

Reflexiones sobre la gestión del conocimiento y el desarrollo local en Mayabeque.

Elaine Artigas Pérez¹

Alejandro Emilio Ramos Rodríguez²

Orquídea Haylin Abreu González³

Universidad Agraria de La Habana, San José de Las Lajas, Mayabeque, Cuba.

¹elaine_artigas@unah.edu.cu

²alerr@unah.edu.cu

³orquidea@unah.edu.cu

El siglo XXI trajo consigo disímiles cambios que han ocurrido de manera vertiginosa. Ante esta vorágine, el conocimiento adquiere un papel decisivo en el intento por responder acertadamente a tan compleja realidad. Por ello, autores como (Blas, 2009) insisten en la importancia de incrementar la capacidad para gestionar dicho conocimiento. En su opinión, esto será lo que marque la diferencia y, por ende, el éxito. Lo dicho implica comprender que el propio conocimiento forma parte de los referidos cambios, con lo cual existe el riesgo de que sufra de una obsolescencia, incluso programada; lo que se produce hoy es muy probable que a un plazo no tan largo tenga que ser sustituido por algo nuevo. Por tanto, aprender, desaprender y re-aprender se tornan actividades vitales que deben ejercitarse y practicarse. Al respecto, (Del Canto, 2011: 40) asegura que se debe abandonar “(...) el conocimiento obsoleto y aprender nuevas cosas en un proceso de mejoramiento continuo, lo cual se logra con el aprendizaje de habilidades a través de la experiencia (...)”.

En el ámbito académico, la gestión del conocimiento se considera elemento medular en una concepción del desarrollo local que incluya la relación universidad-entorno. La labor desplegada por el Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo (CEGED) de la Universidad Agraria de La Habana, sita en la provincia Mayabeque, constituye un ejemplo de lo dicho y, en actual contexto regional y nacional, aporta soluciones innovadoras que propician la sostenibilidad de los cambios requeridos.

Nociones elementales sobre la gestión del conocimiento

En la llamada sociedad del conocimiento, el saber se considera un recurso básico y la voluntad de aplicar conocimiento para generar más conocimiento debe basarse en un elevado esfuerzo de sistematización y

organización (Blas, 2009). De acuerdo con este autor, los trabajadores del conocimiento son las personas capaces de transformar la información en conocimiento. Este propio autor, considera que, a su vez, su principal reto es vivir de acuerdo con las exigencias de este nuevo tipo de sociedad. Ello implica estar informados y actualizados e innovar pero, sobre todo, generar propuestas y generar conocimiento.

La idea de gestionar el conocimiento busca, en definitiva, que ese conocimiento generado no se desperdicie, sino que pueda estar al alcance de todos para que se pueda optimizar, a partir de su propio desarrollo. Por tanto, (Blas, 2009) menciona los siguientes problemas a los cuales la gestión del conocimiento intenta dar respuesta:

- “silos de conocimiento”: existen personas que tienen el conocimiento y que no lo comparten, impidiendo con ello que el conocimiento se reutilice y generando un sinnúmero de reinversiones de lo que otros ya saben.
- Sobre-información o desinformación.
- Fuga de conocimiento.

Las siguientes consideraciones de las autoras (Gamboa y Prieto, 2010) resaltan la importancia de los “silos de conocimiento”. Para ellas, el conocimiento es acumulativo y está sujeto a la volatilidad y la rápida obsolescencia, pero cuando crece (a través de la educación y de la capacitación que regenera la experiencia) y se comparte, su valor aumenta; mientras que cuando se acapara, su valor simplemente se contrae.

Por su parte, (Blas, 2009) explica que es importante diferenciar entre un conocimiento explícito, asociado con normas, procedimientos, etc. y un conocimiento tácito, que incluye el *know how* que cada persona posee. Asimismo, (Gamboa y Prieto, 2010) asumen que el conocimiento explícito hace referencia a cualquier tipo de conocimiento de fácil almacenamiento, entrenamiento o formación, a través de documentos físicos o electrónicos, libros, bases de datos, software o cualquier otro medio destinado para compartirlo; a diferencia del conocimiento tácito que se refiere a cualquier tipo de conocimiento basado en las experiencias, actitudes, valores, creencias, intereses y modelos mentales de las personas, que por su naturaleza no es de fácil almacenamiento, entrenamiento o formación.

De esta forma, (Blas, 2009: 20) asegura que “(...) el desafío dentro de la gestión del conocimiento radica en poder convertir ese conocimiento tácito en explícito (...)”; y que “la principal misión de la gestión del conocimiento es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles (...) sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y hacer posible mejorar las decisiones” (Blas, 2009: 22). Por ello, para gestionar el conocimiento, este autor sugiere los siguientes pasos:

1. Primeramente se debe crear o identificar el conocimiento para poder gestionarlo.
2. La captura de conocimiento; se considera importante poder generar el ámbito para que las personas puedan intercambiar sus experiencias.
3. Almacenamiento, entendido de manera dinámica.
4. Organización, de forma estructurada y accesible.
5. Acceso; resulta menester poder hacerlo llegar a las personas que lo necesitan, en el momento en que lo necesitan.
6. Uso del conocimiento gestionado; controlar su uso para poder ver si el conocimiento gestionado resulta de utilidad, es un paso importante en la gestión del conocimiento, porque puede desencadenar el reinicio del proceso de manera cíclica.

A su vez, (Gamboa y Prieto, 2010: 32) consideran que “(...) la Gestión del Conocimiento, está constituida por un conjunto de procesos y sistemas que permiten regular las actividades de creación, recopilación, organización, codificación, análisis y socialización de cualquier tipo de conocimiento (...)”. Por ello, lo consideran como un proceso dinámico que se diseña, implementa, utiliza y que involucra desarrollo tanto individual como colectivo.

Por otro lado, (Ríos, 2012: 44) define la gestión del conocimiento “(...) como el conjunto de procesos que dirigen el análisis, diseminación, utilización y traspaso de experiencias, información y conocimientos entre todos los miembros de una organización para generar valor”. A su vez, (Rodríguez y González, 2013: 93) consideran a la gestión del conocimiento como “el proceso de creación, captura, distribución, compartición, asimilación, explotación, uso y renovación del conocimiento como elemento generador de valor agregado (...)”.

Asimismo, autores como (Luna, Reyes, Jiménez, 2017) consideran que para que la gestión del conocimiento sea exitosa, es necesario investigar cómo se produce el conocimiento, la forma en que se distribuye, así como la manera en que se intercambia. En su opinión, es necesario mejorar los canales donde se socializa y el modo en que se aplica para buscar el mejor medio para que los conocimientos lleguen a donde sean útiles y pertinentes.

En este punto, es válido destacar que existe una percepción acentuada de que el conocimiento se trasmite, socializa, transfiere, lo cual no es menos cierto; pero cuando de desarrollo sostenible se trata, sea cual sea el ámbito en cuestión, lo más importante es que se construya colectivamente. Esta perspectiva sugiere que el conocimiento no sería patrimonio de ninguna persona en particular, sino que pertenece a todos los implicados en su producción.

¿Desarrollo local sin gestión del conocimiento?: misión imposible

Las sociedades contemporáneas enfrentan el reto de proyectarse y adaptarse a los procesos cambiantes que conducen a la construcción de las sociedades del conocimiento. Este proceso, según (Salvador, 2016) es impulsado principalmente por el desarrollo de nuevas tendencias en la difusión y uso del conocimiento generado, y demanda, sobre todo, la creación de nuevas habilidades para asumir y administrar el cambio. Una sociedad del conocimiento es aquella capaz de generar, apropiarse, y usar el conocimiento para satisfacer las necesidades de su desarrollo y construir su propio futuro, haciendo de la construcción del conocimiento una herramienta para su propio beneficio.

Hasta aquí hemos visto que el proceso de gestión del conocimiento se concibe fundamentalmente al interior de las diversas organizaciones. Pero, según los criterios de (Blas, 2009) gestionar el conocimiento implica también tener en cuenta el conocimiento que viene desde el exterior. Este elemento resulta altamente significativo desde la perspectiva de la responsabilidad social, ya que cada organización debe corresponder a las demandas de su entorno, donde también existe conocimiento.

En este sentido, otro concepto íntimamente ligado al de gestión del conocimiento es el de organizaciones inteligentes (organizaciones que aprenden). *“Algunas de las características de las organizaciones que aprenden son el reconocimiento del valor económico del conocimiento; la capacidad de cuestionar valores, cultura y cambiar el comportamiento; la habilidad de compartir experiencias e información individual; la propiedad para estimular el aprendizaje a través de la detección de errores; la utilización de la capacidad creativa de sus empleados y la capacidad de articular conocimientos conceptuales con la experiencia, entre otras”* (Gamboa y Prieto, 2010: 42).

Igualmente, (Luna, Reyes, Jiménez, 2017) plantean que para administrar eficientemente el conocimiento, se requiere evolucionar a organizaciones inteligentes. El principal reto de dichas organizaciones será convertirse en instituciones que aprendan y donde el conocimiento sea un factor de relevancia. En su opinión, la organización inteligente va a requerir del rediseño de su estructura organizativa, de una dirección del conocimiento estratégica y de una medición de su capital intelectual.

Asimismo, (Del Canto, 2011) considera que en la sociedad del conocimiento los individuos deben estar en constante aprendizaje, para lograr su mejoramiento. En este contexto, destaca el rol de la educación superior en la producción y difusión de conocimientos. Ello le permitirá ser socialmente pertinente con su entorno. En este sentido, la gestión de conocimiento permite obtener productos tangibles e intangibles que contribuyen a solucionar problemas de la sociedad para generar conocimientos innovadores en el marco de la responsabilidad social universitaria.

La universidad del siglo XXI, para ser socialmente más pertinente con su entorno en la búsqueda de un mayor desarrollo sustentable, no puede ni debe pasar por alto la gestión del conocimiento. Las universidades deben transformarse de instituciones educativas en templos de saber, en instituciones que equilibren las misiones de docencia, investigación y extensión basadas en la responsabilidad social y el aprendizaje de servicio (Del Canto, 2011).

Por otro lado, (Ríos, 2012) asegura que las demandas sociales constituyen un tipo de estimulación social del proceso de gestión del conocimiento, determinado por el carácter de las necesidades sociales y en los diferentes niveles de los problemas: global, regional, de la sociedad, institucional, socio-psicológico e individual. El conjunto de conocimientos frutos del desarrollo de la ciencia y la tecnología que garantizan la valoración adecuada de los elementos esenciales de una situación según sus requerimientos actuales y futuros, y posibilitan el esclarecimiento de las acciones a ejecutar, su dirección, regulación y corrección en función de los objetivos fijados tienen fecha de caducidad, ya que el conocimiento científico es relativo, falible y provisorio.

Este mismo autor afirma que a cada tipo de estimulación social del conocimiento responde, en un proceso de contradicciones, determinado tipo de conocimiento. El cambio del tipo de estimulación social, por lo general, se adelanta al del tipo de conocimiento. La transformación de los tipos de estimulación social y de los tipos de conocimientos forma una espiral del desarrollo, en la que se puede apreciar lo singular, lo particular y lo general en relación dialéctica. Por tanto, si la universidad pertenece a la sociedad es su deber trabajar por su cambio; es un deber ineludible que se lo impone la esencia misma de esta institución (Ríos, 2012).

En este sentido, la universidad es considerada como un centro generador de conocimientos que tiene el reto de redimensionarse de forma tal, que le permita adaptar los procesos que en ella se ejecutan a la dinámica social, partiendo del hecho que los conocimientos generados sean pertinentes. Por ello, la brecha entre la teoría y la práctica es un motivo de preocupación y reflexión que se traduce en no poder dar respuesta a la compleja red de problemas sociales a nivel global y, sobre todo, local. De allí que se oriente la atención a las universidades, ante el reto de asumir y adaptarse al ritmo acelerado de los cambios científicos, tecnológicos y académicos (Yáñez y Yáñez, 2013).

Otros autores como (Naranjo, González, Rodríguez, 2016) aseguran que las universidades se enfrentan actualmente a un nuevo contrato social que determina el ejercicio del conocimiento científico y establece condiciones para medir el impacto de sus resultados en la sociedad, a partir de productos de innovación o de la facilitación de la apropiación social del conocimiento. Este contrato se origina en las entidades rectoras

del Estado quienes, a través del establecimiento de políticas, determinan los lineamientos de participación de las instituciones de educación superior en los planes de desarrollo socioeconómico que se inscriben en las exigencias de un mundo globalizado.

En consecuencia, se propone la teoría de la gestión del conocimiento como marco del que se pueden y deben desprenderse estrategias para que las universidades se instauren como organizaciones del conocimiento y racionalicen su participación en la relación entre academia y sociedad. La teoría de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior establece tres áreas de reflexión: la identificación de prioridades de investigación, el estudio del capital intelectual y de los intangibles de las instituciones, y la proyección de la universidad en su entorno para propiciar la apropiación social del conocimiento (Naranjo, González, Rodríguez, 2016).

Según (Casas, 2011), los actores locales cobran un realce muy especial en la “Nueva Universidad” del siglo XXI al permitir mayor dinamismo en la vinculación teoría-práctica, transitar del conocimiento empírico al conocimiento construido, a una práctica más aplicada a la teoría, donde se propicie el diálogo de saberes entre la academia y el conocimiento popular, y se resalte la máxima de la sostenibilidad que llama al pensamiento global y a la actuación local. En su opinión, *“la propuesta de la universidad contemporánea llama a la fusión de la ciencia y la experiencia, transitar del pensamiento a la realidad, de la hipótesis a la certeza, lo cual no significa deslinde académico, sino una apropiada articulación de saberes: científicos y populares, y el conocimiento y su aplicabilidad se vinculan estrechamente a modelos de gestión adecuados al contexto local en una lógica sistémica que potencie la participación de sus actores, y la articulación en redes locales, nacionales e internacionales que favorezcan de forma constante y permanente el proceso de innovación”* (Casas, 2011: 2).

Esta propia autora asegura que la universidad es un espacio de producción y difusión del conocimiento y la cultura, en un siglo donde el debate sobre el desarrollo se centra en el conocimiento como su factor más dinámico. La sociedad actual, desde su evidente complejidad, precisa de un alto grado de conocimiento y de mayor capacidad de gestión de los individuos involucrados en estos procesos. Así, la sociedad local en desarrollo se convierte en una red de comunidades de aprendizaje, donde se aprende no sólo estudiando, sino mediante prácticas colectivas reflexivas (Casas, 2011).

Por ello, las universidades e instituciones científicas deben privilegiar las prácticas que implican el desarrollo de capacidades locales, facilitando los procesos y adaptándose a sus peculiaridades. Sin lugar a dudas, el desarrollo local requiere activismo universitario y ello implica una complejización de su misión y la apropiada articulación como factor de la constitución e integración de actores locales, como mediadora del

conocimiento científico que se requiere. Ello precisa aprender a aprender de su propia práctica colectiva, y aplicar ese conocimiento con sabiduría, de acuerdo a una racionalidad real y objetiva que priorice también la calidad de vida inter-generacional y proteja los recursos ambientales (Casas, 2011).

“La “nueva universidad” tiene que potenciar su rol como productora de conocimientos, reglas y valores, a partir de sus propias experiencias, reflexiones e investigaciones y convertir el contexto local en su campo de prácticas fundamental, en su espacio de generalización de experiencias, en su campo de innovación. No se trata solamente de la vinculación interpersonal cotidiana con otros miembros de la sociedad, sino la rearticulación del conocimiento científico, donde la ciencia y la investigación desarrollarán un papel fundamental, si contribuyen a predecir que la realidad local puede transformarse en la aspiración deseada por la sociedad, y participar en el proceso de determinación de objetivos y procedimientos para lograrlo. En esa dirección, encierra la universidad cubana su contribución directa como facilitadora de un auténtico proceso de aproximación al desarrollo local sostenible” (Casas, 2011: 4).

Teniendo en cuenta todos los elementos antes expuestos es posible afirmar la necesidad de articulación entre los diversos actores locales, teniendo como nodo a las estrategias de desarrollo local en cada territorio. La gestión del conocimiento es un proceso social, que adquiere características propias de acuerdo con las condiciones y el accionar de los actores que intervienen en su aplicación; su contribución es significativa por el carácter estratégico del conocimiento relevante en contextos específicos; pero sólo es viable si se crean sinergias efectivas entre los actores involucrados y se articulan redes sociales que unan instituciones y personas en correspondencia con los intereses locales expresados en planes, estrategias o proyectos. A partir de esas ideas es comprensible la conclusión de que los esfuerzos orientados a potenciar los procesos de desarrollo local tienen que pasar por la gestión del conocimiento (Castillo y Molina, 2015).

En el contexto cubano, la educación superior, con su red de centros de investigación, universidades y los centros universitarios municipales (CUM) es un actor clave en la producción, distribución y uso del conocimiento orientado al desarrollo. Por ello, las universidades y sus CUM son hoy considerados aliados estratégicos de los gobiernos para el desarrollo local (Núñez, Alcázar, Proenza, 2017).

Los criterios antes revisitados sustentan cabalmente la labor desplegada por el Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana. Dicho centro concibe a la gestión del conocimiento como el rol esencial que debe desempeñar la universidad para lograr su participación activa en la gestión del desarrollo local en Mayabeque; por supuesto, de manera articulada con el resto de los actores locales que, a su vez, juegan un papel específico e igualmente imprescindible para garantizar la sostenibilidad. De esta forma, se ubica a la universidad en la cúspide de la triple hélice que esta conforma

con el gobierno y la comunidad, en el proceso de generación, apropiación y uso del conocimiento construido.

Conclusiones

El concepto de gestión del conocimiento surge en el ámbito empresarial pero, sin lugar a dudas, adquiere vital relevancia para la comprensión de la relación entre la academia y la sociedad en el marco de la responsabilidad social universitaria. Las demandas del desarrollo local sostenible en el contexto cubano y, particularmente, en la experimental provincia de Mayabeque, solo podrán encontrar acertadas respuestas si se construye colectivamente el conocimiento necesario para responder a ellas.

Referencias bibliográficas

- Casas, M. (2011). La gestión del conocimiento y la innovación hacia el desarrollo local sostenible: experiencia del proyecto piloto del municipio La Palma con la Universidad de Pinar del Río, República de Cuba. *Revista Tecnología e Sociedade* [disco flexible]. 1.
- Castillo, N. y Molina, F. R. (2015). Programa de gestión del conocimiento para el desarrollo local. *Retos de la Dirección* [disco flexible]. 9 (1).
- Del, E. (2011). Propuesta de un modelo de gestión de conocimiento para la universidad venezolana. *Revista Educación en Valores* [disco flexible]. 2 (16).
- Gamboa, A. y Prieto, M. (2010). *Diseño de un modelo integral de gestión del conocimiento para contact center americas*. Trabajo de Diploma. Bogotá, Colombia, Universidad de La Salle.
- Luna, A. L., Reyes, R. y Jiménez, Y. (2017). Gestión del conocimiento en universidades públicas mexicanas. *European Scientific Journal* [disco flexible]. 13 (1).
- Naranjo, S., González, D. L. y Rodríguez, J. (2016). El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas. *FOLIOS* [disco flexible]. (44).
- Núñez, J., Alcázar, A. y Proenza, T. (2017). Una década de la red universitaria de gestión del conocimiento y la innovación para el desarrollo local en Cuba. *Retos de la Dirección* [disco flexible]. 11 (2).
- Ríos, T. J. (2012). La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria. *Gestión en el Tercer Milenio* [disco flexible]. 15 (30).
- Rodríguez, M. T. y González, J. J. (2013). Gestión del conocimiento y capital intelectual, a través de modelos universitarios. *Económicas CUC* [disco flexible]. 34 (1).

•Salvador, I. E. (2016). Modelo marco de gestión del conocimiento para una carrera en universidad pública. *IJELM* [disco flexible]. 4 (1).

•Yáñez, J. y Yáñez, R. (2013). Gestión de conocimiento: Un modelo para impulsar la investigación en los postgrados. *Revista Venezolana de Gerencia* [disco flexible]. 18 (61).