

Gestión del Conocimiento en organizaciones intensivas en conocimiento

Otaiza Cupare¹, Minerva Arzola²

¹Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz, Venezuela, otaizacupare@gmail.com

²Universidad Politécnica Experimental Antonio José de Sucre, Puerto Ordaz, Venezuela, minervarzola@yahoo.com

The study objective was the implementation of knowledge management in knowledge intensive organizations. The review was performed on the theoretical foundations of the knowledge management and the state of art review on the implementation of formal processes in national and foreign universities. To answer the research objectives was used a qualitative and quantitative approach with a fiels strategie. Was selected the Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) as a case study in order to describe the representative of the implementation of knowledge management in knowledge intensive organizations. The results indicate that the university has not implemented a formal knowledge management, and to determine the dimensions that can contribute to the implementation of knowledge management in the institution are: orgainzational aspects and tools of knowledge management.

1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y ORGANIZACIONES INTENSIVAS EN CONOCIMIENTO

En la llamada Era de la Información, las organizaciones requieren innovación y cambios necesarios para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades en un ambiente de intensa transformación. En ese orden de ideas, las organizaciones pueden aplicar técnicas de dirección y usar la misma tecnología e infraestructura; pero sólo la excelencia de las personas integrantes de la organización logra marcar la diferencia. La excelencia se manifiesta en las competencias, tanto organizativas como personales, de sus trabajadores; responsables, junto a la organización, del desarrollo de sus capacidades, conocimientos y habilidades (Rivero, 2006).

Por lo antes expuesto, Senge (1990), entre otros autores, señala que las organizaciones en las que el conocimiento es relevante se caracterizan por un rendimiento y competitividad mayor que las organizaciones no sensibles al aprendizaje.

En este contexto han surgido los sistemas para la creación y la Gestión del Conocimiento. Autores como Davenport y Prusack (2001), Barnes (2002) y Rivero (2006), soportados en: los cambios que permiten el desarrollo y demanda de productos y servicios basados en el conocimiento; la aparición de tecnologías de la información y la comunicación; la creciente importancia del conocimiento como base para la generación de ventajas competitivas; y el

desarrollo de sistemas, modelos e indicadores para la medición del conocimiento organizacional.

Aunado a ello, Rodríguez et al. (2001), señalan que las principales fuerzas institucionales que determinan los sistemas de innovación y, por tanto, el desarrollo de iniciativas en torno a la Gestión del Conocimiento, son la universidad, el Estado y la industria. En ese sentido, el papel de la universidad en la generación del conocimiento científico- técnico refiere que, a medida que el conocimiento vaya teniendo una importancia creciente en la innovación, como institución que produce y disemina conocimiento, habrá de desempeñar un protagonismo mayor en la innovación organizacional y, en consecuencia, en los avances en función de la implantación de la Gestión del Conocimiento.

En concordancia con lo antes expuesto, Serradell y Juan (2003), incorporan a la discusión la noción acerca de las universidades concebidas como organizaciones intensivas en conocimiento. Su principal basamento consiste en analizar estas instituciones desde su localización y creación; y, desde la estructuración, almacenamiento y distribución que aplican al conocimiento que generan; mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las universidades, como organizaciones intensivas en conocimiento, están orientadas al uso, generación y difusión del conocimiento. De esa manera, contribuyen con la reducción de la dependencia que mantienen las organizaciones de conocimientos que poseen los individuos. Las universidades deben

facilitar el entorno y los medios adecuados para que se pueda desarrollar una eficiente Gestión del Conocimiento, y que se produzcan resultados de utilidad para la organización.

2. METODOLOGIA

Para el estudio se aplicó un enfoque cuali-cuantitativo de alcance descriptivo, con una estrategia de campo. Se seleccionaron miembros del personal académico de la UNEG; caracterizados por ocupar cargos directivos y estar adscritos a centros de investigación. Se aplicaron cuestionarios validados por expertos y por el análisis factorial aplicado con el programa estadístico SPSS.

3. RESULTADOS

Los principales aportes de la investigación son: primero, el análisis del estado del arte acerca del diseño de modelos de Gestión del Conocimiento para optimizar las diferentes funciones desarrolladas por el personal académico de las universidades, organizaciones intensivas en conocimiento por excelencia; segundo, el diseño de un marco referencial, basado en cuatro dimensiones, para diagnosticar la aplicación de Gestión del Conocimiento en universidades; y, tercero, la determinación de las dimensiones que permiten abordar el caso particular de la UNEG.

REFERENCIAS

- Barnes, S. (2002). *Sistemas de Gestión del Conocimiento. Teoría y práctica*, Thomson, España.
- Davenport, T. y Prusack, L. (2001). *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*, Prentice Hall, Argentina.
- Rivero, S. (2006). *La gestión del potencial intelectual, como estrategia competitiva*, Human Management Systems, España.
- Rodríguez, A. et al. (2001). “La gestión del conocimiento científico- técnico en la universidad: un caso y un proyecto”, Cuadernos de Gestión, Vol 7, N° 1.
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina. El arte y la Práctica de la organización abierta al aprendizaje*, Garnica y Vergara, Argentina
- Serradel, E. y Juan, A. (2003). *La Gestión del Conocimiento en la nueva economía*, <http://www.uoc.edu/dt/index.html>, 18/12/07.