

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: ENFOQUE ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD INNOVADORA EN EL SENA



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: ENFOQUE ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD INNOVADORA EN EL SENA

RenovaT Volumen 1 Núm. 1 pp. 8-16. Julio - Diciembre 2018 ISSN: 2619-2896 Recibido: 19-09-2018 Aceptado: 29-11-2018

Jaime Cuello Cuello¹

Marieth Orcasitas Peñaloza²

Esmerlis Camargo Torres³

Resumen

Este artículo busca analizar la gestión del conocimiento como enfoque organizacional para el desarrollo de la capacidad innovadora en el SENA, con el fin de que se le dé un manejo adecuado al Sistema de Gestión del Conocimiento, para darle un soporte a la incorporación de conocimiento y tecnologías. generando capacidad de innovar, con adquisiciones de conocimiento externos y bienes de capital como parte de la I+D. En esta investigación de tipo bibliográfico y documental, los planteamientos realizados forman parte de una revisión teórica basada en la opinión de varios autores con aportes significativos del tema de gestión del conocimiento y la innovación. Como conclusión puede inferirse que al compartir

conocimiento deben desarrollarse diversos programas de colaboración, donde los participantes puedan aportar su conocimiento formando redes de colaboración, promoviendo la cultura del conocimiento en la organización con actividades vinculadas a la apropiación, utilización y puesta en común del conocimiento como una parte transcendental del proceso de Innovación.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, estrategias para gestionar el conocimiento, redes de conocimiento, capacidad innovadora.

¹Candidato a Magister en Gestión de la Innovación. Coordinador Formación Profesional Integral y SNFT. SENA Regional Guajira. Correo: jcuello@sena.edu.co

² Dra. en Ciencias gerenciales, Coordinadora de Formación Profesional Integral, Empleo y S.N.F.T. SENA Regional Guajira. Correo: morcasitas@sena.edu.co

³ Dra. en Ciencias gerenciales, Líder SENNOVA Centro Industrial y de Energías Alternativas. SENA Regional Guajira. Correo: ecamargot@sena.edu.co

Para citar este artículo:

Cuello, J., Orcasitas, M. y Camargo, E. (2018). Gestión del conocimiento: enfoque organizacional para el desarrollo de la capacidad innovadora en el SENA. *RenovaT* 1(1), 8-16.

KNOWLEDGE MANAGEMENT: ORGANIZATIONAL APPROACH FOR THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE CAPACITY IN SENA

Abstract

This article seeks to analyze knowledge management as an organizational approach for the development of innovative capacity in SENA, in order to give an adequate management to the Knowledge Management System, to give support to the incorporation of knowledge and technologies. generating capacity to innovate, with external knowledge acquisitions and capital goods as part of R & D. In this bibliographical and documentary research, the proposals made are part of a theoretical review based on the opinion of several authors with significant contributions of knowledge management and innovation. In conclusion, it can be inferred that when sharing knowledge, various collaboration programs should be developed, where participants can contribute their knowledge by forming collaborative networks, promoting the culture of knowledge in the organization with activities related to the appropriation, use and sharing of knowledge as a transcendental part of the Innovation process.

Keywords: Knowledge management, strategies to manage knowledge, knowledge networks, innovative capacity.

Introducción

En un entorno competitivo, global intenso y dinámico, la búsqueda de una sociedad del conocimiento se está convirtiendo en un aspecto clave para la gestión del conocimiento y la Innovación, lo que permite la interrelación entre entes públicos y privados, en articulación con las cadenas productivas y los sectores tanto académicos como económicos

En ese sentido, el manual de Oslo (2006) precisa que la gestión del conocimiento es el conjunto de actividades relacionadas con la apropiación, la utilización y la forma de poner en común este conocimiento por la organización. Ello conlleva administrar a la vez los vínculos externos y los flujos de conocimiento dentro de una empresa, incluidos los métodos y procedimientos que permiten la búsqueda de conocimiento en el exterior y establecer relaciones más estrechas con otras empresas, como proveedores y competidores, con los clientes o con instituciones de investigación.

Bajo esa perspectiva, el Proyecto Educativo Institucional PEI (2014) del SENA, expresa que la institución ha dispuesto un Sistema de Gestión del Conocimiento, componente del Plan Estratégico, que permite darle un soporte a la incorporación de conocimiento y tecnologías, aunado a la producción intelectual generada por las redes de conocimiento, las mesas sectoriales en el subsistema de cualificaciones y el Observatorio Laboral y Ocupacional para identificar el conocimiento estratégico que facilite el desarrollo de procesos de aprendizaje organizacional y su articulación externa con los actores del Sistema Nacional de Cualificaciones.

El conocimiento de las actividades innovadoras tiene un impacto directo en los resultados de la capacidad de innovar, incluyendo las adquisiciones de conocimiento

externos o de bienes de capital como parte de la I+D, estas actividades desempeñan un papel crucial en el progreso económico y las aproximaciones sistémicas a la innovación ponen el acento sobre las interacciones entre las instituciones explorando los procesos interactivos en la creación del conocimiento, en su difusión y uso.

Es importante destacar que los siguientes renglones concentran el resultado de una investigación bibliográfica y documental, basada en la opinión de varios autores con respecto a la gestión del conocimiento y la innovación, analizado como el Sistema Nacional de conocimiento del SENA. De la misma manera, relacionando la conceptualización fundamentada en el desarrollo organizacional, las Implicaciones estratégicas para gestionar el conocimiento, las TIC como herramienta fundamental para gestionar el conocimiento y la innovación como un proceso de creación de conocimiento.

Fundamento teórico

Gestión del conocimiento: conceptualización fundamentada en el desarrollo organizacional

Pérez (2008), define la gestión del conocimiento como un enfoque epistemológico, organizacional y gerencial, que tiene como fin valorizar y aprovechar la creación y la transmisión de conocimientos en cualquier tipo de organización (empresas, escuelas, hospitales, sindicatos, universidades, cooperativas u organizaciones sin fines de lucro).

Por otro lado, Liberona & Ruiz (2016), expresan que el conocimiento organizacional es clave para el éxito de las estrategias, y la gestión del conocimiento es una nueva metodología que permite colaborar en la administración y el desarrollo del conocimiento.

De otra parte, el Manual de Oslo menciona que el conocimiento acerca de los principales procesos, productos y mercados equivale a saber cómo está constituida una empresa. Es por ello que las decisiones sobre las modalidades de utilización e intercambio del conocimiento existente y la obtención de nuevos conocimientos son indispensables para el funcionamiento de las empresas.

Esta es la razón por la que unos apropiados sistemas de gestión de conocimiento pueden mejorar la competitividad y la capacidad de Innovación.

Es importante mencionar que según Nonaka (1995), el conocimiento explícito es formal y sistemático. Por esta razón, se puede compartir y comunicar fácilmente, en especificaciones de producto o en una fórmula científica o en un programa computacional. Además, expresa que el conocimiento tácito es muy personal. Es difícil de formalizar y, por lo mismo, de comunicar a otros. El conocimiento tácito está también profundamente arraigado en la acción y en el compromiso de una persona con un contexto específico: un oficio o profesión, una tecnología o mercado particular de producto o las actividades de un grupo de trabajo o equipo.

Implicaciones estratégicas para gestionar el conocimiento

Para Alegre (2004), las propiedades del conocimiento que tienen implicaciones críticas para gestionar el conocimiento están dada a través de las capacidades de la transferencia, la agregación la apropiación la necesidad de especialización en la adquisición del conocimiento y la consideración del conocimiento como un requisito para la producción.

En referencia a la capacidad de transferencia, esta constituye un determinante crítico de conferir una ventaja competitiva sostenible, reconociendo la importancia entre la distinción entre el conocimiento tácito y el explícito, ya que de ello depende en gran medida esta capacidad de transferencia del conocimiento entre el individuo a través del tiempo y del espacio. El conocimiento explícito es transferido gracias a su facilidad de comunicación y el conocimiento tácito es transferido mediante su aplicación.

En cuanto a la capacidad de agregación, el autor refiere que es la eficiencia con la cual el conocimiento puede ser transferido. Implica tanto su transmisión como su recepción a nivel individual como organizativo. La absorción del conocimiento depende de la habilidad del receptor para añadir nuevo conocimiento a su dotación previa. La eficiencia de esta agregación de conocimiento es elevada en el caso del conocimiento explícito.

Consecuentemente, la capacidad de apropiación hace referencia a la habilidad del poseedor de un determinado recurso a recibir

un retorno igual equivalente al valor creado por ese recurso. El conocimiento tácito no puede ser directamente apropiado porque no puede ser directamente transferido: sólo puede ser adquirido mediante su aplicación a la actividad productiva.

La especialización en la adquisición del conocimiento requiere que los individuos se especialicen en determinadas áreas buscando la eficiencia en el aprendizaje o lo que es lo mismo la eficiencia en la producción de conocimiento.

Finalmente, están los requerimientos de conocimiento en la producción, de los cuales se requieren esfuerzos coordinados de especialistas que poseen numerosos tipos diferentes de conocimientos, en los que varios individuos pueden integrar su conocimiento especializado.

Por otra parte, el manual de Oslo, menciona que además de las prácticas destinadas a acceder a nuevos conocimientos, la gestión del conocimiento incluye métodos para ponerlos en común y utilizarlos, lo que implica la instauración de sistemas de valores para compartirlos a través de prácticas para la catalogación de procedimientos. Son ejemplos de prácticas de gestión del conocimiento destinadas a mejorar el flujo y su utilización interna: Las bases de datos sobre las mejores prácticas de los trabajadores; Los programas regulares de enseñanza y formación; La Constitución de equipo de trabajo formales e informales, lo que favorece la comunicación y la interacción entre los trabajadores; La integración de las actividades lo que favorecen la interacción

entre los empleados que pertenecen a servicios diferentes.

Cabe resaltar que para Alegre (2004), las competencias distintivas en gestión del conocimiento recogen un conjunto de habilidades fundamentales para integrar el conocimiento dentro y fuera de la organización. Distinguiéndose cuatro dimensiones para ello, el desarrollo de programas de gestión del conocimiento; la transferencia y uso del conocimiento; la adquisición de conocimientos externos y la gestión de la investigación, desarrollo e innovación - I+D+I.

Las TIC como herramienta fundamental para gestionar el conocimiento

Según Merino (2007), no se puede pasar por alto el rol que desempeñan las tecnologías de información como catalizadores de mejoras productivas y de negocios, sobre todo las tecnologías relacionadas con la gestión del conocimiento.

Bajo esta óptica, Riesco (2006) menciona que las tecnologías de información y comunicación - TIC ayudan a construir el conocimiento, entendida éstas como estructuras abiertas y flexibles que relaciona canales y nodos y facilitan el flujo de información y el conocimiento. Resalta además los siguientes componentes propios de una red: depósito de conocimiento, directorio de fuentes de conocimiento, directorio de recurso de aprendizaje y Groupware.

Ante las anteriores aseveraciones es evidente que las tecnologías de gestión del conocimiento no son una única tecnología coherente, sino una mezcla de tecnología de diversos campos. La clave para su eficiencia es la elección de la tecnología adecuada para cada caso.

Las TIC construyen redes de conocimiento, según lo establecido por Riesco (2006), señalando que el advenimiento de esta sociedad en Red a supuesto dar un paso cualitativo y cuantitativo gigantesco, pasando de la era post-industrial a la era del conocimiento. Confirmando que la fuente principal de la búsqueda reside fundamentalmente en lo que sale, en como usa lo que sabe y en la capacidad para aprender, lo cual supone un proceso complicado para convertir la información en conocimientos valiosos, listo para ser aplicado en la toma de decisiones.

En torno a los anteriores planteamientos, puede inferirse que la sociedad actual denominada sociedad del conocimiento e influenciada en torno a redes de información, desarrolla actividades innovadoras dependiendo de la variedad y estructura del vínculo con la fuente de información del conocimiento, de las tecnologías, de las buenas prácticas y del capital humano y financiero.

La innovación como un proceso de creación de conocimiento

Nonaka y Takeuchi (1995) consideran el proceso de innovación como un proceso de creación de conocimiento cuyo ingrediente principal es el conocimiento disponible, el cual

necesita ser capitalizado y transferido a los trabajadores que participen en el proceso.

Por otra parte, el manual de Oslo señala que la innovación implica la utilización de un nuevo conocimiento un nuevo uso o una combinación de conocimientos existentes.

Además, refiere que una gran parte del conocimiento propio sobre la innovación se encuentra depositado en los individuos y su experiencia, necesitando una preparación apropiada para poder utilizar inteligentemente las fuentes exteriores del conocimiento, catalogando en materia de innovación que el capital humano desempeña un papel fundamental tanto a nivel de la empresa como nivel global.

Para Alegre (2004), la innovación requiere dos flujos de información: la relativa a la identificación de un mercado potencial para un nuevo producto y la relativa a la aplicación de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos. Así, la clave de la innovación estaría en el ajuste entre las posibilidades técnicas y el mercado.

Al abordar el tema de innovación, Carballo (2006) define dos líneas o cuestiones decisivas para caminar hacia ella, la primera es desarrollando la conciencia, lo importante aquí es el análisis, saber permanentemente dónde se está, para y en función de un proyecto estratégico, también nacido de una interpretación de aquí y ahora, proyectándose hacia el exterior y el interior, con objeto de introducirse en una mejora, un aprendizaje y en propuestas continuas.

La segunda línea menciona espacios de comunicación, estos se refieren a espacios de Innovación, espacios grupales, espacios de aprendizaje e investigación-acción, espacios de colaboración, en definitiva, desarrollar lo intangible y especialmente la calidad de la relación. Fomentando el intercambio, generando redes de interrelación, de interdependencia, apoyándose en ellas y promoverlas, facilitar las relaciones, tejer una malla tupida de colaboración cooperación intra e inter.

Sistema Nacional de conocimiento del Sena: conocimiento y desarrollos tecnológicos generados por grupo de comunidades internas y externas

El servicio nacional de aprendizaje Sena es un establecimiento público adscrito al ministerio de trabajo está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (ley 119, 1994).

En referencia a ello, por ser una entidad que desarrolla formación profesional y que está en continuo aprendizaje recibe conocimiento del entorno productivo y genera conocimiento al interior de la institución, dándole ordenamiento a través de la implementación de una estrategia de gestión de conocimiento para lo cual creo y desarrolló un sistema nacional de conocimiento (plan

estratégico institucional, 2010 – 2014 visión 2020).

Es así como el sistema nacional de conocimiento incorpora el conocimiento y los desarrollos tecnológicos generados en las redes de conocimiento, grupos de investigación, mesas sectoriales, observatorio laboral y ocupacional del Sena. Estas estructuras le permiten a la entidad consolidar, documentar y sistematizar el conocimiento que generan los funcionarios y cada uno de los actores que contribuyen con los procesos institucionales, para hacerlo visible y poder transferirlo a los grupos de interés, donde el centro de importancia lo tienen las personas quienes dinamizan a través de las instancias y estructuras de gestión que se han creado.

Es importante resalta que las redes de conocimiento del Sena (Resolución 0035, 2012) son una iniciativa estratégica para desplegar la gestión del conocimiento tanto sectorial como institucional, que permite ejecutar procesos de gestión de conocimiento, soportados sobre las capacidades de cultura organizacional, procesos, tecnología, talento humano y relaciones con el entorno, cuyo objetivo es apoyar los procesos de creación, almacenamiento, recuperación, transferencia y aplicación de conocimiento en todas las áreas de la entidad, para hacerlo visible, apropiarlo y transferirlo.

Las redes de conocimiento sectorial es un grupo de comunidades de conocimiento internas y de instituciones externas expertas, que trabajan en conjunto con un objetivo común, fortaleciendo sus capacidades mutuas en investigación aplicada y comunicación,

compartiendo bases de conocimiento, y desarrollando soluciones en función del mismo a escala nacional e internacional.

Por otra parte, las comunidades de conocimiento internas de las redes están compuestas por instructores, aprendices o funcionarios expertos conocedores e interesados en una temática que comparten e interactúan con conocimientos afines, incorporados y desincorporados en los ambientes de formación, en los procesos, proyectos y publicaciones y en su relación con fuentes de conocimiento externas. Hoy la institución cuenta con 31 redes de conocimiento sectoriales y 12 institucionales.

En torno a las Mesas Sectoriales, pude afirmarse que éstas son instancias de concertación, articulación e integración entre diferentes actores de los sectores productivo, gubernamental y educativo, para contribuir al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores Productivos.

El ámbito de las mesas sectoriales es nacional y sectorial y tienen su domicilio en el lugar del centro de formación del Sena que tiene la secretaria técnica, están conformadas por representantes del gobierno, sector productivo y sector académico.

Desde el gobierno nacional y territorial se definen Las políticas públicas y la regulación; del sector productivo participan las empresas, gremios, institutos de investigación y gestión tecnológica, trabajadores-asociaciones de trabajadores, centros de investigación y

desarrollo tecnológico y de la academia las universidades, entidades de formación superior, entidades de formación para el trabajo, institutos y grupos de investigación.

Desde las mesas se lideran proyectos de normalización de las competencias laborales, certificación de competencias laborales, formación y actualización del recurso humano, la gestión del talento humano de competencias y la innovación, investigación y desarrollo tecnológico. Se tienen 85 mesas sectoriales a nivel de todo el país, con presencia en 21 departamentos.

Así pues, para fortalecer el sistema nacional de conocimiento Sena se crea (acuerdo 16, 2012, Sena) el programa de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, que busca contribuir al desarrollo tecnológico, la competitividad de la empresas del país, así como al fomento de la gestión en investigación, innovación y el conocimiento, a través de diferentes acciones que incentiven el desarrollo de proyectos y/o estrategias que generen resultados cuantificables y verificables en el sector productivo, la formación profesional integral y la formación para el trabajo. Concretándose por intermedio de este programa el postulado teórico de la gestión de conocimiento como fuente de la innovación y la creatividad para generar nuevos conocimientos y saberes que propendan por el incremento de la competitividad y productividad del sector empresarial y de las regiones y de la inclusión social de personas y de comunidades vulnerables.

Reflexiones finales

Como corolario, puede afirmarse que el conocimiento un recurso valioso y escaso. Los rápidos cambios tecnológicos actuales están basados en el conocimiento y por este motivo se trata de un recurso valioso, cuya carencia no sólo impediría que una empresa genera cambios tecnológicos, sino que también pueda adaptarse a los cambios generados por otras empresas.

Para compartir conocimiento deben desarrollarse diversos programas y estructuras de gestión que promuevan e incentiven la colaboración, en donde los participantes puedan aportar desde su conocimiento explícito y tácito, la forma más adecuada en que se quiera colaboración, permitiendo al programa de gestión del conocimiento adaptarse a la cultura propia de la organización con actividades vinculadas a la apropiación, la utilización y la puesta en común del conocimiento como una parte importante del proceso de Innovación.

Referencias Bibliográficas

- Alegre, J. (2004). La gestión del conocimiento como motor de la innovación: lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa. Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L.
- Carballo, R. (2006). Innovación y gestión del conocimiento: modelo, metodología, sistemas y herramientas de innovación. Ediciones Díaz de Santos, España.
- CONPES 3582. Política nacional de ciencia tecnología e innovación. Consejo nacional de política económica y social, república de

- Colombia. Departamento Nacional de Planeación. 2009.
- Ley 119 de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.
- Liberona, D. & Ruiz, M. (2016). Análisis de la implementación de programas de gestión del conocimiento en las empresas chilenas
- Manual de oslo (2006). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre Innovación. Tercera edición. OCDE y Eurostat.
- Merino, C. (2007). Inteligencia organizativa y capital intelectual. *Innovar*, 17(29), 7–26.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Peluffo, M. & Catalán, E. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. United Nations Publications. Santiago de Chile.
- Pérez, A (2008). Conceptos y posibilidades de la gestión del conocimiento en la Universidad. *Gestión Universitaria*. Vol. 01, No.01. Buenos Aires.
- Riesco, M. (2006). *El negocio es el conocimiento*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid, España.
- SENA. (2014). Manual Proyecto Educativo Institucional PEI. Disponible en <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=579>. [Consulta: 2017, mayo 16].
- SENA. (2014). Política de investigación para el Servicio Nacional de Aprendizaje en el marco del sistema de investigación, desarrollo tecnológico e innovación SENNOVA.
- SENA. (2011). Plan estratégico institucional 2010 – 2014.
- SENA. (2012). Redes de conocimiento Sena, lineamientos para su desarrollo. 2012.