



Cuadernos Latinoamericanos de Administración
ISSN: 1900-5016
ISSN: 2248-6011
cuaderlam@unbosque.edu.co
Universidad El Bosque
Colombia

HACÍA UNA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INCLUYENTE.

RODRÍGUEZ ZAMBRANO, HERNANDO

HACÍA UNA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INCLUYENTE.

Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 27, 2018

Universidad El Bosque, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132015>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

HACÍA UNA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INCLUYENTE.

TOWARDS AND INCLUSIVE KNOWLEDGE MANAGEMENT.

HERNANDO RODRÍGUEZ ZAMBRANO [1]

Universidad del Bosque, Colombia

cuaderlam@unbosque.edu.co

Redalyc: [http://www.redalyc.org/articulo.oa?](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132015)

id=409658132015

En la presente editorial, se plantea un tema de gran importancia relacionado con la Gestión del Conocimiento (GC), como proceso facilitador en la transmisión de capital intelectual y experiencias, producidas por las personas y organizaciones, con el fin de aprender y generar nuevo conocimiento. Al respecto, el concepto de Gestión del conocimiento, aparece a finales del siglo XX, con el desarrollo de modelos gerenciales, que involucraban temáticas sobre la gestión de calidad total, la innovación continua, la organización, entre otras, apareciendo, además, la cultura crítica de que el conocimiento debería propagarse, en lo posible con acceso abierto. Ahora bien, con el modelo actual de globalización económica y con el desarrollo acelerado de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), se ha facilitado el intercambio de la información y el conocimiento, adquiriendo especial relevancia la Gestión del conocimiento (GC), como un nuevo modelo gerencial; donde, el individuo, las empresas y las organizaciones, deben ajustarse a las nuevas situaciones de cambio para generar ventajas competitivas, expresadas en mejores resultados de productividad, creatividad, innovación, responsabilidad social, entre otras. (Gómez, Pérez & Curbelo, 2005).

Ahora bien, según Nonaka & Takeuchi (1999), la GC, se define como: “Es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo”. Al respecto, se pone de manifiesto el conocimiento individual expresado como tácito, que hace parte del capital intelectual individual, o capacidad de SABER-HACER del individuo, como capacidad de aprender y aplicar o generar nuevo conocimiento. A la vez, el conocimiento explícito, hace referencia al conocimiento de las empresas u organizaciones, que lo convierte en rendimientos operativos en la producción de bienes o servicios de calidad para el logro de beneficios económicos, con impacto responsable a nivel social y ambiental, al servicio de la sociedad. Desde este punto de vista, se podría entender que, los recursos escasos para las empresas u organizaciones son el conocimiento y la experiencia, no los recursos de capital.

En este aspecto, se acota, que se muestra a las universidades como entes organizacionales, pero vale la pena mencionar, que históricamente han sido estas instituciones las generadoras de conocimiento científico y tecnológico, respondiendo a los diferentes problemas de la sociedad, y mostrando una muy importante gestión de conocimiento, en la aldea global.

Se hace entonces la reflexión, para que los Gobiernos, instituciones de educación superior, organizaciones y empresas, entre otras, productoras y/o gestoras de conocimiento, revisen sus políticas relacionadas con la Gestión del conocimiento y el acceso libre del mismo, ya que la Gestión del conocimiento (Argote, McEvily et Rodríguez, 2003), con sus mecanismos de habilidades, motivación y oportunidad (donde todos tiene la oportunidad de aprender unos de otros), representa un instrumento efectivo para la distribución del conocimiento en la sociedad, soportado en la utilización de la tecnología con las TIC y la Gestión del Talento

NOTAS DE AUTOR

[1] PhD en Economía. Editor revista Cuadernos Latinoamericano de Administración, Universidad del Bosque, Colombia

humano, entre otras. Así, se espera que la Gestión del conocimiento, contribuya cada vez más, a la apropiación y accesibilidad del conocimiento, para todos.

REFERENCIAS

- Argote, L., McEvily, B., Reagans, R. (2003). Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes. En *Management Science*, vol. 49 (4), p. 571-582
- Gómez, D., Pérez de Armas, M., & Curbelo, I. (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. En *Ingeniería Industrial*, vol. XXVI, n° 2, 2005, p. 37-46.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México D. F: Editorial Oxford Press.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
CC BY-NC-SA