes de conocimiento con el propósito de "... apoyar los procesos de creación, almacenamiento, recuperación, transferencia y aplicación del conocimiento en

high school graduates and in government policies for the post-conflict. However, the vertiginous changes of society in recent times to which education is added, have shaken the paradigms and structures of academic work forcing the institution to adjust and readjust its policies on education and management. Changes in the teachers' role and students', the aggressive incorporation of information and communication technologies, the shift from objectives to competencies, from subjects to modules, from the strengthening of memory to meaningful criticism and from models centered on teaching to models centered on learning are just some models that impacted conceptions about pedagogy. Consequently,

within the institution emerge a series of legal devices (resolutions and plans) with the purpose of guiding managers, teaching instructors and apprentice students about the creation and organization of a permanent or transitory nature of internal work groups. and in this way stimulates the incorporation of all staff to such social and educational changes.

From there, knowledge networks are made with the purpose of "... supporting the processes of creation, storage, recovery, transfer and application of knowledge in all areas of the institution, to make it visible, appropriate and transfer it" (Resolution 335 of 2012) Knowledge networks are academic communities that develop work in common, strengthen their capacities and share knowledge through research and contributing solutions to actual problems. In the organizations mainly

todas las áreas de la Entidad, para hacerlo visible, apropiarlo y transferirlo" (Resolución 335 del 2012) Las redes de conocimiento son comunidades académicas que desarrolla trabajos en común, fortalecen sus capacidades y comparten conocimientos a través de la investigación y aportando soluciones a problemáticas existentes. En las organizaciones principalmente las educativas, dichas redes permiten la organización del talento humano desde y para la institución lo que a su vez permite la ejecución de procesos de gestión de conocimiento para su aprovechamiento y valoración.

La gestión del conocimiento busca comprender, organizar y administrar los saberes colectivos que conforman los recursos de una organización académica, comercial o sin ánimo de lucro, pero que comparten el ideal de que en la buena gestión de la información están las puertas para nuevos saberes y nuevos recursos (Molano, junio 2013/p.2).

Para el SENA la gestión del conocimiento se soportan en el talento humano, la tecnología, la cultura organización y las relaciones con el entorno y su estrategia principal es la organización de las redes de conocimiento. Por lo tanto, resulta de interés para la institución, dada las particularidades en la estructura organizacional y las políticas y normas que la regulan, la organización y gestión de conocimientos y saberes de sus integrantes (instructores y aprendices) y así aprovechar el recurso más importante de las organizaciones educativas como lo es el talento humano, y que

educational, these networks allow the organization of human talent from and for the institution which in turn allows the execution of knowledge management processes for their use of evaluation. Knowledge management seeks to understand, organize and manage the collective knowledge that make up the resources of an academic, commercial or non-profit organization, but share the ideal that in good information management are the doors to new knowledge and new resources (Molano, June 2013 / p.2) As far as SENA, knowledge management is supported by human talent, technology, organizational culture and relations with the environment and its main strategy is the sorting and organization of knowledge networks. Therefore, it is of interest to the institution, given the particularities in the organizational structure and the policies and rules that regulate it,

the organization and management of knowledge and knowledge of its members (instructors and apprentices) and take advantage of the most important resource of educational organizations such as human talent, and this talent results in productivity and common good. In this sense, the Communities of Practice (CdP) as a pedagogical alternative for the organization of knowledge and support in its management, could contribute to the strengthening of knowledge networks and the consolidation of academic groups.

The COP allows the groups formation of people who share knowledge, interests, problems and a passion for a topic to deepen their knowledge

dicho talento redunde en productividad y bien común. En este sentido, las Comunidades de Prácticas (CdP) como alternativa pedagógica de organización del conocimiento y apoyo en su gestión, pudiera contribuir con el fortalecimiento de las redes de conocimientos y la consolidación de grupos académicos.

Las CdP permiten la conformación de grupos de personas que comparten saberes, intereses, problemas y una pasión sobre un tema para profundizar en su conocimiento y experiencia en el área a través de una interacción continua, su finalidad principal "...hacer explícita la transferencia informal de conocimiento, ofreciendo una estructura formal que permite adquirir más conocimiento a través de las experiencias compartidas dentro del grupo" (Bozú y Muñoz 2011/p. 2) Ellas funcionan en contextos organizacionales en este caso educativos, y sus miembros no sólo se conocen entre ellos desde antes del nacimiento de la comunidad, sino que pertenecen a un ámbito de trabajo y práctica diaria y preocupados por un problema común o movido por un interés común, profundiza en su conocimiento y pericia en este asunto a través de una interacción continuada.

Por lo antes expuesto los objetivos que se persiguen en esta reflexión se concretan en analizar la gestión de conocimiento de las redes de conocimiento que se desarrollan en las instituciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) desde el discurso teórico y las políticas institucionales vigentes y valorar las Comunidades de Prácticas como alternativa

and experience in the area through continuous interaction, its main purpose "...explicitly willing informal transfer of knowledge, offering a formal structure that allows acquiring more knowledge through the shared experiences within the group "(Bozú and Muñoz 2011 / p.2) They work in organizational contexts in this educational case, and its members not only know each other before the birth of the community, which is related to a problem of work and daily practice and concerned about a common problem or a common interest, deepens their knowledge and expertise in this matter through a continued interaction. The objectives pursued in this reflection are specified in the analysis of knowledge management knowledge networks that are in the institutions of the National Service of Learning (SENA) from the theoretical discourse and institutional institutions in force and assess the Communities of Practices as a pedagogical alternative for the consolidation of knowledge management processes in said institution. Hence, you can develop a discussion about knowledge management of SENA's vision and

how communities of practice can do it. This discussion was inscribed within the socio-critical paradigm as part of the idea that all knowledge is built by the social interests that people from social groups for their transformation; their intention, said by Alvarado and García (December, 2008), and focuses on the conversion of the structure of social relations to give answers to the problems raised by the participation of the community of the members of the same community and from there they

pedagógica para la consolidación de los procesos de gestión del conocimiento en dicha institución.

A partir de allí, se desarrolla una discusión teórica acerca de la gestión del conocimiento desde la visión del SENA y cómo las comunidades de práctica pueden fortalecerlo. Dicha discusión se inscribió dentro del paradigma sociocrítico por cuanto se parte de la idea de que todo conocimiento se construye por intereses que nacen de las necesidades de los grupos sociales para su transformación; su finalidad dicen Alvarado y García (diciembre, 2008), y se centra en la búsqueda de la transformación de la estructura de las relaciones sociales para dar respuestas a determinados problemas generados por ellas partiendo de la acción-reflexión de los integrantes de la misma comunidad y desde allí se revisaron documentos, bibliografías, publicaciones, estados del arte, estados del conocimiento, tesis, bases de datos y fuentes electrónicas de cuyo análisis emergieron las secciones subtituladas que a continuación se mencionan: el SENA frente a los cambios sociales y educativos, las Comunidades de Práctica como Alternativa y las Comunidades de Práctica en la Gestión del Conocimiento en las Instituciones del SENA.

Su contribución estriba en que es una reflexión de carácter teórico lo que se constituye en una referencia directa para aquellos investigadores que se vinculen con la temática y su aplicabilidad en las instituciones educativas. Así mismo desde el punto de vista práctico,

were revised documents, bibliographies, publications, states of art, states of knowledge, theses, databases and electronic sources whose analysis emerged the subtitled sections that are mentioned below: the SENA in the face of social and educational changes, the Communities of Practice as Alternative and Communities of Practice in Knowledge Management in the SENA Institutions. Its contribution fits in a reflection of a theoretical nature that is a direct reference for researchers that are linked to the subject and its applicability in educational institutions. Likewise, from the practical point of view, allow knowledge networks, share professional experiences, creatively benefit from new approaches, encourage dialogue, participation, help, learning and everything that anchors the teaching-research link- society from reflection, collaborative work, innovation, participation and the consolidation of knowledge for the institution under study.

Development

SENA in the face of social and educational changes

Two basic provisions regulate education in Colombia, the first is a fundamental right and the second is a public service (Constitution 1991), the latter makes employers and the State offer professional and technical training to who or what they need. Well, as a right education "...it is a process of permanent, personal, cultural and social formation that is based on an integral

permitirá a las redes de conocimiento (base para consolidar la investigación innovadora en las instituciones del SENA), compartir experiencias profesionales, favorecerse creativamente de los nuevos enfoques, fomentar el diálogo, la participación, la ayuda, el aprendizaje y todo aquello que permita anclar el vínculo docencia-investigación-sociedad desde la reflexión, el trabajo colaborativo, la innovación, la participación y la consolidación de saberes para la institución objeto de estudio.

Desarrollo

El SENA frente a los cambios sociales y educativos

Dos disposiciones básicas regulan la educación en Colombia, es un derecho fundamental la primera y la segunda es un servicio público (Constitución Política 1991), esta última obliga a los empleadores y al Estado ofrecer formación profesional y técnica a quién o requiera. Pues como un derecho la educación "... es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad..." (Ley General de Educación 1994)

La misma ley define la educación no formal como aquella cuyo objetivo es complementar y actualizar aquellos conocimientos o saberes adquiridos por el individuo en el marco de su cotidianidad o a su paso intermitente por la educación formal. La educación no formal es pues, la que suple de conocimientos sin sujeción al sistema de grados o niveles establecidos en la

conception of the human person, of his dignity ..." (General Education Law 1994) The same law defines non-formal education as that whose objective is to complement and update those knowledge or knowledge acquired by the individual within the framework of his or her daily life or at the intermittent pace of formal education. Non-formal education is therefore the one that supplies knowledge without being subject to the system of degrees or levels established in formal education. SENA, obeying the Political Constitution and being a constituent part of the Educational Service, proposes to give citizens a comprehensive professional training anchored in fundamental rights and under the conception of a public service for Colombians. The professional training given by SENA, says the Statute of Vocational Training, (agreement 0008 of 1997) constitutes a: ... theoretical-practical educational process of an integral nature, oriented to the development of technical and technological knowledge and attitudes and values for social coexistence, which allow the person to act critically and creatively in the world of work and life (s-p) An education adapted to contextual realities that meet local needs and interests

with curricula determined by the expectations of the productive sectors and social demand, where the significance of individuals transcends the communities in the construction of their own development with work entrepreneur and independent.

From the first years of the 21st century, Colombia faces very particular social and

educación formal. El SENA, obedeciendo a la Constitución Política y siendo parte constitutiva del Servicio Educativo, se propone dar a los ciudadanos una formación profesional integral anclada en los derechos fundamentales y bajo la concepción de un servicio público para los colombianos.

La formación profesional que imparte el SENA, dice el Estatuto de Formación Profesional, (acuerdo 0008 de 1997) constituye un: ...proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida (s-p)

Una educación adaptada a las realidades contextuales que atiendan las necesidades e intereses locales con currículos determinados por las expectativas de los sectores productivos y de la demanda social, donde lo significativo de las individualidades trasciendan a las comunidades en la construcción de su propio desarrollo con el trabajo emprendedor e independiente.

Desde los primeros años del siglo XXI Colombia enfrenta situaciones sociales y económicas muy particulares y la educación y la cultura se constituye como las herramientas claves para el desarrollo. La delincuencia, el narcotráfico, el desempleo, la discriminación y el conflicto armado han acompañado su historia en los últimos 50 años, lo de alguna manera ha impedido que la educación y la cultura no

economic situations and education and culture constitute the key tools for development. Crime, drug trafficking, unemployment, discrimination and armed conflict have accompanied its history in the last 50 years, which in some way has prevented education and culture from fulfilling their integrating role in society. Here is the great challenge and SENA aware of it conceives learning as "... the understanding, assimilation and application of knowledge, skills and attitudes that make the person competent to act technically, methodologically, participatively and socially at work" (agreement 0008 of 1997 / ob-cit) Hence, it is very important to consolidate management policies and institutional performance linked to human talent as a fundamental institutional resource for the generation of optimal results in the achievement of institutional objectives.

In all organizations, human talent is conceived as the most valuable asset and, therefore, as the great critical and success factor that makes the management and achievement of its objectives and results easy (Decree 1499 of 2017), the same decree establishes as one of the policies of Institutional Management and Performance, the inherent one to the Human Talent, "Strengthen the leadership and the human talent under the principles of integrity and legality, like cores of the generation of results of the public

entities" (Chapter 3 , article 2.2.22.3.3) The Integral Management of Human Talent in the SENA, is oriented to the search of the development of human talent of the institution,

cumplan su rol integrador en la sociedad. He aquí el gran reto y el SENA consciente de ello concibe el aprendizaje como "... la comprensión, asimilación y aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen a la persona competente para actuar técnica, metodológica, participativa y socialmente en el trabajo" (acuerdo 0008 de 1997/ ob-cit) De allí que resulta de suma importancia consolidar las políticas de gestión y desempeño institucional vinculadas al talento humano como recurso institucional fundamental para la generación de resultados óptimos en el logro de los objetivos institucionales.

En todas las organizaciones el talento humano se concibe como el activo de mayor valor y por lo tanto, como el gran factor crítico y de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Decreto 1499 de 2017), el mismo decreto establece como una de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la inherente al Talento Humano, "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas" (Capítulo 3, artículo 2.2.22.3.3)

La Gestión Integral del Talento Humano en el SENA, se orienta a la búsqueda del desarrollo del talento humano de la institución, logrando desde los planes, acciones y procesos, que los trabajadores del SENA "...posean las aptitudes necesarias para actuar con la integridad y el compromiso que exige el cumplimiento de las funciones a su cargo, de forma tal que sus acciones generen condiciones favorables para

achieving from the plans, actions and processes, that the workers of SENA "... they possess the need to act with integrity and commitment that requires compliance with the functions in charge, aptitudes such that their actions make favorable conditions to continually contribute to the mission, objectives, plans and goals of this entity" (Decree 1499 of 2017 / ob-cit) Which undoubtedly it creates great challenges in the forms of organization of knowledge and expertise in terms of threats and opportunities and thus enhance work across networks as open, flexible and inclusive working structures and management that adds capabilities to develop activities and generate joint dissemination and learning processes . Knowledge networks are complex entities that cross organizational, sectoral, institutional, cultural or territorial barriers, and link actors from different institutional environments. If one starts from the term knowledge defined as a set of information, developed in the context of an experience and transformed in turn into another experience for action, it is evident that it is something propitiated by man himself. From the above mentioned Faloh cited by Rodriguez and Castañeda (2009), it could be stated, "whenever it is human activities, that knowledge is the basis of any type of network and therefore all possible types of human networks, in essence they are networks of knowledge "(p-3) Networking is crucial for the creation of new knowledge and from the SENA knowledge is an

asset that contributes to the fulfillment of its mission in a strategic way and knowledge networks a fundamental instrument to achieve

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

contribuir continuamente al logro de la misión, objetivos, planes y metas de la Entidad" (Decreto 1499 de 2017/ob-cit)

Lo que sin duda genera grandes retos en las formas de organización de saberes y conocimientos en términos de amenazas y oportunidades y de esta manera potenciar el trabajo a través de redes como estructuras abiertas, flexibles e inclusivas de trabajo y gestión que suma capacidades para desarrollar actividades conjuntas y generar procesos de difusión y aprendizajes.

Las redes de conocimiento son entidades complejas que cruzan barreras organizativas, sectoriales, institucionales, culturales o territoriales, y vinculan actores de diferentes entornos institucionales. Si se parte del término conocimiento definido como un conjunto de información, desarrollado en el contexto de una experiencia y transformado a su vez en otra experiencia para la acción, es evidente de que es algo propiciado por el propio hombre. A partir de lo anterior dice Faloh citado por Rodríguez y Castañeda (2009), podría afirmarse, "siempre que se trate de actividades humanas, que el conocimiento es la base de cualquier tipo de red y por tanto todos los tipos posibles de redes humanas, en esencia son redes de conocimiento" (p-3)

El trabajo en red es trascendental para la creación de nuevos conocimientos y desde el SENA el conocimiento es un activo que contribuye con el cumplimiento de su misión de forma estratégica y las redes de conocimiento un instrumento fundamental para lograrlo,

it, allowing the achievement among others of the following objectives: (a) clearly select the strategic knowledge required to develop organizational learning processes; (b) ensure that the mission processes; (c) generate knowledge to better understanding of the reality of companies and communities; (d) develop knowledge-based actions that enable these realities to be transformed in a positive manner; and (d) promote cooperation agreements and, based on their strategic programs, contribute to the "... competitiveness of Colombia, through the increase in the productivity of companies and the regions and the social inclusion of vulnerable people and communities, through the transfer of knowledge and technologies "(Creation and General Conditions of SENA Knowledge Networks, Resolution 335 of 2012 / sp)

As an expression of the high level of complexity, networks develop integration mechanisms that make the good relationship possible among the actors, the flow of information, the negotiation of conflicts, communication, mutual trust and compliance with the norm; This is where knowledge management becomes relevant with the participation of all those involved. By Molano (2013), contemporary society is characterized by the value that information gives it and how it, and in particular the knowledge derived from its appropriation and interpretation, has become the basis of a network system and an economic model. , where immateriality, and specifically virtuality, becomes the stage for the creation, interaction and management of that knowledge.

permitiendo, la consecución entre otros de los siguientes objetivos: (a) seleccionar con claridad el conocimiento estratégico requerido para desarrollar procesos de aprendizaje organizacional; (b) garantizar que los procesos misionales; (c) generar conocimiento para comprender mejor la realidad de las empresas y de las comunidades; (d) desarrollar acciones basadas en conocimiento que permitan transformar estas realidades de manera positiva y (d) promover los acuerdos de cooperación y a partir de sus programas estratégicos contribuyen con la "...competitividad de Colombia, a través del incremento de la productividad de las empresas y las regiones y la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, mediante la transferencia de conocimiento y tecnologías" (Creación y Condiciones Generales de las Redes de Conocimiento SENA, Resolución 335 del 2012/s-p).

Como expresión del alto nivel de complejidad, las redes desarrollan mecanismos de integración lo que hace posible la buena relación entre los actores, el flujo de información, la negociación de conflictos, la comunicación, la confianza mutua y el cumplimiento de la norma; es aquí donde la gestión del conocimiento toma relevancia con la participación de todos los involucrados. Para Molano (2013) la sociedad contemporánea se caracteriza por el valor que le da la información y cómo ésta, y en particular el conocimiento derivado de su apropiación e interpretación, se ha convertido en la base de un sistema en red y de un modelo económico, donde la

Knowledge Management is therefore a process by which organizations facilitate the transmission of information and skills of their employees in a systematic and efficient way.

Its importance lies in the fact that it favors the innovative structure thanks to the knowledge flowing and the skills and information are transmitted quickly and effectively within the groups, which increases the possibility of generating new knowledge, improvements and opportunities. The concept makes reference according to Pinilla (2013) to ... the ability of an organization or institution to manage the available intellectual capital through good practices and shared experiences in order to improve the processes of creation, storage, transfer and use of knowledge in the components of the knowledge network: people, processes and technologies. (p.85) A concept intimately linked to Knowledge Management is: intellectual capital or intangible asset. For knowledge management refers to the ability to work with the intangible assets of the organization or company, which are the results or the products of activities that are based and derived from knowledge or intelligence put into action and for SENA It is significant that each and every one of its employees can, at any time and when the institution or the external environment requires it, transfer that intellectual capital (knowledge, experiences, values and skills acquired in their work), for which processes are designed that stimulate the work capacity, investigative and creative of the same.

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

inmaterialidad, y específicamente la virtualidad, se convierte en el escenario para la creación, interacción y gestión de ese conocimiento.

La Gestión del Conocimiento es pues un proceso mediante el cual las organizaciones facilitan la transmisión de informaciones y habilidades de sus empleados de manera sistemática y eficiente. Su importancia radica en que favorece la estructura innovadora gracias a que el conocimiento fluye y las habilidades e informaciones se transmiten de manera rápida y efectiva dentro de los grupos lo que aumenta la posibilidad de generar nuevos conocimientos, mejoras y oportunidades.

El concepto hace referencia según Pinilla (2013) a la capacidad de una organización o institución de administrar el capital intelectual disponible a través de buenas prácticas y experiencias compartidas con el fin de mejorar los procesos de creación, almacenamiento, transferencia y uso del conocimiento en los componentes de la red de conocimiento: personas, procesos y tecnologías. (p.85)

Un concepto íntimamente ligado a la Gestión del Conocimiento es: el capital intelectual o activo intangible. Pues la gestión del conocimiento se refiere a la capacidad de trabajar con los activos intangibles de la organización o empresa, que son los resultados o los productos de actividades que se basan y se derivan del conocimiento o de la inteligencia

puesta en acción y para el SENA resulta significativo que todos y cada uno de sus funcionarios, puedan en cualquier momento y

The Communities of Practice as an alternative

In recent years the conception around how people learn and use knowledge and information in professional and organizational contexts has changed significantly. Since 1991, several authors have been analyzing the impact that informal learning has on organizations and human groups. Under this idea the learning implies participation in the community and the acquisition of knowledge a process of social character; In this way, the Communities of Practice emerge as a new scenario in which learning and participation take place.

The Communities of Practice are understood as a set of people who learn and apply knowledge from experience, through trade association and association around common interests in order to solve specific problems (Barragán 2015) These are groups of people who share passions, common concerns, problems or interests and improve their practice through collaboration and interaction and promise to complement existing structures and quickly boost knowledge, exchange, learning and change. Organizations as learning communities are characterized as institutions in which there is a learning culture in which all its members are committed to the construction and acquisition of new knowledge and skills. Traditional hierarchical organizational structures are abandoned and replaced by collaborative work, shared leadership, participation and coordination. (Barragán, / ob-cit) Its operation is not linked to the organization chart, nor to the functions, nor to the hierarchy within the

cuando la institución o el medio externo lo requieran, transferir ese capital intelectual (conocimientos, experiencias, valores y habilidades adquiridas en su quehacer), para lo cual se diseñan procesos que estimulen la capacidad laboral, investigativa y creativa de los mismos.

Las Comunidades de Práctica como alternativa

En los últimos años la concepción en torno a cómo las personas aprenden y utilizan el conocimiento y la información en los contextos profesionales y organizativos ha cambiado de manera significativa. Desde 1991 diversos autores vienen analizando el impacto que el aprendizaje informal produce en las organizaciones y los grupos humanos. Bajo esta idea el aprendizaje implica participación en la comunidad y la adquisición de conocimientos un proceso de carácter social; de esta manera emergen las Comunidades de Práctica como un nuevo escenario en el que el aprendizaje y la participación.

Las Comunidades de Práctica son entendidas como un conjunto de personas que aprenden y aplican conocimientos provenientes de la experiencia, mediante el compartir gremial y la asociación en torno a intereses comunes para así solucionar problemas concretos (Barragán 2015) Son grupos de personas que comparten pasiones, preocupaciones, problemas o intereses comunes y mejoran su práctica a través de la colaboración y la interacción y prometen complementar las estructuras existentes y rápidamente impulsar el

organization. However, they have a formal structure of working, systematic dynamics based on an experience and a common identity. Wenger and Snyder quoted in Godoy and Nakata (2013), argue that these communities contribute significant value to the fast resolution of problems, the transfer of good practices, the development of professional skills, the start of new business lines, good management and selection and talent retention.

The term Community of Practice was introduced by Étienne Wenger in 1998 in Gutiérrez (s-f) and defined it as communities that bring people together informally with common learning responsibilities and interests and, above all, in the practical application of what has been learned. Later on, McDermott (in Gutiérrez ob-cit) complements the concept, considering that they are a group of people who share and learn from each other through physical or virtual contact, with a goal or need to solve problems, share experiences, models, techniques or methodologies, all programmed to consider the best practices.

Epistemologically, the CoPs are linked to the postulates of critical theory by stating that a practice is any coherent and complex form of human activity, ... any human activity is susceptible to be considered at all. This statement leads us to consider that human actions are not only technical, but are linked more to the moral order in which they are carried out. Therefore, the practice is deployed to the extent that it is cooperative human activity. (Barragán 2015 / p-4)

conocimiento, el intercambio, el aprendizaje y el cambio.

Las organizaciones como comunidades de aprendizaje se caracterizan por ser instituciones en las que existe una cultura de aprendizaje en la que todos sus miembros se comprometen con la construcción y adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. Las tradicionales estructuras jerárquicas de organización se abandonan y se reemplazan por el trabajo colaborativo, el liderazgo compartido, la participación y la coordinación. (Barragán, ob-cit)

Su funcionamiento no se vincula con el organigrama, ni con las funciones, ni con la jerarquía dentro de la organización. Sin embargo, poseen una estructura formal de funcionamiento, unas dinámicas sistemáticas basadas en una experiencia y una identidad común. Wenger y Snyder citados en Godoy y Nakata (2013), sostienen que dichas comunidades aportan valor significativo a la rápida resolución de problemas, la transferencia de buenas prácticas, el desarrollo de capacidades profesionales, el inicio de nuevas líneas de negocio, la buena dirección y selección y la retención de talentos.

El término Comunidad de Práctica fue acuñado por Étienne Wenger en 1998 en Gutiérrez (s-f) y la definió como comunidades que reúnen a la gente de manera informal con responsabilidades e intereses en común de aprendizaje y sobre todo en la aplicación práctica de lo aprendido. Más tarde, McDermott (en Gutiérrez ob-cit) complementa el concepto,

Hence, the principles that guide it from the vision of Popkewitz (in Colmenarez, 2012) knowing and understanding reality as practice, unite theory and practice (knowledge, action and values), guide knowledge to free man and involve the teacher from self-reflection. Principles that Gaadamer ratifies: "... understanding is always applying ..." (p-5) From this perspective, the hermeneutical horizon aims to go beyond the interpretation of data and involves the action itself, as the axis and center of any human search. (Barragán / ob.cit) Despite the multiple forms that the CoPs can take, three structural elements can be considered that identify them (Wenger, McDermott and Snyder in Godoy and Nakata, / ob-cit): the domain, that is, what helps to create a common base and a sense of development of an identity legitimizing the existence of the community from the shared interest; the community, in which the members seek to achieve the interests of their domain and constitute a system of relationships and social fabric of learning; and the practice, which is composed of a set of work schemes, ideas, information, styles, language, stories and documents that are shared by the members of the community, where the discussed and learned topics are applied. Other elements highlighted by Barragán (ob-cit) reflectivity, care practices, dialogue and recognition of the other, existential replicability and progressive extension of practices. Within the benefits, the COP can strengthen trust, relevance, openness, learning and dialogue to generate collective changes, which are based on new knowledge for organizations. As a strategy for creating

teniendo en cuenta que son un grupo de personas que comparten y aprenden unos de otros a través del contacto físico o virtual, con una meta o necesidad de resolver problemas, compartir experiencias, modelos, técnicas o metodologías, todo programado para considerar las mejores prácticas.

Epistemológicamente las CdP se vinculan con los postulados de la teoría crítica al enunciarse que una práctica es cualquier forma coherente y compleja de actividad humana,

...cualquier actividad humana es susceptible de ser considerada como tal. Esta declaración lleva a considerar que las actuaciones humanas no sólo son un hacer técnico, sino que se vinculan más con el orden moral en las que se realizan. Por ello, la práctica se despliega en la medida que es actividad humana cooperativa. (Barragán 2015/p-4)

Desde allí los principios que la orientan desde la visión de Popkewitz (en Colmenarez, 2012) conocer y comprender la realidad como práctica, unir teoría y práctica (conocimiento, acción y valores), orientar el conocimiento para liberar al hombre e implicar al docente a partir de la autoreflexión. Principios que Gadamer ratifica: "... comprender es siempre aplicar..." (p-5) Desde esta perspectiva, el horizonte hermenéutico apunta a ir más allá de la interpretación de datos e involucra la acción misma, como eje y centro de cualquier búsqueda humana. (Barragán/ob.cit)

A pesar de las múltiples formas que las CdP pueden tomar, se puede considerar tres

knowledge, they allow useful learning to emerge, to the point of being able to sign that: "... one of the paths through which

knowledge circulates is the path of shared practice ..." (Barragán / ob.cit) The CoPs are an ideal means to share individual knowledge and create collective knowledge; to develop the ability to create and retain knowledge. From them new protocols can be issued to improve services or production chains, or documents that serve for the immediate training of new employees and, the activities of the CoPs are binding, create links and strengthen the working groups. However, organizations must understand the processes of participation, collaboration, learning and how these evolve with the community and its members and in this way take advantage of its benefits (Gutiérrez, M. s-f)

The Communities of Practice for the Management of Knowledge at SENA institutions

Many people ask how to manage knowledge so that human capital, important in organizations, contributes their knowledge and experiences in favor of the organization as a whole? Insofar as living (permanent) knowledge is spoken, it is necessary to establish work guidelines from the managements in the organizations, mainly the educational ones, so that all the information, most of it included in the memory, is accessible, usable and renewable, at any time and place, by any of its members. Knowledge can be understood as a mixture of experience, values, information, knowledge and doing, which

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

elementos estructurales que las identifican (Wenger, McDermott y Snyder en Godoy y Nakata, ob-cit): el dominio, es decir lo que ayuda a crear una base común y un sentido de desarrollo de una identidad legitimando la existencia de la comunidad desde el interés compartido; la comunidad, en la que los miembros buscan alcanzar los intereses de su dominio y constituyen un sistema de relaciones y tejido social del aprendizaje; y la práctica, aquella que se compone de un conjunto de esquemas de trabajo, ideas, información, estilos, lenguaje, historias y documentos que son compartidos por los miembros de la comunidad, allí se aplica lo discutido y aprendido. Otros elementos destacados por Barragán (ob-cit) la reflexividad, cuidado de las prácticas, diálogo y reconocimiento del otro, replicabilidad existencial y extensión progresiva de las prácticas.

Dentro de las bondades las CdP pueden llegar a fortalecer la confianza, la pertinencia, la apertura, el aprendizaje y el diálogo para así generar cambios colectivos, que se basan en los nuevos conocimientos para las organizaciones. Como estrategia de creación de conocimiento, permiten que surjan aprendizajes útiles, al punto de poderse firmar que: "...uno de los caminos a través de los cuales circula el conocimiento es el camino de la práctica compartida..." (Barragán/ob.cit)

Las CdP son un medio ideal para compartir el conocimiento individual y crear conocimiento colectivo; para desarrollar la capacidad de crear y retener el conocimiento. De ellas pueden

serves to incorporate new experiences and is useful for action, managing it implies the incorporation of a set of methods, procedures and tools so that people who are

part of an organization can create, capture, exchange, adapt and implement knowledge effectively. All organizations, including educational organizations, are part of this dynamic. At present, the pedagogical trends in Latin America point to the integral formation of the individual: development of competences, rational use of technology, ecological conception of learning, use of knowledge and experiences in learning, establishment of links with communities through teaching and research and the conception of education and pedagogy from a complex, global and transdisciplinary vision. It is necessary said by Morin (1999)... introduce in education the study of the cerebral, mental and cultural characteristics of human knowledge [...] develop the natural aptitude towards human intelligence to locate all the information in a context and in a set [...] recognize the unity and complexity human [...] show the union between unity and complexity [...] it is necessary to navigate in the ocean of uncertainties through archipelagos of certainty. (p 2-3) From that vision, human capital in educational organizations rises with all the responsibility and management of said capital with effective action, Colombia of course, adds to this trend. Within the Colombian education, vocational training is a service that complements basic education and can articulate with different levels of higher

emanar nuevos protocolos que mejoren servicios o cadenas de producción, o documentos que sirvan para la formación inmediata de nuevos empleados y, las actividades de las CdP son aglutinantes, crean vínculos y fortalece los grupos de trabajo. No obstante, las organizaciones deben comprender los procesos de participación, colaboración, aprendizaje y cómo estos evolucionan con la comunidad y sus miembros y de esta manera aprovechar sus bondades (Gutiérrez, M.s-f)

Las Comunidades de Práctica para la Gestión del Conocimientos en las instituciones del SENA

Muchos se preguntan cómo gestionar el conocimiento para que el capital humano, fundamental en las organizaciones, aporte sus conocimientos y vivencias en pro de la organización en su totalidad? En la medida en que se hable de conocimiento vivo (permanente), se hace necesario establecer pautas de trabajo desde las gerencias en las organizaciones, principalmente las educativas, para que toda la información, la mayor parte incluida en la memoria, sea asequible, utilizable y renovable, en cualquier momento y lugar, por cualquiera de sus integrantes.

El conocimiento se puede entender como una mezcla de experiencia, valores, información, saber y hacer, que sirve para la incorporación de nuevas experiencias y es útil para la acción, gestionarlo implica la incorporación de un conjunto de métodos, procedimientos y herramientas para que las personas que forman parte de una organización puedan crear,

education, in order to insert critically and creatively humansto productive work in order to provide the society qualified human talent required for their development. From there, educational institutions such as SENA seek to transform the socio-cultural environments that require individuals and communities able to establish relationships, abstract information, interpret symbols, solve problems and make decisions, provided with strong ethical values (Agreement 0008, op-cit) So,

Under this view and in an attempt to develop processes for managing human capital, networks and knowledge communities which are created and depending on the organizational structure of SENA, they are presented as groups institutional networks and sectoral networks latter which is an important as active in the regions through development projects and application of knowledge; which operate from development plans, strategic and action to consolidate a joint work with the labor system, production system and the education system and with the support of thematic or sectoral groups and educational groups which are: System Research, Technological Development and Research (SENNOVA), the Center for Rural Development and Norte de Santander (CEDRUM) Mining, among others.

In this scenario, the Communities of Practice are set as a proposal that, in pedagogical terms, favors the strengthening of dialogue, participation, cooperation, recognition, research and innovation of the sectoral and pedagogical groups and their management. From the critical,

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

capturar, intercambiar, adaptar y poner en práctica el conocimiento de manera efectiva. Todas las organizaciones incluyendo las educativas, forman parte de esta dinámica.

En la actualidad, las tendencias pedagógicas en América Latina apuntan a la formación integral del individuo: desarrollo de competencias, uso racional de la tecnología, concepción ecológica del aprendizaje, uso de saberes y experiencias en el aprendizaje, el establecimiento de los vínculos con las comunidades a través de la docencia y la investigación y la concepción de la educación y la pedagogía desde la visión compleja, global y transdisciplinaria. Es necesario dice Morín (1999)

... introducir en la educación el estudio de las características cerebrales, mentales y culturales del conocimiento humano [...] desarrollar la aptitud natural hacia la inteligencia humana para ubicar todas las informaciones en un contexto y en un conjunto [...] reconocer la unidad y la complejidad humana [...] mostrar la unión entre la unidad y la complejidad [...] es necesario navegar en el océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza. (p.2-3)

Desde esa visión el capital humano en las organizaciones educativas se levanta con toda la responsabilidad y la gestión de dicho capital con la puesta en acción efectiva, Colombia por supuesto, se suma a esta tendencia.

Dentro de la educación colombiana, la formación profesional es un servicio que complementa a la educación básica y puede

constructivist and social view, competences develop among the members. Its conformation in the SENA context would strengthen the teaching activities as it would provide knowledge and strategy learning to solve technical problems that derive from the transmission of human learning procedures; of investigation, in as much it makes possible to study the social phenomena beyond the theory-practice relation and in the social, economic and political bonds, because its final route is the social transformation. With the implementation of the CoPs in SENA, the knowledge management processes will focus on understanding, supporting and sustaining the learning processes in an interconnected way (Wenger, 2001), developed in their thematic groups, which allows the possibility of become valuable and effective as an organization. Likewise, the humanistic

culture of learning is strengthened after overcoming the classical vision of theory and practice and strengthening knowledge and emancipatory knowledge (Habermas, 1998), in a much more concrete way it facilitates innovation, the transfer of knowledge, facilitates the application concrete ideas, reduces risks and costs. Finally, from the SENA vision, the COPs are configured as groups of people (instructors, apprentices, administrative and external), who come together in order to share ideas, find solutions and innovate, uniting their efforts to strengthen the continuous development of a knowledge area specialized in quality and relevance standards, in the areas of research, development and innovation (R + D + I), of

articularse con diferentes niveles de la educación superior, con el propósito de insertar crítica y creativamente el ser humano al trabajo productivo con el fin de proporcionar a la sociedad el talento humano calificado requerido para su desarrollo. Desde allí, instituciones educativas como el SENA buscan transformar los entornos socio-culturales que requieren individuos y comunidades capaces de establecer interrelaciones, abstraer información, interpretar símbolos, resolver problemas y tomar decisiones, provistos de sólidos valores éticos (Acuerdo 0008, ob-cit) Entonces, gestionar el conocimiento y por ende el capital humano desde la visión del SENA implica potencializar la capacidad emprendedora en la comunidad (instructores y aprendices), así como también fomentar la producción técnico-pedagógica y definir tiempos y ambientes propios para el desarrollo de los ejes relacionados con lo afectivo, social y cognitivo.

Bajo esta visión y en un intento por desarrollar procesos de gestión de capital humano, se crean las redes o comunidades de conocimiento las cuales y en función de la estructura organizativa del SENA, se presentan como grupos redes institucionales y redes sectoriales estas últimas se suma importancia pues desarrollan actividades en las regiones a través de proyectos de desarrollo y aplicación de conocimiento; las cuales funcionan desde los planes de desarrollo, estratégicos y de acción con miras a consolidar un trabajo articulado con el sistema laboral, sistema productivo y el sistema educativo y con el apoyo de grupos temáticos o sectoriales y

Integral Vocational Training with social inclusion that is taught in the thematic groups, contributing to the improvement of the productivity and competitiveness of the primary and extractive sectors of the regions. Its great benefits: continuous training for all members, establishment of alliances and generation of new knowledge.

Outcome

SENA as a training institution for human resources requires new alternatives that result in: the promotion of the culture of entrepreneurship, identification of opportunities and business ideas, orientation for innovators with sources of financing existing in the market and generating differential value for the microenterprise Therefore, from the institutional policies, knowledge networks were created as an instrument to reveal knowledge management within the institution and from there, pedagogical sector groups are formed by instructors with the same professional or related profile, from the didactic spaces, plan, program and investigate, in favor of the operation and strengthening of Integral Vocational Training that is taught at SENA To strengthen the organization, operation and management of these groups, the Communities of Practice establish a close relationship between knowledge, knowledge, learning, experience and practice. Its application will result in the development of the capacities of instructors and

grupos pedagógicos donde se destacan: Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Investigación (SENNOVA), el Centro para el Desarrollo Rural y Minero Norte de Santander (CEDRUM), entre otros.

En este escenario, las Comunidades de Práctica se configuran como una propuesta que en términos pedagógicos, resulta favorecedora en el fortalecimiento del diálogo, la participación, la cooperación, el reconocimiento, la investigación y la innovación de los grupos sectoriales y pedagógicos y su gestión pues desde la visión crítica, constructivista y social desarrollan competencias entre los miembros. Su conformación en el contexto SENA fortalecería las actividades de docencia por cuanto aportaría aprendizajes de conocimientos y estrategias para solucionar problemas técnicos que derivan de la transmisión de procedimientos y aprendizajes humanos; de investigación, en tanto posibilita estudiar los fenómenos sociales más allá de la relación teoría-práctica y en los vínculos sociales, económicos y políticos, pues su ruta final es la transformación social.

Con la implementación de las CdP en el SENA, los procesos de gestión del conocimiento se centrarán en comprender, apoyar y sostener de manera interconectada los procesos de aprendizaje (Wenger, 2001), desarrollados en sus grupos temáticos, lo que le permite la posibilidad de llegar a ser valiosa y eficaz como organización. Así mismo, se fortalece la cultura humanista del aprendizaje tras superar la visión clásica de la teoría y la práctica y fortaleciendo

/ or apprentices who are part of the community thanks to the exchange, dialogue, collaboration among its members and the use of communication and information technologies.

References

- Alvarado L. y García M. (Diciembre 2008) Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del Instituto Pedagógico de Caracas. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, año 9, No.2, diciembre 2008, 187-202.
- Barragán, D. (2015) Las Comunidades de Práctica: hacia una reconfiguración hermenéutica Franciscanum 163, Vol. LVII (2016): 155-176
- Bozú, Z. y Muñoz, F. (marzo 2011) Creando comunidades de práctica y de conocimiento en la universidad: una experiencia de trabajo entre las universidades de lengua catalana. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. Universidad Oberta de Catalunya España. Vol 6, No. 1, Documento en Línea. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011179004>
- Colmenarez, J. (2012). Orígenes paradigma socio crítico. Documento en línea. Disponible en: <https://www.es.scribd.com/doc/92612599/ORIGEN-PARADIGMA-SOCIO-CRITICO-2012>

saberes y conocimientos emancipatorios (Habermas, 1998), de manera mucho más concreta facilita la innovación, la transferencia del conocimiento, facilita la aplicación concreta de las ideas, reduce riesgos y costos.

En fin, desde la visión SENA las CdP se configuran como grupos de personas (instructores, aprendices, administrativos y externos), que se reúnen con el fin de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar, uniendo sus esfuerzos para fortalecer el desarrollo continuo de un área de conocimiento especializado en los estándares de calidad y pertinencia, en las áreas de investigación, desarrollo e innovación (I + D + I), de la Formación Profesional Integral con inclusión social que se imparte en los grupos temáticos, contribuyendo al mejoramiento de la productividad y competitividad del sector primario y extractivo de las regiones. Sus grandes beneficios: formación continua de todos los miembros, establecimiento de alianzas y generación de nuevos conocimientos.

Conclusiones

El SENA como institución formadora de recursos humanos requiere de nuevas alternativas que redunden en: el fomento de la cultura del emprendimiento, identificación oportunidades e ideas de negocios, orientación para los innovadores con las fuentes de financiación existentes en el mercado y generar valor diferencial para la microempresa. Por ello desde

Godoy, E. y Nakata, L. (2013) Comunidades de Práctica: una innovación en la gestión del conocimiento. J Technol. Manag. Innv. 2013, Vol. 8, Special Issue ALTEC

Gutiérrez, M. (s-f) Cómo desarrollar comunidades de práctica en procesos de formación Universidad Oberta. Catalunya. Documento en Línea. Disponible en:

<http://www.americalearningmedia.com/edicion-009/105-analisis/664-como-desarrollar-comunidades-de-practica-en-procesos-de-formacion-apoyados-en-tecnologias>

Habermas, J. (1998) Teoría de la acción comunicativa, I Racionalidad de la acción y racionalización social. Bogotá: Taurus Humanidades

Molano, A. (junio 2013) ¿Qué es la gestión del Conocimiento? Colombia Digital Documento en Línea. Disponible en: <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/5152-que-es-la-gestion-del-conocimiento.html>

Morín, E. (1999) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro Francia: UNESCO

Pinilla, A. (2013) Plan estratégico de gestión de conocimiento en el SENA regional Santander: investigación aplicada al Servicio Público de Empleo- SPE. Trabajo de Grado No publicado. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga.

República de Colombia, Presidencia de la República. Constitución Política de la República de Colombia, Santafé de Bogotá, 1991

las políticas institucionales se crearon las redes de conocimiento como instrumento para desplegar la gestión del conocimiento dentro de la institución y a partir de allí se conforman grupos sectoriales pedagógicos conformados por instructores con un mismo perfil profesional o afines el cual desde los espacios didácticos, planean, programan e investigan, en pro del funcionamiento y fortalecimiento de la Formación Profesional Integral que se imparte en el SENA

Para el fortalecimiento de la organización, funcionamiento y gestión de dichos grupos las Comunidades de Práctica establecen una estrecha relación entre saberes, conocimientos, aprendizaje, experiencia y práctica. Su aplicación redundará en el desarrollo de las capacidades de los instructores y/o aprendices que formen parte de la comunidad gracias al intercambio, el diálogo, la colaboración entre sus miembros y el uso de las tecnologías de la comunicación e información.

República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional, Ley 115 General de Educación, Santafé de Bogotá, 8 de febrero de 1994.

Rodríguez, Y. y Castañeda, M. (2009) Redes de Conocimiento Ciencia de la Información. Vol. 40, No. 1, enero-abril 2009. Documento en Línea. Disponible en : <http://www.redalyc.org/html/1814/181421573001/>

Servicio Nacional de Aprendizaje (2012) Resolución 335 Creación y Condiciones generales de las Redes de Conocimiento SENA. Bogotá Colombia.

National Learning Service (SENA) (1997) 0008 Agreement Statute of Vocational Training National Apprenticeship Service. Bogota Colombia

Wenger, E. (2001) Communities of Practice. Learning, meaning and identity. Barcelona Spain: Paidós

Referencias Bibliográficas

Alvarado L. y García M. (Diciembre 2008) Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del Instituto Pedagógico de Caracas. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, año 9, No. 2, diciembre 2008, 187-202.

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

- Barragán, D. (2015) Las Comunidades de Práctica: hacia una reconfiguración hermenéutica Franciscanum 163, Vol. LVII (2016):155-176
- Bozú, Z. y Muñoz, F. (marzo 2011) Creando comunidades de práctica y de conocimiento en la universidad: una experiencia de trabajo entre las universidades de lengua catalana. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. Universidad Oberta de Catalunya España. Vol 6, No. 1, Documento en Línea. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011179004>
- Colmenarez, J. (2012). Orígen paradigma socio crítico. Documento en línea. Disponible en: <https://www.es.scribd.com/doc/92612599/ORIGEN-PARADIGMA-SOCIO-CRITICO-2012>
- Godoy, E. y Nakata, L. (2013) Comunidades de Práctica: una innovación en la gestión del conocimiento. J Technol. Manag. Innov. 2013, Vol. 8, Special Issue ALTEC
- Gutiérrez, M. (s-f) Cómo desarrollar comunidades de práctica en procesos de formación Universidad Oberta. Catalunya. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.americlearningmedia.com/edicion-009/105-analisis/664-como-desarrollar-comunidades-de-practica-en-procesos-de-formacion-apoyados-en-tecnologias>
- Habermas, J. (1998) Teoría de la acción comunicativa, I Racionalidad de la acción y racionalización social. Bogotá: Taurus Humanidades
- Molano, A. (junio 2013) ¿Qué es la gestión del Conocimiento? Colombia Digital Documento en Línea. Disponible en: <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/5152-que-es-la-gestion-del-conocimiento.html>
- Morín, E. (1999) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro Francia: UNESCO
- Pinilla, A. (2013) Plan estratégico de gestión de conocimiento en el SENA regional Santander: investigación aplicada al Servicio Público de Empleo- SPE. Trabajo de Grado No publicado. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga.
- República de Colombia, Presidencia de la República. Constitución Política de la República de Colombia, Santafé de Bogotá, 1991
- República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional, Ley 115 General de Educación, Santafé de Bogotá, 8 de febrero de 1994.
- Rodríguez, Y. y Castañeda, M. (2009) Redes de Conocimiento Ciencia de la Información. Vol. 40, No. 1, enero-abril 2009. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1814/181421573001/>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (2012) Resolución 335 Creación y Condiciones generales de las Redes de Conocimiento SENA. Bogotá Colombia.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (1997)

COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Reflexiones teóricas en el contexto SENA
COMMUNITIES OF PRACTICE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT:
Theoretical thoughts in the SENA context

Acuerdo 0008 Estatuto de la Formación
Profesional del Servicio Nacional de
Aprendizaje. Bogotá Colombia

Wenger, E. (2001) Comunidades de Práctica.
Aprendizaje, significado e identidad. Barcelona
España: Paidós