

Prólogo

En las dos últimas décadas, los investigadores en el campo de la administración han indagado, explorado y preguntado a los directivos de las organizaciones cómo han logrado introducirse en la economía basada en el conocimiento para dar respuesta a los interrogantes que surgen cuando se trata de identificar, gestionar y medir los intangibles, siendo el conocimiento el activo estratégico de mayor valor en el logro de los objetivos empresariales.

Las organizaciones que han asumido el reto de saber cómo gestionar el conocimiento han empezado a dar sus primeros pasos, comprendiendo cual es el verdadero significado de este concepto, tan ligado a la teoría basada en los recursos y las capacidades, el aprendizaje, el capital intelectual, la creación de conocimiento y la innovación. De igual forma, se han esforzado en llevar a cabo los primeros intentos dirigidos a saber cómo hacer explícito el conocimiento tácito que poseen las personas, y a descubrir cuál es el valor que éste tiene en la mejora de procesos, desarrollo de servicios y productos, toma de decisiones, resolución de problemas, eficiencia en el trabajo en equipo, actualización y aprendizaje de nuevos constructos de conocimiento, mejora de métodos de trabajo, y desarrollo de capacidades sociales.

Del mismo modo, gracias a aquellos de sus directivos que apostaron por incursionar en la visibilidad del conocimiento, las organizaciones han ido aprendiendo a partir del ensayo y el error, la experimentación, la contextualización de información relevante, y el esquema mentor-aprendiz, hasta llegar a tener definidas ciertas formas de trabajo que son apropiadas cuando se persigue que las actuaciones se hagan de manera fluida y con cierto grado de seguridad y de asertividad.

El primer artículo de este libro está relacionado con una ONG de Colombia: “Corporación Día de la Niñez”, que ha hecho enormes esfuerzos para que las personas internalicen ciertas formas prácticas destinadas a mostrar hechos, certezas justificadas, conocimiento tácito explicitado y diseño de talleres propios del esquema mentor-aprendiz. Hoy en día, se puede decir con certeza que el camino ha tenido avances coherentes y que la gestión de toda organización que desea moverse hacia un futuro cierto está basada en la cultura de la gestión del

conocimiento. Atrás quedaron las creencias heredadas de que el conocimiento se movilizaba a través de las tecnologías de la información, y de que las personas aprendían a partir de mensajes enviados a través de internet. Se pensaba que ello les era suficiente porque la mera lectura de un documento les permitía llevar su contenido a la práctica, y porque la realización de un taller era suficiente para su aprendizaje y para garantizar la visibilidad del conocimiento en los procesos.

En nuestro caso, la organización asumió el reto de hacer parte de la tendencia actual hacia la “Economía basada en el conocimiento”, por lo cual, la dirección ejecutiva creyó y mantuvo el firme propósito de hacer visible esta perspectiva tanto en los procesos claves o estratégicos como en los de apoyo. La persistencia en el deseo de tener evidencias acerca del conocimiento que tienen y desarrollan las personas llevó a la organización a desarrollar en sus empleados capacidades destinadas a documentar las lecciones aprendidas (experiencias positivas y negativas) con el fin de crear la cultura de la documentación y el acceso a la información que contiene. Se trataba de evitar las pérdidas de conocimiento y, como suele decirse, el “reinventar la rueda” cada vez que ingresa un empleado nuevo o se asume el liderazgo de un proyecto. De igual forma, se documentaron los procesos tal y como eran llevados a la práctica, para tener siempre en cuenta lo que se ha hecho antes y lo que se ha hecho después. Es un modo eficaz de tener la historia en el presente a la hora de tomar decisiones y resolver problemas. El siguiente reto estuvo en, a partir de su capital humano, ser capaces de identificar y consolidar las competencias esenciales. En definitiva, llegar a tener buenas prácticas con el objetivo de ser productos puestos al servicio de otros contextos, de forma que la misión de la CDN no sólo fuera visible en Colombia sino también en otros Países del entorno latinoamericano. El segundo artículo del libro trata sobre “Políticas de selección y desarrollo profesional, gestión sistemática de competencias, capital humano y capacidad de innovación”. Resalta la importancia del capital humano en las empresas de software de Uruguay, la mejora de la capacidad de innovación, y la creación de conocimiento. Estas empresas se caracterizan por ser intensivas en conocimiento tecnológico y, por tal razón, el conocimiento tácito es relevante de forma que las interacciones entre las personas adquieren un alto valor en la medida en que apoyan el desarrollo de sus capacidades sociales.

El estudio concluye que las prácticas de gestión de recursos humanos deben estar orientadas a promover el tipo de conocimiento, competencias

y actitudes necesarios para alentar la innovación, elemento crítico de competitividad en el contexto actual, en lugar de centrarse únicamente en la promoción de los comportamientos más adecuados. Además, según se ha visto, la calidad del capital humano (cualificación, experiencia y habilidades sociales y emprende-doras) afecta de manera significativa a cada una de las dimensiones de la capacidad de innovación y, de manera especial, a las que tienen que ver con la implantación de las nuevas ideas.

El tercer artículo del libro tiene el propósito de presentar las dinámicas de interdependencia que se generan entre distintas dimensiones de proximidad (organizacional [social, cognitiva, institucional, cultural], tecnológica, geográfica, entre otras) en los procesos de colaboraciones inter-organizacionales. La identificación de los procesos a través de los cuales se relacionan prácticas de gestión de conocimiento inter-organizacional con las políticas de ciencia, tecnología e innovación, que fomentan arreglos inter-institucionales, es una certeza que encontramos en la investigación procedente de los centros de nanotecnología y nanociencia de diversos laboratorios afincados en diferentes países de Europa. Estas contribuciones aportan elementos para comprender la articulación de las prácticas de gestión de conocimiento inter-organizacional y las políticas que fomentan los arreglos inter-institucionales. Un punto poco explorado en la literatura de gestión de conocimiento. Cabe destacar que en los diferentes tipos de proximidad, las tres que tienen relevancia en las cooperaciones entre dos o más organizaciones son: la geográfica, la organizacional y la tecnológica. La geográfica (territorial, espacial o física) puede tomarse en términos absolutos (medidas de distancia), o relativos (tiempos de transporte, por ejemplo). Esta modalidad de proximidad se asocia normalmente a la transferencia de conocimiento tácito.

La organizacional comprende una cercanía en aspectos cognitivos, institucionales, culturales y sociales. Para la colaboración inter-organizacional lo que podría facilitar las interacciones serían las similitudes entre los socios. La proximidad tecnológica está ligada a las bases de conocimiento y a las capacidades compartidas, que influyen en el aprendizaje que puede generarse entre los cooperantes.

Florentino Antón Reglero, Josune Sáez Martínez, Constanza Pérez Martelo y Andrea Pérez-Bouvier, investigadores académicos y con especial énfasis en creación de conocimiento a partir de la gestión del

mismo, interpretan cada uno de los contextos donde son visibles las evidencias. Para estos investigadores es preciso identificar el conocimiento relevante de las organizaciones, buscar sencillas formas de explicitar el conocimiento tácito y hacer una adecuada interpretación y aplicación del conocimiento transferido, el cual debe generar valor en los procesos de las organizaciones.

El interés que despierta cada uno de los autores y co-autores de este libro radica fundamentalmente en el hecho de compartir con el lector las evidencias en gestión del conocimiento a partir de los matices expuestos en los diferentes capítulos. Nos hemos comprometido como investigadores en profundizar en esta perspectiva, para contar cada vez más con certezas justificadas que den cuenta del valor que posee el conocimiento en la actual economía.

Dejamos la puerta abierta a aquellos otros investigadores que quieran sumarse al actual reto de la sociedad: la disminución de las brechas existentes entre las personas para de este modo conseguir tener una sociedad más equitativa, informada, crítica y con capacidad para generar nuevos conocimientos frente a los problemas actuales.

Dr. Ing. Carlos Blanco Valbuena