

Cuadernos de Educación y Desarrollo

Vol 3, Nº 27 (mayo 2011)

<http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>

GESTION DEL CONOCIMIENTO: REFLEXIONES Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL CENTRO DE ESTUDIO UNIVERSITARIO

MSc. Olmes E. García Bode

hgb@ult.edu.cu

DrC Belisario Cedeño García

DrC Esteban Peña Peña

MSc Dulce Maria Díaz Abreu

Universidad de Las Tunas, Cuba

Resumen

Las empresas no son las únicas organizaciones adecuadas para asimilar cambios en función del perfeccionamiento de sus procedimientos para la gestión del conocimiento, también las universidades constituyen horizontes en la aplicación de este paradigma. Ellas aglutinan en el proceso docente gran número de estudiantes, profesores, técnicos y científicos poseedores de un amplio diapasón de valores, conocimientos básicos, profesionales, académicos, relaciones, habilidades, experiencias, etc. Capacidades que si se administran de forma eficiente, se garantiza un producto socialmente útil y de calidad, lo que elevaría su competitividad. Lo anterior justifica la necesidad de tratar el tema del conocimiento y su gestión desde la perspectiva del centro de estudio, para orientar a las universidades como verdaderas gestoras del conocimiento.

Palabras claves: Innovación educativa, gestión del conocimiento.

Código: Y20, Y90

Introducción.

La necesidad de generar, asimilar, difundir y utilizar el conocimiento se ha convertido en uno de los retos inaplazables para las instituciones que sostienen su desarrollo en la ciencia, como es el caso de las universidades. En relación con este hecho se reconoce el valor que tienen dichas capacidades individuales y colectivas cuando son aprovechadas eficientemente por las organizaciones.

Si a mediados del siglo XX, el 40% del crecimiento de un país radicaba en su riqueza material, desde finales de ese mismo siglo la balanza se inclinó hacia la necesidad de administrar el conocimiento gestado o adquirido a lo largo de décadas. Comenzó entonces a destacarse con énfasis en la literatura el valor estratégico de los intangibles. Dejó de ser un recurso más de las organizaciones y se convirtió en su principal factor de éxito (Checkland y Scholes, 1990; Drucker, 1994; Nonaka y Takeuchi, 1995; Edvinsson y Malone, 1999; Behrens, 2004).

La gestión del conocimiento permite no solo a las organizaciones sistematizarlo y organizarlo en función de sus necesidades, sino también orienta las competencias y capacidades de las personas. Las ineficiencias relacionadas con: el clima organizacional, la preservación del conocimiento y su crecimiento son algunos problemas que pueden encontrar respuesta con su aplicación.

Varios son los estudios, en cuyas conclusiones, evidencian el éxito cuando se lleva a efecto un proyecto de este tipo (Nonaka y Takeuchi, 1995; Davenport y Prusak, 1998; Edvinsson y Malone, 1999).

Aunque en el argot científico internacional se trata el tema desde hace más de dos décadas, aún está en pleno desarrollo. La elevada constelación de sus elementos teóricos y prácticos, todavía transita por un lógico proceso de sistematización. Es por ello, que independientemente a que las organizaciones, consciente de su importancia, intentan aplicarlo, no siempre existe un criterio bien definido y un claro procedimiento para alcanzarlo, lo que afecta su máximo aprovechamiento.

Lo anterior justifica la intención de las presentes reflexiones y consideraciones desde la perspectiva de los centros de estudio en las universidades, estructuras cuya misión es potenciar la labor científica en dichas instituciones.

Desarrollo

Las empresas no son las únicas organizaciones que se adecuan para asimilar cambios en función del perfeccionamiento de la gestión del conocimiento, también las universidades constituyen horizontes en la aplicación de este paradigma organizacional.

Elas aglutinan directamente en el proceso docente gran número de estudiantes, profesores, técnicos y personal de apoyo, poseedores de un amplio diapasón de conocimientos y valores, que se traducen no solo en habilidades básicas, profesionales y académicas, sino también en experiencias, relaciones, esquemas de trabajo, modelos de comportamientos, etc. Sólo su eficiente administración puede garantizar un producto socialmente útil y de calidad, y por tanto una elevada competitividad. Se convierte, entonces, en un reto para ellas la creación de instrumentos que faciliten su óptimo aprovechamiento.

Dentro de las universidades, los centros de estudio para la labor científica han pasado a ser una valiosa herramienta para la solución de problemas cruciales a los que se debe enfrentar la humanidad, lo que impone un reto importante para la gestión de los procesos universitarios fundamentales. Su importancia radica en que las principales competencias que llevan a las universidades al éxito se asocian con sus resultados en la ciencia e innovación tecnológica y son precisamente ellos los núcleos para el desarrollo de la actividad científica y para el despliegue del conocimiento acumulado y/o generado durante la investigación; que sin dudas constituyen presupuestos importantes de la gestión del conocimiento.

Esta capacidad, cada vez más creciente, es la que permite a las universidades reaccionar oportunamente ante las nuevas exigencias, sin embargo en muchas de ellas existen insuficiencias en su aprovechamiento, cuestión esta que introduce una contradicción susceptible para la investigación científica. Una de las posibles vías para su solución pudiera estar relacionada con la gestión del conocimiento, si se tiene en cuenta que es un instrumento que facilita el uso de las potencialidades inherentes al conocimiento en el entorno organizacional, y por tanto permite a las universidades enfrentar los nuevos retos y exigencias del desarrollo.

§ La universidad y su papel ante los nuevos retos y exigencias del desarrollo.

Hoy en día, el mundo está sumergido en la era de la globalización, en una sociedad cambiante, en la que las universidades deben enfrentarse cada día nuevos retos y exigencias tales como:

- Modificaciones en los perfiles profesionales. Las universidades necesitan reaccionar a estos cambios con la creación de nuevas carreras o la adaptación de las existentes a las nuevas situaciones que se exijan. Se crean nuevas necesidades históricas de cambio que asocian al escenario o contexto universitario.
- Formación de competencias sociales e interdisciplinarias. Se deben crear competencias necesarias para solucionar problemas y trabajar en proyectos integrales. La diversidad de los fenómenos sociales requieren de la intervención multidisciplinaria.
- La no homogeneidad de los niveles sociales y culturales de los estudiantes. La población que asiste a la universidad es cada vez más amplia y diversa, ello exige el perfeccionamiento de las competencias del personal docente y de los currículos.
- Competitividad universitaria creciente. Se exige que las universidades den respuesta mas inmediata a los emergentes cambios locales, territoriales y nacionales, por lo cual es política permanente la incorporación a las mismas de profesores altamente capacitados desde el punto de vista metodológico y científicos. Alcanzar el reconocimiento y liderazgo dentro del mundo científico y social es parte de la identidad universitaria.
- Actualización de la actividad docente, laboral e investigativa. En un mundo donde el conocimiento aumenta rápidamente a causa de los nuevos avances tecnológicos en la informática y las comunicaciones, y los requisitos de formación cambian constantemente, las universidades deben reaccionar a esta situación y adaptar de manera apropiada sus contenidos de investigación y docencia a la realidad existente.
- Eficiencia en el uso de los recursos. En el ámbito universitario debe tenerse en cuenta la escasez de los recursos y asegurar el uso eficiente de los mismos. No sólo en cuanto a los recursos materiales, sino también los humanos y financieros.
- El extensionismo. Como centros de educación y activos generadores de nuevas ideas y conceptos, cumplen la función de dar ejemplo dentro de la sociedad, fomentando el desarrollo sostenible mediante la consideración de intereses ecológicos, económicos y sociales en la educación y reutilización de sus propios conocimientos en beneficio de la propia institución.

Además de las características descritas anteriormente el entorno universitario debe cumplir con las siguientes circunstancias identificadas por Prince (1999): organización en continuo aprendizaje, orientación técnico profesional, mejora continua de todas las actividades, rápida reacción a cambios en el entorno, capacidad de innovación y capacidad de adaptación.

Lo anterior es relevante porque en las universidades encontramos generalmente tres campos de actividades fundamentales: lo docente, laboral e investigativo. Todos ellos concatenados para dar respuesta a las necesidades de desarrollo de los territorios, es decir, la docencia incorpora nuevos conocimientos que pueden haber sido generados por los procesos investigativos en la actividad práctica laboral.

Ante estos retos y exigencias juega un papel importante los centros de estudio para la actividad científica. Si se garantiza en ello un eficiente funcionamiento en base a sus potencialidades ligadas al conocimiento, se introduce entonces una nueva arista para impulsar la inteligencia universitaria.

El planteamiento de un sistema que facilite el aprovechamiento de dichas capacidades inherentes intangibles en su entorno, permitirá elevar la competitividad en estas organizaciones como verdaderas gestoras del conocimiento.

§ La gestión del conocimiento: presencia en las universidades y planteamiento del modelo de sistema para la gestión del conocimiento en un centro de estudio universitario.

En las universidades en general se produce una integración entre los componentes docente - laboral - investigativo, donde se establecen procedimientos sistemáticos cuyos fundamentos son parte de la gestión del conocimiento, proceso que se aplica indistintamente en cada una de las dependencias (facultades, departamentos centros de investigación y otras). En ellas existe un destacado contacto con el conocimiento, tanto en su generación mediante la investigación científica, como en la transferencia del mismo en la docencia y en la práctica laboral.

Una mejora continua de los procesos de investigación y desarrollo en este contexto es un elemento importante, así lo afirmaron en su texto investigadores como Petrides y Nodine (2003). Ellos consideraron que lo más importante en estos escenarios es el resultado final de los procesos relacionados con la preparación de los estudiantes y la investigación. Argumentaron también que este aspecto debería ser considerado en primer lugar en la planificación de las actividades de gestión del conocimiento de una universidad, puesto que la investigación y la docencia pueden ser interpretadas como subprocesos de este.

Para ambos autores, la gestión del conocimiento en las universidades es la estructura o esqueleto sobre el que las personas de la organización son capaces de desarrollar un conjunto de procedimientos que posibilitan la reunión y difusión del conocimiento con el objetivo de mejorar los procesos de la investigación y la docencia, y con ello los resultados de la aplicación de los nuevos conocimientos.

Algunos de los requisitos que se deben exigir para la gestión del conocimiento en las universidades a criterio del autor son:

- General. Coherencia entre la investigación, la docencia y el componente laboral, planificación estratégica de las actividades de investigación y docencia, mejora continua de los procesos y sus resultados, documentación de los procesos y almacenamiento de las potencialidades de conocimientos disponibles, buscadas o creadas durante los anteriores procesos que significan capital intelectual.
- Investigación. Gestión de los proyectos de investigación, organización de la bibliografía, organización de los datos de estudios de investigación, aplicación de técnicas de creatividad, actividad multidisciplinaria, almacenamiento del nuevo conocimiento generado, aplicación y evaluación de su impacto.
- Docencia. Aplicación de nuevos métodos didácticos orientados a la resolución de problemas o a la gestión de proyectos, organización y administración de información y del conocimiento sobre las sesiones didácticas, utilización de técnicas de presentación, planificación de los cursos, socialización de resultados, almacenamiento de los conocimientos que significan capital intelectual.

Procedimiento:

La estructuración de un sistema de gestión del conocimiento que articule estos componentes en un centro de estudio para la labor científica en una organización universitaria a criterio del autor debe permitir entonces la identificación, evaluación, almacenamiento y difundir el

conocimiento organizacional que significa capital intelectual. A continuación se muestra un procedimiento para su implementación.

Para el desarrollo efectivo del sistema se requiere de la organización, planificación, dirección y el adecuado control de la información que genera conocimiento deseado, de la mejora continua de los recursos humanos y la cooperación interorganizacional para usar plenamente el conocimiento disponible.

Por tanto, un modelo de sistema de gestión del conocimiento que responda a los anteriores procesos dentro de los centros de estudio, según los razonamientos del autor, debe reflejar el contexto en el que se mueve la organización, la manera en que se capta y/o genera información contextualizada para dar respuesta a las demandas de ese entorno, se codifica en bases de datos, se potencian en procesos de aprendizajes y se miden en la solución concreta de problemas, es decir debe reflejar de forma concatenada subsistemas que intervengan en la captación de necesidades de conocimiento, el análisis, procesamiento y búsqueda del conocimiento deseado, la aplicación y estudio del impacto, y el consiguiente almacenamiento del conocimiento incrementado.

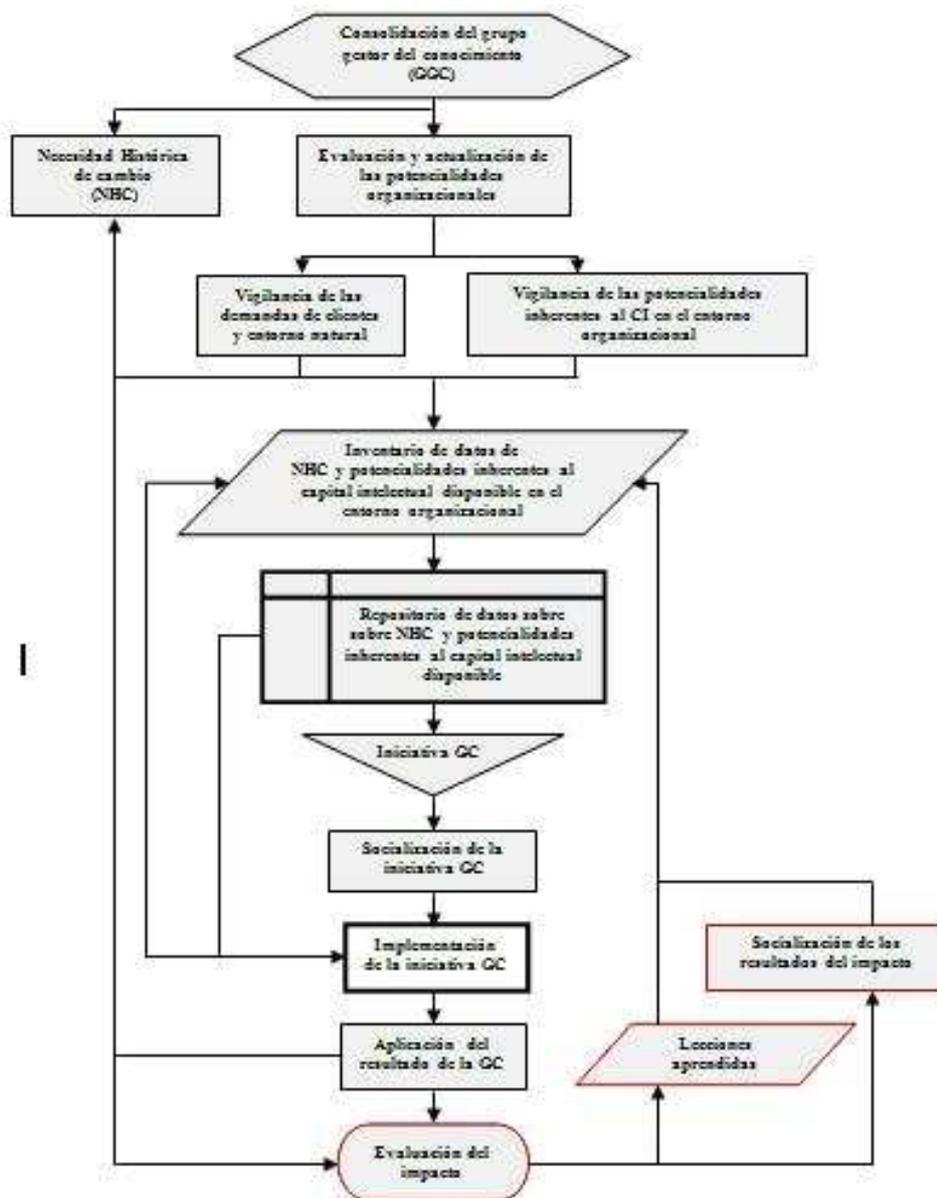


Figura 1. Procedimiento para la gestión del conocimiento en un centro de estudio para la labor científica en las universidades.

Se puede implementar a partir de la aplicación de un conjunto de pasos lógicos conexos en una etapa previa y otra dinámica o emprendedora. En la primera se crean las bases tecnológicas y organizativas iniciales, mientras que en la segunda se desarrollan las iniciativas de gestión del conocimiento. Aquí se potencia el aprendizaje organizacional y como resultado el crecimiento del capital intelectual y la solución concreta de los problemas.

Cualidades del procedimiento:

- Facilita el estudio del contexto en el que se desempeñan los centros de estudio lo que facilita la captación de necesidades de conocimiento.
- Aporta instrumentos que intervienen en la percepción y/o generación de información contextualizada que permiten identificar las necesidades históricas de cambio o demandas del entorno.

- Facilita el estudio de la perspectiva estratégica que permite el análisis, procesamiento y búsqueda del conocimiento deseado.
- Aporta la manera de codificar información contextualizada estratégicamente en bases de datos.
- Orienta el modo en que se pueden potenciar los procesos de aprendizajes.
- Expresa la forma en que se puede medir la solución concreta de problemas, lo que da lugar al estudio del impacto generado que permite la corrección y perfeccionamiento oportunos del proceso con el consiguiente crecimiento del capital intelectual disponible para continuar su aplicación.

Conclusiones

1. Se apuntala el Sistema de gestión del conocimiento como una herramienta importante para dar respuesta a las necesidades de perfeccionamiento de la Universidad en el siglo XXI como organización inteligente.
2. Se dan los elementos básicos de un procedimiento para el establecimiento de un sistema de gestión del conocimiento en el centro de estudio para la labor científica en las universidades.

Bibliografía

- Behrens, Celina (2004). "El conocimiento es un activo muy importante en las organizaciones actuales". [en línea] octubre 2008. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales2/gerencia/1/concelbehre.htm> [Consulta: febrero, 17 2008]
- Davenport, T. y Prusak, I. (1998). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1994). "La Innovación y el Empresario Innovador: La práctica y los principios", México, Editorial Hermes, Tercera Reimpresión, p. 92-93
- Edvinsson I. y Malone M. (1999). "El capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa". Gestión 2000. España.
- Fuentes, H. (1998). "Dinámica del Proceso Docente - Educativo. Centro de Estudios de Didáctica de la Educación Superior Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, (monografía en soporte magnético).
- Fuentes, H. (2001). "Teoría Holística Configuracional de los Procesos Sociales". Centro de Estudios de Didáctica de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba (monografía en soporte magnético).
- Kogut, B. y Zander, U. (2003). "Knowledge of the firm and the evolutionary theory of the multinational corporation", Journal of International Business Studies, 34, pp. 516-529.
- Marí Lois, J. (2003). "Educación y solidaridad. Contribución a un proyecto para la educación en América Latina". Publicaciones Acuario Centro de Estudios F. Varela. La Habana.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. "Proceso de creación del conocimiento". [en línea] noviembre 1995. Disponible en: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. [Consulta: febrero, 17 2004]
- Petrides, L. A. (2002). "Organizational Learning and the Case for Knowledge-Based Systems. New Directions for Institutional". Research, Nr. 113, págs. 69-84, Wiley Periodicals Inc.
- Petrides, L. A. y Nodine, T. R. (2003). "Knowledge Management in Education: Defining the

Landscape". Half Moon Bay, California, March 2003, Institute for the Study of Knowledge Management in Education

Prince, C. (1999), "Transforming the university business school for the 21st century". Strategic Change, December, Nr. 8, págs. 459–471

Rodríguez Castellanos, A., Araujo de la Mata, A. y Urrutia Gutierrez, J., (2001). "La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto". Cuadernos de Gestión. Vol. 1 No 1, febrero de 2001, Universidad de la rioja, España. [en línea] febrero de 2001. Disponible en: <http://www.unirioja.es/Publicaciones/ej/cuadernosdegestion/cgestion1/pdfs/gest03c.pdf> [Consulta: febrero, 17 2010]

Velázquez Zaldívar, Reynaldo y Delgado Pérez, Elsa (2002). Metodología para el diagnóstico de la gestión de recursos humanos en empresas en perfeccionamiento empresarial. Monografía publicada por la Biblioteca Benito Juárez. Universidad de Holguín.