

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA SUM LIMONAR.

Lic. Seira Hernández Domínguez ¹, Ing. Edenia Blanco Alfonso ²

1. Sede Universitaria Limonar calle i No 026 / Capitán Calderín y Clemente Gómez Limonar Matanzas Cuba.

2. Sede Universitaria Municipal, Calle I No. 026,/ Capitán Calderín y Clemente Gómez Limonar, Matanzas Cuba

Resumen.

La Gestión del conocimiento, en los Recursos Humanos, es incorporada a las necesidades de capacitación postgraduada de los profesionales en la universalización, con el objetivo de perfeccionar el proceso docente educativo, elevar la calidad en la Educación Superior y lograr que los estudiantes se autogestionen sus conocimientos. Desde una óptica pedagógica, la gestión del conocimiento reclama un modelo que de respuesta a las necesidades psicopedagógica del personal que labora en las sedes municipales cuya decisión es mantenerse en sus puestos de trabajo sin intención alguna de reorientarse como profesores en el plano profesional. Se hace necesario, por tanto, que se este en condiciones de dominar los métodos de capacitación del personal docente en la universalización

Palabras claves: Gestión, Conocimiento, Capacitación Capital Humano

Introducción.

A finales de la década del 90 ha comenzado a emerger una nueva actividad denominada Gestión de Conocimiento, lo que conlleva a la necesidad de capacitación y aprendizaje docente.

La gestión del conocimiento puede ser definida como la función de planificar y coordinar la transferencia del conocimiento que necesita cada uno de los miembros de la organización (institución docente) (Jericó, 1999).

Esta definición subraya que en última instancia, el sujeto de aprendizaje es el miembro de la organización (institución docente), pero una organización no progresa o se hace más competitiva sólo con que sus miembros (docentes) tengan el conocimiento requerido, en adición hace falta que ese conocimiento se comparta para que de origen a soluciones de los problemas que se presentan en el trabajo.

Se puede definir entonces un nuevo concepto de Gestión del Conocimiento de forma más precisa como: el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una institución docente aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades, de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (Ob. cit).

La Gestión del Conocimiento se identifica como un nuevo enfoque gerencial que reconoce y utiliza el valor más las organizaciones: el hombre y el conocimiento que éste posee y aporta a la organización. Uno de sus valores principales es la coherencia que tiene con técnicas tales como, la gestión de calidad, la planeación estratégica y otras, que se basan también en conocimiento. Todas ellas son parte de la estrategia docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

En la actualidad se considera que la Gestión del Conocimiento ha dejado de ser una suposición, para convertirse en una técnica efectiva de gestión.

Debido a su propia naturaleza, el conocimiento no se puede administrar desde afuera.

Sólo es posible administrar el proceso de su creación y su utilización. De aquí que la gestión del conocimiento no sea una técnica que se pueda implantar aisladamente. Se requiere además de la gestión de la información, la gestión documental, el uso de las tecnologías de información y de un eficiente manejo del capital humano. Por ello, la introducción de la gestión del conocimiento no puede ser ajena a las técnicas mencionadas, sino que de hecho debe integrarlas, desarrollarlas e implantarlas con celeridad, aunque en ciertos momentos haya que saltar algunas etapas y simultanear acciones en otros casos.

Este nuevo enfoque gerencial se basa en la creación de valores a través de procesos de transformación de conceptos considerados como intangibles: la información, el conocimiento, el aprendizaje, la inteligencia; es decir, que a partir de unos "recursos críticos" o flujos de conocimientos y determinados procesos de transformación, el sistema estará en condiciones de crear nuevos conocimientos identificados como competencias esenciales que incluyen las de carácter personal, tecnológica, organizativa y relacional que lo caracterizarán en su desempeño y constituye de forma general, el capital intelectual de la organización como resultante de la Gestión del Conocimiento.

La Gestión del Conocimiento constituye una oportunidad para su aplicación consecuente en la Universalización, al existir dos niveles (el personal y el empresarial; el ontológico y el epistemológico), se puede estudiar mejor las características de las necesidades de capacitación y superación docentes. Hay que lograr que los docentes asimilen conocimientos y desarrollen nuevas habilidades y adopten nuevas actitudes para lograr el perfeccionamiento, la maestría pedagógica para contribuir a que los estudiantes autogestionen sus propios conocimientos.

Los cursos de superación, capacitación postgraduadas, maestrías, diplomados y doctorados son vías para lograr que los docentes gestionen sus conocimientos y apliquen las Nuevas Tecnologías.

El capital humano es imprescindible en la gestión del conocimiento en las instituciones docentes si se tiene en cuenta la capacidad y el compromiso intelectual relacionado con los conocimientos, habilidades y cualidades profesionales

La Gestión del Conocimiento con relación a los recursos humanos se centra en los siguientes aspectos:

- Gestión de la formación que supone contemplar la cantidad de formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.
- Gestión para la definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.
- Gestión de la diversidad.
- Gestión de la colaboración.
- Gestión de la iniciativa y de la creatividad.
- Gestión del aprendizaje.
- Gestión del cambio.

Las Sedes Universitarias contribuyen a la formación del capital humano, ya que su propia esencia se sustenta en una concepción basada en el estudio, la investigación, la creatividad, la crítica, la generación de nuevas ideas científicas y tecnológicas, el avance en el conocimiento, la transmisión y comunicación mediante la actividad docente, tanto par los estudiantes como para sus profesores.

En la Gestión del Conocimiento es necesario esclarecer algunas lagunas teóricas y están relacionadas con el desarrollo del talento, la inteligencia, la creatividad y la motivación , características que deben estar presentes en los recursos humanos que desempeñan la docencia en la sedes universitarias, las cuales se van adquiriendo con la consagración., la tenacidad, la preparación y el amor al profesión.

En la Gestión del conocimiento solamente no se gestiona el conocimiento, unido a ello se gestionan las habilidades y actitudes

Es importante señalar que existen modelos didácticos de desarrollo del talento basados en la teoría Renzulli (Renzulli,1978) y otras que brindan un conjunto de herramientas didácticas muy útiles para cualquier docente que tenga el propósito de desarrollar el talento de sus estudiantes.

La gestión del conocimiento reclama del desarrollo del trabajo pedagógico en las SUM; por tanto, su estudio es necesario

Las Universidades tienen un reto muy importante. En los momentos en los cuales las empresas se encuentran enfrascadas en desarrollar herramientas que le permitan una mayor competitividad, entre las que incluyen aquellas que son propias del ámbito académico, no hay otra respuesta posible que nuestros centros docentes se dediquen cada vez mas al desarrollo de esas herramientas y a su vez al logro de las capacidades de talento entre sus egresados que puedan ser puesto en función de respuestas proactivas a las necesidades de las organizaciones de manera que , se pudieran hacer mucho mas eficientes los esfuerzos que hoy realiza el sector productivo.

La Sede Universitaria es una institución compleja que se identifica con la producción y distribución del conocimiento en su proceso formativo, realiza otros procesos como la extensión universitaria y sociopolítica.

El proceso formativo como gestión del conocimiento en la universalización tiene sus particularidades esenciales: los conocimientos, las habilidades y los valores del estudiante El conocimiento, debe convertirse en una experiencia gratificante y, no en un reto competitivo, el éxito se consigue, sólo cuando se logra alcanzar ser el primero en su entorno, lo cual convierte al aprendizaje en un camino muy arduo y árido, en donde el único objetivo es mejorar las metas personales frente a su ámbito del conocimiento o habilidad y esto no se convierten en experiencias gratificantes. Es decir se pierde el sentido social e integral del individuo, y a su vez se pierde el sentido armónico de la transferencia y socialización del conocimiento.

La importancia del conocimiento y, la relevancia de su aplicación en el entorno. El paradigma del proceso de la educación se ha ido transformando, de un esquema en el cual se transmitían conocimientos e información (educación informativa) a un mecanismo que permita adaptar el conocimiento a las necesidades de su entorno y a la forma para aplicarlos en el mismo, es decir, potenciar la capacidad para manejar los procesos y también las emociones de los individuos (educación formativa.)

El proceso de obtención de un nuevo conocimiento o la obtención de información con valor añadido no resulta una tarea fácil, tanto en el plano individual como organizacional se requiere de experiencias, aptitudes, así como de una cultura informacional que les permita generar, procesar, y gestionar la información para trasformarla en conocimiento productivo.

Ahora bien, como se ha podido constatar, la información y el conocimiento han existido desde el comienzo de la humanidad, sin embargo hace solo algunos años que su uso y significado han tenido una connotación especial.

El conocimiento tenía el mismo significado que tiene ahora, lo que sucede es que antes no se le daba el valor que merecía porque había otros bienes tangibles que superaban el valor de este intangible; y que lo que cambió no es el valor del conocimiento, si no el valor que le asigna el mercado, ya que éste siempre fue importante, pero la única diferencia es que ahora se coloca en primer plano, además que en la economía de hoy todo lo que compramos o consumimos tiene una elevada carga de conocimientos depositados (Belly, 2002).

Hoy en día el cambio de paradigma está condicionado fundamentalmente por la nueva concepción acerca de considerar el conocimiento como “el único recurso significativo”, mediante el cual las organizaciones deben generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas (Nonaka y Takeuchi, 1999).

La gestión del conocimiento no puede ser una herramienta que se aplique de una forma aislada, la misma requiere de la implementación y uso de la gestión de la información, de las tecnologías de información y de un buen manejo del capital humano (Orozco, 2002; Simeón, 2002; Martínez, 2002; Inda, 2003; Ginés, 2004; Ponjuán, s.a.).

Según I. Steib, “la gestión del conocimiento es un proceso sistemático de búsqueda, selección, organización y difusión de información, cuyo objeto es aportar a los profesionales de la compañía los conocimientos necesarios para desarrollar eficientemente su labor” (1999, 94). Coincidimos con L. Woodman en que en un mundo tan sobrecargado de información, los individuos y las organizaciones necesitan “*obtener información de la forma correcta, en la forma adecuada, para la persona indicada, al costo correcto, en el momento oportuno, en el lugar indicado, para tomar una decisión precisa*”, todo lo cual realza la necesidad de la gestión de la información (citado por Ponjuán, s.a., 135).

La gestión del conocimiento y de la información está constituido por todas aquellas actividades y procesos que permitan a las organizaciones y a las personas generar, buscar, difundir, compartir, utilizar y mantener el conocimiento, con el fin de incrementar su capital intelectual y aumentar su valoración dentro de su entorno social.

En la producción de los nuevos conocimientos se requiere de una eficaz gestión de la información, no puede existir una organización hoy en día que no precise de la aplicación de los procesos de selección, análisis, procesamiento, almacenamiento y transmisión de la información para generar un nuevo conocimiento; siendo reconocido por expertos en esta temática que para generar nuevos conocimientos se necesita interactuar con la información.

Conclusiones.

En resumen, la gestión del conocimiento no es una técnica que se pueda implantar aisladamente. Se requiere además de la gestión de la información, la gestión documental, el uso de las tecnologías de información y de un eficiente manejo del capital humano. Por ello, la introducción de la gestión del conocimiento no puede ser ajena a las técnicas mencionadas, sino que de hecho debe integrarlas, desarrollarlas e implantarlas con celeridad, aunque en ciertos momentos haya que saltar algunas etapas y simultanear acciones en otros casos.

La Gestión del Conocimiento correctamente empleada podrá aportar riqueza a su organización y a la sociedad de modo más efectivo y seguro. Reclama del desarrollo del trabajo pedagógico en el contexto empresarial actual. Por lo tanto es necesario que las Ciencias Pedagógicas aborden el estudio de este tema para que se pueda sustentar

teóricamente de una manera adecuada y se pueda por tanto avanzar con la rapidez, eficacia y eficiencia que se requiere. En este reto las Universidades tienen una oportunidad de desarrollarse ellas mismas y lo que es más importante aún, contribuir de manera

Bibliografía.

- Colectivo de autores. (2003) La gestión del conocimiento desde una perspectiva pedagógica. Revista Cubana de Educación Superior vol. XXIII no 3. CEPES.
- Gómez López Juan Carlos, El capital intelectual consulta@epm.net.co
- González Pérez Fernando, Guzmán Martínez Fernando. La gestión del conocimiento desde una perspectiva pedagógica
- Simeon Negrin Rosa Elena Cuba posee una verdadera empresa de conocimientos. La gestión del conocimiento identificada como un nuevo enfoque gerencial, dejó de ser una suposición para convertirse en una técnica efectiva de gestión