



LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA GESTIONAR LA INCERTIDUMBRE EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Pedro Pablo Lucio Quintana¹
Auditor Consultor
pablo_lucio1609@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Pedro Pablo Lucio Quintana (2016): "La gestión del conocimiento como herramienta para gestionar la incertidumbre en las cooperativas de ahorro y crédito", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/05/ahorro.html>

RESUMEN

La incertidumbre en las organizaciones y la manera de cómo gestionan el conocimiento es primordial para los que están al frente de las empresas, quienes deben tener en cuenta sus componentes, niveles y campo de acción, conocer si toda esta información es asimilada en las diferentes organizaciones, creando un enfoque transdisciplinario para así llegar a la solución de problemáticas relacionadas con la gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito que es muy frecuente en países de Latinoamérica, se puede evidenciar además cuáles son las capacidades basadas en el conocimiento de las cooperativas como fuente de desarrollo local y endógeno.

Palabras claves: Gestión, Cooperativas, Conocimiento, Endógeno, Desarrollo.

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad se ha complejizado estructuralmente en la actualidad. La vida práctica exhibe propiedades complejas, basadas en la inestabilidad y el pensamiento sistémico, específicamente mostrando propiedades de sistemas abiertos. Trasladando este concepto a la vida cotidiana, la complejidad trata de lograr el enfrentamiento a la dificultad de pensar y vivir (Morin E. , 2004)

Como herencia del pensamiento clásico se tiene el peligro del conocimiento especializado, separado y aislado del contexto en el cual se desempeña. Este se desarrolla adecuadamente en sectores no complejos y para resolver fenómenos con causalidad lineal, en vez de centrarse

¹ Ingeniero en Finanzas y Auditoría C.P.A de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Candidato a Doctor en Ciencias Económicas de la Universidad de La Habana. Desde el 2013, Auditor Consultor.

en que la mayoría presentan inter-retroacciones en que el mismo efecto se convierte a su vez en causal ocasionando una causalidad en círculo.

La hiperespecialización rechazando los lazos y las intercomunicaciones fraccionan las relaciones entre las partes y el todo y la multifuncionalidad de los fenómenos. A esto se le suma que la educación en todos los niveles promueve la separación de los conocimientos haciendo invisibles para las personas las interacciones, retroacciones, contextos y complejidades. Se incentiva la disciplinariedad en vez de observar la realidad circundante de forma transdisciplinaria y no segmentada.

La gestión del conocimiento y la gestión del talento deben tratar estas fisuras de enseñar a pensar global en vez de fraccionado. Los problemas y realidades actuales cada día son más interdisciplinarios, transversales, multidimensionales y globales. Nuestros saberes no se encuentran adaptados a esta nueva situación debido a que se encuentran extremadamente especializados y compartimentados. Lo cual quiere decir que nuestro sistema de conocimientos y su manejo han quedado obsoletos (Morin & Kern, 1993).

Los problemas tienen carácter interdependiente y si a estos se les trata con una falsa racionalidad, abstracta y unidimensional se logran efectos no deseados a mediano y largo plazo en las decisiones tomadas, aunque en el momento parezcan ser la respuesta.

En las cooperativas de ahorro y crédito de Ecuador el manejo del conocimiento, la comunicación y el desarrollo de las actividades como parte de un sistema son las razones por las cuales el autor considera claves del éxito de estas organizaciones.

Objetivos

- Valorar la importancia de la gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito.
- Identificar el papel de las cooperativas en el desarrollo endógeno.

2. DESARROLLO

2.1 La incertidumbre como pauta de desarrollo de las organizaciones

La gestión de la incertidumbre es uno de los retos a los que se enfrentan las organizaciones en la actualidad. La velocidad a la que se mueve el entorno y la necesidad de acelerar el ritmo del cambio para responder con la agilidad necesaria producen cierta inestabilidad en las empresas por no saber lo que sucederá.

La creación del futuro requiere encontrarse preparado para este con las personas adecuadas y el conocimiento pertinente para gestionar los cambios. Dado que el cambio es inevitable, se debe decidir si este se tendrá en ambiente de crisis o de una manera tranquila y meditada, anticipando lo que va a ser el futuro del sector. La forma de colocarse a la delantera en la curva de cambio del sector, la atención de las empresas debe centrarse en la oportunidad de competir por el futuro y esto es mediante el desarrollo de ventajas competitivas que en un mundo de servicios e intangibles se basa en el conocimiento y la gestión del talento humano de los subordinados.

La incertidumbre exige una nueva forma de plantearse la gestión. Es muy frecuente que se subestime la incertidumbre a la hora de crear las previsiones necesarias para los procesos de planificación o la sobrestiman.

Un nuevo enfoque empieza por hacer una distinción esencial entre cuatro escenarios distintos de incertidumbre: un futuro suficientemente claro, futuros alternativos, abanicos de futuro y auténtica ambigüedad. Es necesario emplear un conjunto de estrategias genéricas en cada uno de los cuatro niveles.

Una de las conductas que se aprecian en el mundo empresarial es la incapacidad de las grandes empresas de mantenerse a la cabeza de sus sectores cuando cambian las tecnologías o los mercados. Esto se debe a que invierten fuertemente y con acierto en las tecnologías necesarias para conservar a sus clientes actuales y, a la vez, se muestran incapaces de realizar inversiones en la que exigirán los clientes del mañana.

Los clientes tienen un extraordinario poder a la hora de orientarse las inversiones de las empresas. Sin embargo, se ha descubierto que la mayoría de las empresas establecidas están por delante de sus sectores en el desarrollo y comercialización, siempre y cuando estas tecnologías se ocupen de la siguiente generación de necesidades de sus clientes, pero solo con los mercados pequeños o emergentes, no de sus principales clientes.

Para seguir a la cabeza de sus sectores los directivos deben ser capaces de detectar las tecnologías que encajan en esta categoría. Para fomentar éstas, los directivos han de protegerlas de los intereses de los clientes principales. La forma de hacerlo, consiste en crear organizaciones que sean independientes de las actividades ordinarias.

La gestión de la incertidumbre es uno de los retos a los que se enfrenta el directivo de hoy en día. La velocidad a la que se mueve el entorno y la necesidad de acelerar el ritmo del cambio para responder con la agilidad necesaria producen cierto vértigo por el desconocimiento de lo que pasará mañana.

Las tecnologías dirigidas al desarrollo de los intangibles en la actualidad tienen que comprender en su interior la incertidumbre del conocimiento. Esta no es compatible con el conocimiento simple y parcializado. Debe tener una estrecha vinculación con el conocimiento complejo y global.

2.2 La gestión del conocimiento y sus componentes. Niveles y Campo de acción del conocimiento

El conocimiento posee tres niveles, estos son:

1. Sentido común: este nivel se traduce en actividades de sustento, de mantenimiento de lo que ya existe, tiene como objetivo que los embates de la competencia no reduzca la cuota de mercado conquistada.
2. Conocimiento práctico: se desarrolla en actuaciones de mejora y optimización de lo que ya se tiene. El ámbito de mejora crea y juega un papel importante en la creación de valor para la empresa. Una empresa optimiza su posición competitiva todos los días, no de la noche a la mañana. Por tanto, cuanto más esfuerzo se realice para optimizarse más sólida se tornará la cuota de mercado.
3. Conocimiento dinámico: se articulan en actividades de innovación que pretenden contribuir decisivamente al desarrollo de la empresa mediante el crecimiento individual, la mejora de la satisfacción y la lealtad de los clientes y la creación de nuevo liderazgo en la comunidad empresarial.

El campo de acción del conocimiento abarca:

El de las personas: el conocimiento organizacional en las empresas reside fundamentalmente en sus empleados. Combinada la perspectiva de las personas con los tres niveles del conocimiento, se dibujan tres escenarios para la gestión: la productividad, la pro actividad y la creatividad.

Dependiendo del posicionamiento de la empresa se puede trabajar en uno o varios escenarios.

2) La perspectiva operacional: se centra en los trabajadores sobre los procesos que la organización realiza. A los procesos se les puede sustentar documentándolos, estableciendo puntos de control que faciliten la disposición de la información necesaria para su ejecución. A

los procesos se les puede mejorar a través del trabajo metódico de equipos de alto rendimiento versados en la secuencia del proceso. Los enfoques pueden ser innovados bajo un enfoque de rediseño que permita la anticipación a las expectativas y necesidades de los clientes.

3) Perspectiva estratégica: opera fundamentalmente a largo plazo en el ámbito de la visión y la transformación de la organización para gestionar el cambio del entorno como una variable más de la empresa.

2.3 Niveles de asimilación del conocimiento

El nivel de asimilación constituye el grado de dominio con que estos contenidos han de ser construidos. Entendiéndose por dominio el grado de apropiación completa del conocimiento y de las habilidades, en determinadas condiciones. En correspondencia con la forma de apropiación de los contenidos se definen los siguientes niveles de asimilación:

Nivel de familiarización: A este nivel se pretende que los individuos reconozcan los conocimientos y habilidades presentadas a ellos, aunque no los puedan reproducir. En este nivel el individuo es incapaz aún de resolver situaciones.

Nivel reproductivo: Implica la repetición del conocimiento asimilado o de la habilidad adquirida. En este nivel la situación planteada es conocida por el sujeto.

Nivel productivo: Implica la utilización, por parte de los individuos, de los conocimientos y habilidades en situaciones nuevas, pero para cuya solución son suficientes los conocimientos y habilidades que se poseen. Esto constituye una enseñanza que lo prepara para saber usar lo aprendido. En este estadio la situación planteada es nueva, pero el sujeto dispone de todos los elementos para resolverla.

Nivel creativo: Se refiere a la creación propiamente dicha, y supone la capacidad de resolver situaciones nuevas para las que no son suficientes los conocimientos y habilidades adquiridas. En este caso el sujeto no sólo no conoce el método para resolver el problema, sino que tampoco dispone de todos los conocimientos imprescindibles para resolverlo, por lo que es necesario presuponer un elemento cualitativamente nuevo.

2.4 Gestión del conocimiento. Definición

Hasta aquí hemos analizado por separado las dos palabras esenciales que conforman esta frase, el término de gestión y el de conocimiento, una vez conocido esto se puede abordar al concepto de Gestión del conocimiento.

- Gestión del conocimiento: Está constituido por todas aquellas actividades y procesos que permiten generar, buscar, difundir, compartir, utilizar y mantener el conocimiento de una organización con el fin de incrementar su capital intelectual y aumentar su valoración dentro de su entorno de mercado.”(Lozano y otros, 2000)
- Para David Snowden (2003), IBM Gestión del conocimiento “es la identificación, optimización y gestión dinámica de los activos intelectuales en forma de conocimiento explícito o tácito poseído por personas o comunidades”.
- Por último la Red Iberoamericana de apoyo a la innovación plantea que la Gestión del conocimiento es un nuevo enfoque gerencial surgido como consecuencia del incremento de lo conocido, implica adquirir, utilizar y mejorar los conocimientos necesarios para la organización, creando un ambiente que permita compartirlos y transferirlos entre los trabajadores para que los utilicen en vez de volver a descubrirlos.

Tomando como base las definiciones anteriores se puede concluir que:

La Gestión del Conocimiento es un proceso que consiste en la adquisición de conocimientos, mediante el aprendizaje continuo de datos e información de aptitudes y experiencias, en

función del entorno y la organización; con el objetivo de transformarla en un activo imprescindible y ponerlo a disposición de forma eficiente, eficaz y efectiva a colectivo de personas.

2.5 Elementos claves para gestionar el conocimiento

Para gestionar el conocimiento en una organización se deben tener en cuenta una serie de elementos considerados como claves, el primero de ellos lo constituye el considerar el tiempo como un factor crítico. El segundo elemento, es estar conscientes de que la tecnología no hace a una empresa más competente. El tercero considera que solo el mercado decide el éxito de un producto más allá de la calidad que posea. Por último la cultura organizacional debe basarse en compartir el conocimiento y valorizar los resultados al futuro.

La gestión del conocimiento posee determinados principios bajo los cuales se soporta su accionar y que seguidamente se enumeran.

1. Valoración del potencial de la empresa.
 - Conocer cuáles son las áreas fundamentales para los indicadores de éxitos en la entidad.
 - Existencia de áreas de desarrollo de la gestión del conocimiento.
 - Dominio del mercado, la competencia y el producto.
 - Traducir los objetivos del conocimiento en objetivos de la empresa.
2. Base técnico – organizativa.
 - Contar con medios de comunicación e información que garanticen el acceso de los empleados y sea dinámica la capacidad de respuesta.
 - Desarrollo de áreas donde se encuentre información actualizada y se reúnan los miembros de la organización para aumentar y compartir sus conocimientos.
 - Organización de las áreas a todos los niveles.
3. Preparación y capacitación del personal.
 - Potenciar el conocimiento individual a través de la formación y la experiencia.
 - Determinar las necesidades de aprendizaje.
 - Detectar las habilidades para la utilización de la información y el conocimiento en los empleados, y su disposición para compartirla.
 - Conocer la congruencia que existe entre los objetivos e intereses personales y los de la empresa.
 - Estimular y fomentar la creatividad y la innovación.
4. Utilización del conocimiento.
 - Capacidad para transformar los datos en información significativa.
 - Detectar barreras u obstáculos para el implemento de mejores prácticas.
 - Intercambio sistemático de información y conocimientos con otras áreas de la empresa.
 - Vías mediante las cuales se transmite el conocimiento en la empresa.
 - Alternativas si un trabajador pone en práctica iniciativas para mejorar su trabajo.

2.5 Carácter transdisciplinario de la gestión del conocimiento

Todas las ciencias relacionadas con la organización social de la empresa tienen en cuenta el desarrollo del factor humano, tanto en el proceso de formalización de conocimientos tácito, como en la explotación cada vez más inteligente de las situaciones. Mas que gestión del o por el conocimiento deberíamos hablar de la gestión de la inteligencia o mejor aún del talento, lo que viene a ser de la resolución exitosa de situaciones o problemas. Es decir la inteligencia de un colectivo, organizado para ser eficaz frente a los eventos externos previstos y no previstos.

La organización empresarial no debería ser otra cosa. Frente a esto generalmente adoptamos modelos de partida más rígidos y convencionales muy enfocados a lo que se espera o se desea que las cosas sean, que quizás no son muy eficaces cuando tratamos de resolver diversos aspectos que salen a la luz antes situaciones novedosas o de cierta incertidumbre frente a lo habitual.

Las ciencias que se encuentran en contacto con la asimilación y transmisión de los conocimientos es decir las relativas al aprendizaje y la motivación. La transparencia en el saber, la adquisición de nuevos conocimientos y su aplicación colectiva requieren un esfuerzo personal por aprender que supera lo que entendemos trabajo como acción de ejecución de tareas, más o menos simples y predeterminadas. La explotación de la inteligencia empresarial es fruto de una buena gestión de los conocimientos y del desarrollo continuo de los mismos. Esta inteligencia se aplica sobre los mercados, la tecnología, los sistemas internos, la gestión de los recursos materiales, en forma de prácticas de todo tipo, que articuladas coherentemente constituyen procesos formales e informales que colaborando entre ellos dan resultados altamente competitivos.

En tercer y último lugar están las tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones como los medios que van a hacer posible esta explotación posible e inteligente del conocimiento. Para su empleo será preciso desarrollar una mejor organización de los tipos de información, de los sistemas de análisis de los datos, del almacenamiento de los contenidos estructurados y semiestructurados, de potentes agentes de ayuda a los usuarios para la búsqueda de conocimientos específicos, y de mejores sistemas de comunicación y formación cooperativa entre interesados o copropietarios de ciertas áreas de contenidos de conocimiento empresarial. Es sin duda muy importante, que además de la visión interna del conocimiento exista una visión externa que posibilite la apertura al acceso de conocimiento que brinda la sociedad de la información. Hoy ya disponemos de potentes atalayas desde las que observar y basar nuestras decisiones, observando los mercados, los clientes y la competencia. Lo fundamental es saber usar las tecnologías de la Información para interpretar con inteligencia y asimilar con prontitud los cambios que se están produciendo, en términos de mejores escenarios empresariales y sociales.

Requerimos más cualificación, capacitación y talento para modelizar lo previsible y gestionar lo inesperado. Las respuesta al exterior, a los cambios, y a la competencia son las claves para sobrevivir en cabeza del grupo. Por esto es importante explotar la información, el conocimiento, la inteligencia y el talento, y para ello no hay otro camino que trabajar y progresar en lo posible en la organización y explotación de los conocimientos, poniendo la empresa en alineamiento con el conocimiento y su generación de valor para los clientes, socios (en el caso de las cooperativas), empleados, proveedores y entorno social.

2.6 Problemáticas relacionadas con la gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito

En las cooperativas de diversos países de Latinoamérica destacan diversas problemáticas que son recurrentes relacionadas con carencias o desactualización en los conocimientos y habilidades; falta de respaldo técnico; problemas de dedicación; y falta de propuestas bien fundamentadas y debidamente respaldadas.

Así como las organizaciones con debilidades relativas que no les permiten influir en acuerdos y negociaciones a nivel nacional, así como en procesos de integración regional; reducido aprovechamiento de las ventajas comparativas del cooperativismo para constituirse en actores relevantes de las iniciativas de descentralización y de desarrollo local; Organizaciones que no han afrontado los cambios estructurales y de gestión necesarias; lineamientos de gestión asociativa y empresarial no definidos, asumidos o ejercidos efectivamente; resistencia al cambio y/o falta de equilibrio en la renovación de los cuadros directivos; reducida presencia de mujeres y jóvenes en los niveles de dirección y gerenciales de las organizaciones; y resistencia a la integración a nivel nacional, regional e internacional.

Otra de las problemáticas es que existe escaso número de dirigentes y funcionarios con suficiente formación, como para dirigir y gestionar las organizaciones cooperativas, basado en políticas de educación no suficientemente explicitadas o no aplicadas en la práctica; reducida participación de dirigentes y funcionarios de los niveles jerárquicos en las actividades de capacitación que se les ofrecen; falta de motivación o de interés en la formación en los aspectos asociativos y empresariales; escasez de tiempo para asistir a los eventos de capacitación; visión de la capacitación como un gasto en lugar de una inversión; y escaso conocimiento del desarrollo de experiencias realizadas por organizaciones similares.

Como respuesta a estas insuficiencias existen diversas tecnologías dirigidas a la formación estableciendo como premisas los componentes como el conocimiento complejo e incertidumbre. Estas permiten establecer las pautas del aprendizaje continuo superando los paradigmas del mecanicismo reduccionista.

En la empresa esto deviene en la asimilación de la importancia de las relaciones humanas y las estructuras informales como factores que provoca bucles de retroalimentación que permiten la calibración del sistema mediante la emergencia de nuevas soluciones creativas. La utilización de la comunicación y aprendizaje tanto de las redes formales como informales y las relaciones personales entre los directivos y sus grupos de influencia juegan un papel crucial en la socialización de las competencias. (Morin E. , 1999; Capra, 1997)

Las diversas propuestas de tecnologías, procedimientos para la gestión del conocimiento no devienen en un resultado artefactual, sino que representa parte de la relación entre tecnología y vida cotidiana, donde combinando conocimientos con temas subjetivos, valores y moral se construye dentro de las organizaciones otro tipo de saber (Sotolongo & Delgado, 2006). Este saber corresponde con la contribución a crear el desarrollo humano de los participantes del proceso formativo. Que según Morin significa integrar, combinar y dialogar permanentemente tanto con los procesos tecno-científicos como con la ética y responsabilidad social, logrando la humanización del desarrollo y enfocándose en los activos intangibles no solo en los tangibles.

2.7 La influencia de las políticas en el desarrollo endógeno de las capacidades basadas en el conocimiento

En el Informe sobre Desarrollo Mundial se precisa como “El mejoramiento del nivel de vida, el cual comprende el consumo material, educación, salud y protección del medio ambiente” cuyo objetivo global es dotar de mayores derechos económicos, políticos y civiles a todos los seres humanos, sin distinción de sexo, grupo étnico, religión, raza, región o país (Mediavilla & Salvat Melis., 2006)

El desarrollo endógeno, desarrollo sostenible, desarrollo humano, desarrollo local, entre otros, son términos y conceptos que se refieren a aspectos de un fenómeno común, pero que responden a escalas, realidades y sobre todo a necesidades e intereses muy concretos (Saravia, 2003).

Uno de los cambios más importantes que ha tenido lugar en la teoría del desarrollo económico es la formación de un nuevo paradigma que conocido como Desarrollo Endógeno. Saravia, (2003), lo conceptualiza como las iniciativas productivas que emergen del interior de un territorio, sector económico o empresa, para aprovechar las capacidades, potencialidades y habilidades propias, con el fin de desarrollar proyectos económicos, sociales, ambientales, territoriales y tecnológicos, que permitan edificar una economía más humana, para una nueva vida económica del país. En otras palabras, el desarrollo de un territorio debe ser el resultado de esfuerzos endógenos.

El concepto de Desarrollo Sostenible, se empieza a popularizar, en función de sostener las capacidades de la tierra, para mantener la vida actual y futura, así como los procesos productivos inherentes (Díaz, 1999). Por lo que actualmente lo último en concepto, es el desarrollo humano sostenible, con el cual se espera responder no sólo a los problemas y necesidades económicas, sino también a las de equidad, participación, territorio, género, entre otros aspectos (Saravia, 2003).

El propio autor considera que el desarrollo endógeno se proyecta entonces como una oportunidad histórica para la construcción de una estrategia nacional de desarrollo que logre articular sabiamente, las potencialidades de lo endógeno, con las oportunidades de lo exógeno.

La ciudad es un espacio para el desarrollo endógeno debido a que genera las externalidades que permiten la aparición de rendimientos crecientes, dispone de un sistema productivo diversificado y es un espacio de redes en que la relación entre los diferentes actores permite la difusión del conocimiento y estimula los procesos de innovación y de aprendizaje (Mediavilla & Salvat Melis., 2006).

El ser humano es el centro y razón de ser del desarrollo (UNESCO, 1976) se busca la expansión de las capacidades humanas a fin de ampliar las posibilidades de la gente de vivir la vida que deseen y valoren. Por ello, es fundamental tomar en cuenta, además de los indicadores económicos, otros aspectos relevantes para las personas: una vida larga y saludable, contar con conocimientos y poder participar activamente en la vida de su comunidad.

Núñez (2006), plantea que el conocimiento siempre ha sido importante, tanto por su contribución al crecimiento económico como las oportunidades que ofrece.

El conocimiento ha de ser el principal insumo que los cooperativistas posean para avanzar hacia un desarrollo sostenible, y se demuestra con lo enunciado por Núñez (2006), de que nos encontramos en la sociedad denominada "Sociedad del Conocimiento", en ese sentido el propio autor señala que el desarrollo social, en las circunstancias contemporáneas, es fuertemente dependiente del conocimiento y es necesario avanzar hacia el "desarrollo social sostenible basado en el conocimiento" (Núñez, 2006b).

2.8 Las cooperativas como fuente de desarrollo local y endógeno

Las cooperativas favorecen el desarrollo local al ser empresas que se encuentran particularmente ligadas al territorio, ya que éstas están vinculadas directamente a las personas que la integran, y éstas lo están al territorio (García-Gutiérrez, 1991). De esta forma podemos justificar la cooperativa como una fórmula idónea para el desarrollo del potencial endógeno de una zona (Morales, 1998).

Las cooperativas muestran una clara orientación hacia los mercados regionales/locales, incluso dentro del ámbito de la producción industrial, contribuyendo a ofrecer una alternativa directa al paro y cubrir determinados servicios y productos que la empresa de capitales o el sector público no pueden satisfacer o que los proporcionan a un mayor precio y/o menor calidad (Westlund & Westerdahl, 1996).

La defensa de la economía local en plena era de la globalización puede parecer anacrónica. Sin embargo, el rescate de la identidad local actúa como mecanismo social de defensa para las regiones (Enríquez, 1995). Ekins y Newby (1998) plantean que estas economías adquieren una especial importancia con la globalización por los siguientes motivos:

- 1) Los mercados globales no son incluyentes. La competencia global genera ganadores y perdedores; y a falta de economías locales activas, los perdedores se verán apartados de cualquier actividad económica y emergerá una subclase desempleada y marginada.
- 2) La globalización genera distancias sociales y medioambientales. Ante el incremento del número de personas que compran y producen para los mercados globales, las relaciones económicas, que son fuente de cohesión en las comunidades locales, se vuelven menos fuertes. El desarrollo económico local puede mantener las redes económicas locales y la cohesión social.
- 3) La globalización induce la homogeneización cultural. Una economía local activa permite el desarrollo y mantener las tradiciones y la multitud diversidad contrarrestaría estos elementos.
- 4) La globalización crea vulnerabilidad económica. La especialización que ésta favorece hace a los entes económicos más vulnerables a la reestructuración económica frente a

cambios de la demanda de los mercados. Una base económica local fuerte puede dar estabilidad en tiempos de crisis y ofrecer oportunidades para el desarrollo de nuevas actividades y la emergencia de ventajas comparativas.

Esta situación obliga a desarrollar teorías territoriales del desarrollo local, que según Vázquez (1997) defienden la superioridad estratégica de las pequeñas empresas en los procesos de desarrollo. Estas teorías (Friedman & Weaver, 1979; Stöhr & Tödtling, 1979; Stöhr & Taylor, 1981; Sach, 1980), se basan en la idea de que cada territorio es el resultado de una historia que se ha configurado dentro de un entorno institucional, económico y organizativo, lo que le otorga una identidad propia y le capacita para dar respuestas estratégicas a los desafíos de la globalización.

De esta forma, Stöhr y Taylor (1981) defienden estrategias de desarrollo desde abajo (bottom-up), que ofrezcan oportunidades de mejora a las personas, grupos sociales y comunidades locales, y permitan movilizar sus capacidades y recursos.

La creación de pequeñas empresas cooperativas cuenta, siguiendo a las teorías territoriales del desarrollo, con un importante potencial para el desarrollo local (Gutiérrez, 2003).

CONCLUSIONES

La gestión del conocimiento es un arma para enfrentar la diversidad y la incertidumbre del contexto actual de las organizaciones. La caracterización y comprensión adecuada de los niveles de desarrollo del conocimiento y como este puede ser transmitido resulta ser una de las claves para el desarrollo de organizaciones saludables y que den respuestas multidimensionales y globales a los problemas cada vez más complejos y diversos.

La gestión del conocimiento no pertenece a una sola ciencia sino que presenta un carácter transdisciplinario y multidimensional que permite el desarrollo de las personas dentro de la organización y la gestión adecuada del talento con que cuenta la organización; las tecnologías debido a que la difusión de este es fundamental; y las ciencias relacionadas con el aprendizaje y motivación de los trabajadores.

En las cooperativas existen deficiencias respecto a la gestión del conocimiento que va desde la desactualización de los conocimientos utilizados, la poca difusión y utilización de las ventajas del cooperativismo y concluyendo con la deficiente preparación de directivos.

La creación de la política del buen vivir promueve el desarrollo endógeno y a su vez propicia la creación y protección de las actividades cooperativas sobre todo en el objetivo 2.

Las cooperativas son factores fundamentales para el desarrollo local y endógeno pues su accionar se desarrolla en la comunidad y su impacto repercute tanto en los socios como en los clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Capra, F. (1997). Creativity and Leadership in Learning Communities. *A Lecture at Mill 6.-Valley School District* (p. 9). California: Center for Ecoliteracy.
- Díaz, B. (1999). *Ciencias Sociales y Desarrollo Sostenible: Una visión desde la Universidad*. Guatemala: Primer Congreso Regional de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Ekins, P., & Newby, L. (1998). Sustainable wealth creation at the level in an age of globalization. *Regional Studies*, 32 (9), 863-871.
- Enríquez, A. (1995). *El desarrollo regional/local*. El Salvador: Funde.
- Friedman, J., & Weaver, C. (1979). *Territory and Function*. Londres: Edward Arnold.
- García-Gutiérrez, C. (1991). La Economía Social o la Economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas laborales). *Alfa Centauro*, 195-216.
- Gutiérrez, B. (2003). Microcrédito y desarrollo local. *Acciones e investigaciones sociales* (18), 115-128.

- León, M. (2014 йил 12-Mayo). Buen vivir: conceptualización y medición. *El Telégrafo* , pp. 12-15.
- Mediavilla, M., & Salvat Melis., E. (2006). *Propuesta de un Indicador Sintético de Desarrollo Endógeno. Una aproximación para la Región Metropolitana de Barcelona*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Morales, A. C. (1998). *Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado*. Valencia: CIRIEC.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. (M. Vallejo Gómez, N. Vallejo-Gómez , & F. Girard, Trans.) París: Unesco.
- Morin, E., & Kern, A. B. (1993). La reforma del pensamiento. *Tierra Patria* , 189-203.
- Morin, E. (2004). *El Método. La ética* (Vol. VI). París: Colección Points.
- Núñez Jover, J. (2006). Posgrado, Gestión del conocimiento y desarrollo social. *VIII Junta Consultiva sobre el Posgrado en Iberoamérica* (p. 20). La Habana: Universidad de La Habana.
- Núñez Jover, J. (2006). Conocimiento y sociedad pensando en el desarrollo. (p. 15). La Habana: Universidad de La Habana.
- Sach, I. (1980). *Strategies de l'ecodéveloppement*. Paris: Les éditions ouvrières.
- Saravia, D. (2003). *Desarrollo Endógeno y Estrategia Nacional de Desarrollo*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Sotolongo, P., & Delgado, C. (2006). El nuevo saber en construcción y las ciencias sociales. In *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social. Hacia unas ciencias sociales de nuevo tipo* (pp. 23-34). Buenos Aires, Argentina: Coleccion Campus Virtual de CLACSO.
- Stöhr, W., & Tödtling, F. (1979). *Spatial equality-some antithesis to current regional development*. (H. Folmer, & J. Oosterhoven, Eds.) Nijhoff: Leiden.
- Stöhr, W., & Taylor, D. R. (1981). *Development from above or below*. New York: John Wiley & Sons LTD.
- UNESCO. (1976). *Recomendación relativa al desarrollo de la educación de adultos*. Nairobi: PNUD.
- Vázquez, A. (1997). Gran Empresa y desarrollo endógeno: la convergencia estratégica de las empresas y territorios ante el desafío de la competencia. *EURE*, 23 (70), 5-18.
- Westlund, H., & Westerdahl, S. (1996). Contribución de la Economía social a la ocupación laboral local. *CIRIEC* (24), 23-40.