

GESTIONAR EL CONOCIMIENTO RE-SIGNIFICANDO EL SUJETO EN LA ORGANIZACIÓN¹

María Edith Morales Mosquera²

Resumen

Este texto hace a una reflexión académica orientada a evidenciar la importancia de re-significar el papel protagónico que el hombre ha desempeñado a lo largo de la historia de la humanidad en la construcción del conocimiento, y de hecho, en lo que hoy se denomina gestión del conocimiento. Para ello se asume que el conocimiento es inherente al hombre, por lo cual es una construcción infinita, histórica, socio-cultural, compleja y múltiple que influye en las prácticas administrativas.

Para el análisis se implementa la noción propuesta por Gusdorf, al relacionar la construcción de conocimiento del hombre, con la asociación que éste hace consigo mismo, los demás, la naturaleza y su trascendencia. De igual forma, se asume que dicha construcción se da a partir de la interacción que el hombre

¹ El artículo se elaboró a la luz de las reflexiones y discusiones sostenidas durante el desarrollo del seminario "Administración, Conocimiento e Innovación" a cargo de la docente Silvia Ponce, de la Universidad de Montreal-Canadá, el cual se ofreció en el marco de la quinta cohorte del Doctorado en Administración de la Universidad de EAFIT con la cooperación de la École des Hautes Études Commerciales de la universidad en mención, en noviembre de 2010.

² Ph.D. (E). Universidad EAFIT. 2009. Magíster en Educación y Desarrollo Humano, 2006, Universidad de Manizales-CINDE. Especialista en Gerencia Social, 2007, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Trabajadora Social, Universidad de Antioquia, 1998. Docente Asistente Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquia. Participa como coordinadora de la línea de investigación en Gerencia Social y Desarrollo Organizacional, en el grupo de investigación en Intervención Social del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: mmorale9@eafit.edu.co.

tiene con los objetos³. Así mismo, la reflexión centra el análisis en aquellos aspectos que hacen parte del conocimiento tácito y explícito, y que deben tenerse presentes cuando se piensa en la gestión del conocimiento desde el quehacer de la administración, al menos si se involucran propuestas que apuntan a la integralidad en la intervención.

Palabras clave: hombre, conocimiento, innovación, gestión, administración.

Summary

This paper presents an academic reflection, designed to highlight the importance of re-signify the role that throughout the history of mankind has played the man in the construction of knowledge, and therefore, in what is now called knowledge management. To do so, it's assumed that knowledge is inherent in man, who is an endless construction, historical, socio-cultural, complex and influencing multiple administrative practices.

For an analysis, the notion that relates the construction of human knowledge is implemented, using the relationship developed for this author and others, others, with nature and its importance. Also, it is assumed that this construction is given from the individual's interaction with objects. Reflection analysis focuses on those aspects that conform the tacit and explicit knowledge to keep in mind when thinking about knowledge management from the work of the administration, at least if it is wanted to consider proposals aimed at comprehensiveness in intervention.

Keywords: man, knowledge, innovation, management, administration.

³ Se retoma la propuesta sobre la relación con el objeto que desarrolla la docente del seminario Administración, Conocimiento e Innovación, en donde el objeto es entendido en su doble papel como objeto o como servicio.

Introducción

Como resultado de los adelantos tecnológicos que han venido registrándose en los últimos años, abordar la gestión del conocimiento resulta interesante en los actuales escenarios académicos, aunque es una tarea nada fácil dada la amplitud del tema. Hoy, en la gestión se implementan diferentes técnicas para capturar, organizar y almacenar el conocimiento de los trabajadores a fin de transformarlo en activo de la organización, de tal forma que éste pueda ser compartido por todos sus miembros. En este sentido, las tecnologías de la información permiten contar con herramientas que apoyan esa gestión.

Sin embargo, gestionar el conocimiento implica hacerse cuestionamientos como: ¿Para qué les sirve a los trabajadores la transferencia de conocimientos? ¿Es la gestión del conocimiento una propuesta que contempla una noción integral del hombre? Así, la reflexión está orientada a evidenciar que la importancia de la gestión del conocimiento está en re-significar la noción de sujeto dentro de las organizaciones.

Algunos contextos organizacionales muestran un hombre capaz de establecer una relación entre aprendizaje, conocimiento e innovación. No en vano las innovaciones actuales dan cuenta de un hombre integral que hace uso de un cúmulo de conocimientos para transformar su realidad. De este modo, hablar de innovación es posible gracias a las dinámicas humanas que tienen lugar en las organizaciones; por tanto, la gestión del conocimiento no debe orientarse sólo a la transferencia de saberes tecnológicos, sino al reconocimiento y la incorporación en los procesos organizacionales de otros saberes producto de la misma interacción humana.

Ahora bien, es necesario precisar que en el texto no se pretende dar respuesta exhaustiva a la pregunta qué es el conocimiento, pero sí se hace un breve acercamiento a los elementos a tener en cuenta en la configuración de una noción sobre éste; para tal efecto dicha configuración se entiende como la construcción individual que pueda hacerse cada individuo acerca del tema

dependiendo de su formación, historia de vida y concepción del mundo, en otras palabras, su ontología. Se parte de la certeza de que en la adquisición del conocimiento confluyen procesos cognitivos complejos, como la percepción, el aprendizaje y la comunicación, que lo hacen posible⁴.

En este artículo se utiliza la definición de gestión del conocimiento que se acordó como punto de partida en el Congreso de Madrid, en la cual se asume gestionar el conocimiento como aquel conjunto de esos activos intangibles que suponen la generación de una mayor valoración de la empresa. Éste se halla constituido por el capital humano (información sobre el empleado, aptitudes, habilidades, capacidad de aprendizaje, entre otras), el capital estructural (información sobre la cultura de la organización, características, estructura y filosofía de trabajo) y el capital relacional (referente a los contactos con entornos externos a la organización).

Igualmente, la noción de hombre abordada reconoce un ser pensante, complejo, dinámico, con capacidad de incidir en la transformación de su entorno y de participar activamente en los procesos de transformación de la sociedad. Por ello se asume que es él quien, con la palabra y la acción, tiene la capacidad de dar cuenta de sí mismo, de la naturaleza, de la sociedad y de los objetos. Hablar de un hombre pensante implica entender que es a través de su interactuar como ha logrado transformar el pensamiento en hechos concretos que se reflejan en la capacidad de creación y de acción.

El texto está estructurado en cuatro partes: en primer lugar se presenta una reflexión acerca de la relación que existe entre el hombre y el conocimiento, para lo cual se retoman algunos aspectos que históricamente se han identificado en la noción del conocimiento desde la cultura occidental. En segundo lugar, se hace

⁴ Es importante precisar que el texto presenta un análisis del conocimiento desde la mirada de la ciencia al reconocer que es ésta una forma sistémica y metódica que busca, a través de proceso investigativos, ofrecer respuesta a múltiples fenómenos, pero se reconoce que existen muchos tipos de conocimiento que sin tener la connotación de científico constituyen una forma de encontrar respuesta a los acontecimientos del mundo de la vida.

una relación entre gestión del conocimiento e innovación con énfasis en los retos que representa la gestión del conocimiento en las empresas de hoy, En la tercera parte, se citan algunos aspectos que deben tenerse en cuenta en la gestión del conocimiento para re-significar el papel del hombre en las organizaciones. Y por último, se plantean algunas consideraciones en donde se exponen los retos que implica en la actualidad el continuar investigando sobre conocimiento e innovación bajo una perspectiva administrativa.

Hombre y conocimiento

Como se expresó antes, hablar de gestión de conocimiento implica necesariamente retomar la pregunta por el hombre, quien en su afán por buscar las condiciones de sobrevivencia ha sido protagonista esencial de las transformaciones de su entorno⁵. La evolución de la cultura occidental, ha evidenciado la necesidad humana de buscar permanentemente el conocimiento para encontrar explicación a su existencia y a los diferentes fenómenos que ocurren a su alrededor. Ello se evidencia en los antecedentes de lo que hoy se conoce como ciencia, cuya pregunta iniciadora, que surgió de la discusión de los primeros filósofos⁶, fue la razón humana, que más tarde permitió el surgimiento de una serie de prácticas que han incidido en la concepción del conocimiento a lo largo de la evolución del hombre.

Diferentes momentos de la historia han identificado aspectos que dan cuenta de las ansias del hombre por obtener conocimiento de manera permanente

⁵ En esta idea de las transformaciones se incluyen, tanto los avances tecnológicos que han representado aspectos positivos para la sociedad, como aquellos aspectos que han sido negativos, en cuanto inciden de manera desfavorable en las diferentes especies de la naturaleza.

⁶ Se alude a los planteamientos de los principales filósofos y pensadores de los siglos V y VI antes de Cristo.

sobre cada uno de los fenómenos que ocurren a su alrededor⁷. Para ello, se ha valido de diferentes estrategias que han servido para dar un orden a las cosas y así tratar de comprenderlas y explicarlas. El desarrollo de la cultura occidental, muestra cómo en el mito⁸ el hombre halló una de las primeras estrategias para encontrar explicación a sus múltiples preguntas; a través de éste logró explicar el porqué de los diferentes fenómenos naturales y sociales. Con respecto a ello, Gusdorf (1953) plantea que: “el mito define un saber tradicional, a la vez unitario y difuso, regla de vida al mismo tiempo que regla de conocimiento” (p. 2).

Desde este punto de vista se aprecia cómo dentro de la construcción del conocimiento está implícita la historicidad del hombre. Es decir, no se puede hablar de una noción de conocimiento ignorando la evolución de las explicaciones que se han proporcionado para entender los diferentes fenómenos. Cada momento y cada época es el resultado de un nuevo conocimiento, tal como lo refleja la experiencia de la explicación mítica del mundo, aspecto que da cuenta al mismo tiempo de las particularidades y la validez de los saberes individuales y colectivos. En el lenguaje cotidiano se evidencia otra muestra de la historicidad del conocimiento, cuando el individuo se percata de que aún emplea los conceptos de causa, efecto, razonamiento, entre otros, abordados por Aristóteles, que sólo sirven para evidenciar la finitud humana.

Así mismo, se entiende que la explicación mítica de los fenómenos del mundo, no fue suficiente para agotar las ansias de continuar explorando el conocimiento. Esto dio paso al surgimiento de una razón sistemática y reflexionada que ofreciera explicaciones más exactas y generalizadas de los

⁷ Muestra de ello se evidencia en la historia de la ciencia, cuando se habla de la pregunta inicial sobre los orígenes del mundo y la llegada del hombre a éste.

⁸ Véase al respecto a Guisador quien amplía cómo en las primeras explicaciones de los fenómenos a través del mito griego, se daba cuenta de acontecimientos como los orígenes de mundo, la vida, la muerte, el sueño, el amor, el nacimiento, la política, la moral, entre otros aspectos del mundo de los acontecimientos de los hombres y del universo, que no estaban orientados a la búsqueda de la razón. Prácticas transmitidas oralmente.

fenómenos naturales y sociales. Así se contribuyó al paso de una concepción colectiva del mundo y de los acontecimientos que en él sucedían, a una concepción individual que implicaba un conocimiento argumentado desde la razón. Inició la búsqueda de la verdad absoluta que permitiera la adquisición de conocimiento y con ello el dominio del hombre sobre las cosas.

Esta noción del conocimiento partió de preguntas orientadas a saber el por qué y para qué ocurren los fenómenos de la naturaleza⁹; se planteó una forma de acercamiento al saber que aún hasta nuestros días ofrece aportes a la construcción del conocimiento, en tanto ésta estuvo mediada por explicaciones finalistas de los fenómenos y planteó la aplicación de métodos -inductivo y deductivo-¹⁰ que permitían demostrar por qué eran válidos los resultados finales obtenidos (Mardones, 1991).

Estos inicios de la mirada científica del conocimiento permiten afirmar que otro de los elementos que emergen en la configuración de éste se encuentra sustentado en la necesidad de aplicación de métodos que faciliten la demostración de cuál es el camino para obtener un saber, aspecto que si bien es necesario en la conformación de comunidades académicas en nuestros días, representa al mismo tiempo una subvaloración de los saberes, en donde se disputa quien es el tenedor del verdadero conocimiento. La historia muestra cómo el ideal de ciencia no permitía en sus inicios reconocer otros saberes¹¹ que se habían aportado a la

⁹ Este planteamiento se reconoce como la visión aristotélica desarrollada por Mardones, en donde se retoma la visión teleológica del mundo y de los fenómenos que en él acontecen y se indagaba con qué fin ocurren los fenómenos; esto es, explicaciones finalistas.

¹⁰ Métodos utilizados por Aristóteles para designar las relaciones causales entre las premisas y las conclusiones del estudio de un fenómeno, en donde se miraban las causas formal, material y finalista.

¹¹ Este aspecto comenzó a tomar fuerza durante 1543 y 1638 cuando apareció la obra de Copérnico y los discursos de Galileo, y se inicia la pregunta por la ciencia; es decir, por el conocimiento socialmente validado. Se dio inicio a las bases para la construcción de un nuevo método; una forma de convalidar los requisitos para que un conocimiento fuera catalogado científico.

sociedad y sólo se reconocían propuestas que reunieran los requisitos del método científico (Descartes, 1637).

Fue bajo una mirada científica, pero con una nueva visión de hombre, como fue gestándose la idea de un conocimiento aplicado, el cual tuvo representantes significativos en la filosofía. Se agudizó la pregunta por el cómo del conocimiento y la experimentación, aspecto que en la historia se registra con la aparición de grandes invenciones. La fuerza del conocimiento se centra en las cosas y en su aplicabilidad, aspecto que se reforzó con el pragmatismo (Pierce, 2000).

Es esta orientación, la ciencia entra a desempeñar un papel preponderante en concepción del conocimiento aplicado. El hombre comienza con mayor fuerza a ser consciente de las posibilidades y necesidades de cambiar su entorno, de intervenir para cambiar las condiciones de producción y sobrevivencia, de desplegar su creatividad, orientándose en la idea de ser intérprete de la naturaleza; es decir, la verdad no se deriva de la autoridad y el conocimiento es fruto ante todo de la experiencia. Según Bacon (1988): “habría de propiciar la restauración del dominio del hombre sobre la naturaleza y, con ello, un bienestar material hasta entonces desconocido” (p. 13).

Sin embargo, la noción del conocimiento en torno a las cosas no fue suficiente para entender los fenómenos del mundo. En la historia de la ciencia se reconocieron otros cuestionamientos sobre la importancia de entender el rol de la mente humana en la construcción del conocimiento como un asunto de mayor análisis; en tal sentido, Walle (2001) afirma que: “la complejidad de la humanidad exige una visión más compleja” (p. 426).

Es pues entendiendo al hombre en su complejidad, como se pueden leer los avances en la configuración del conocimiento y su utilidad. Cada momento de la humanidad muestra la relevancia del hombre en la comprensión del tema, y cada aporte a éste es el reflejo de una época, una sociedad, una cultura, en la cual se evidencian múltiples posturas que aportan a la infinita construcción de saberes.

Ahora bien, es evidente que en las múltiples apuestas por el conocimiento está presente el hombre, por tanto es necesario entender que la noción de hombre engloba al género femenino y al masculino como seres vivientes que razonan y tienen capacidad de hablar, sentir, pensar y aprender permanentemente. Este ser humano está en continua transformación y tiene la capacidad de transformar, adaptar y mantener su mundo, es un ser que se potencia en relación con otros y que tiene predisposición al mejoramiento y al aprendizaje.

El hombre es a la vez específico (identidad) y ser de relación (socialización) y es en la interacción de esos dos elementos como construye su cotidianidad. Tiene la capacidad de representarse en el mundo y dialogar con sus semejantes para elaborar representaciones comunes. Toma decisiones y las materializa a través de sus acciones. Esas decisiones son válidas en la medida en que es un sujeto capaz de tomar distancia para reflexionar. Así, pues, el hombre en tanto sujeto es un ser abierto e inacabado, en proceso permanente de autoconstrucción.

Gestión del conocimiento e innovación

Como acaba de plantearse, la visión compleja de la definición del conocimiento implica que es la visión del hombre la que necesariamente está presente, puesto que éste es un ser único e irrepetible, pero también complejo, que está en permanente búsqueda por descubrir nuevas cosas y redescubrir la ya existentes. Con base en este aspecto se hace oportuno retomar las nociones de conocimiento tácito y explícito que identifica Polanyi (1957), Quien comenta que el sujeto posee conocimientos difíciles de expresar o de comunicar a los demás a través de palabras; esto es conocimiento tácito. Este conocimiento, que hace parte de la esfera interna del sujeto, se manifiesta en acciones, en destrezas y en la experiencia. Por otro lado está el conocimiento explícito, considerado como aquel que el sujeto logra expresar a través de la palabra y los códigos. Para que éste último sea posible, se requiere del conocimiento tácito que consolida la

experiencia del ser humano y luego de un proceso de codificación logra ser expresado de manera explícita.

Frente a la diferenciación entre ambos conocimientos, también se conocen otras especificaciones. El explícito es aquel conocimiento que puede expresarse con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos o principios universales. El tácito, por su parte, es aquel que tiene sus raíces en lo más profundo de las acciones y la experiencia individual, así como en los ideales, los valores y las emociones de cada persona. Sin embargo, este conocimiento no resulta fácil de evidenciar a través del lenguaje formal, por lo que es difícil transmitirlo y compartirlo con otros (Nonaka y Takeuchi, 1999).

Son las anteriores precisiones frente a las implicaciones de las esferas internas y externas que llevan implícita la noción de conocimiento, las que llevan a afirmar que la gestión de éste involucra una amplia sensibilidad frente a la condición humana, y que, por lo tanto, las prácticas administrativas no sólo involucran el conocimiento explícito en cada una de las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar, sino que además está implícito el conocimiento tácito que compromete la subjetividad en cada una de esas funciones. Incluso el conocimiento explícito, a la hora de transformarse en decisiones, involucra siempre un margen de interpretación de los manuales y los procedimientos. Tal margen no es otra cosa que la subjetividad en acción.

Luego de mirar los aspectos a tener en cuenta en la gestión del conocimiento, se retoma de nuevo el tema de la innovación, considerada como el resultado de las actividades de conocimiento y creatividad de los hombres a través de la cual se hacen posibles nuevos saberes. De acuerdo con Gurteen (1988): “se entiende la innovación como la aplicación de las ideas obtenidas a través de la creatividad, es poner en acción, de perfeccionamiento y de aplicación” (p.12). La innovación no es otra cosa que una actividad social que surge como resultado de

las interacciones de los hombres, de un sentir colectivo de transformar el entorno, de mejorar las condiciones de vida, y para ello requiere de un aprendizaje permanente.

En este sentido, el aprendizaje debe entenderse como un proceso encaminado a construir conocimiento. Éste, se constituye al mismo tiempo en el contenido de varios aprendizajes. Se representa en la transformación del (los) modo (s) de ver las cosas, cuyo resultado es un conocimiento nuevo, quizá mejorado o mejor adaptado a ciertos requerimientos de funcionalidad.

La capacidad de creación es la síntesis de nuevas ideas y nuevos conceptos. La creatividad evidencia la capacidad que tiene el hombre de repensar sus acciones, en tanto significa un ir y volver permanentemente sobre las ideas. Es pues el conocimiento y su aplicación a través de la innovación, un elemento necesario en la construcción del tejido social, que permite la interacción de los hombres, razón por la cual en este artículo se resalta la necesidad que se tiene en contextos dinámicos, complejos y cambiantes -como son las sociedades y las organizaciones de hoy- de retomar el papel protagónico que a lo largo de la historia de la humanidad ha desempeñado el hombre en la construcción de saberes, premisa clave para orientar la gestión del conocimiento en las organizaciones.

Re-significando el sujeto en la gestión del conocimiento

El tema del conocimiento ha sido de interés para la Administración desde inicios del siglo XX. Ello se debió a los grandes avances tecnológicos que hicieron que éste se convirtiera en un elemento importante en la gestión, dejando claro una vez más que la búsqueda de certezas del hombre le hacen dinamizar las organizaciones. Según Ross y Von Krogh (1996): “La revolución del conocimiento no obedece solamente al número de inventos o cantidad de saberes que se

descubren, sino en el reconocimiento del hombre como el principal activo de las organizaciones” (p. 15)

En la obra: El taller y el cronómetro, de Coriat (1982), hay una buena teorización alternativa al respecto. Desde el neomarxismo, el autor explica cómo la emergencia de la administración “científica” tenía el objetivo de despojar al obrero especializado de su conocimiento tácito (el saber de su oficio) para trasladarlo a un conocimiento explícito “materializado” en las máquinas de la fábrica. Estas máquinas, precursoras de la producción en masa, fueron el resultado de convertir el conocimiento tácito del obrero en una secuencia de tiempos y movimientos precisos que dinamizaron el proceso de producción. Puede notarse cómo el conocimiento que convertía al hombre en el “principal activo” de aquellas organizaciones de un siglo atrás, le fue arrebatado. Con los hallazgos de Taylor, “científicamente” había sido decidido el tiempo “necesario” y “óptimo” para cualquier actividad humana, incluso fuera del trabajo. La gran certeza que buscaba el capital, conseguida apoderándose del conocimiento del obrero y reduciendo con ello su capacidad de confrontación, era el no tener ningún obstáculo para reproducirse ampliamente.

Ahora, es importante reflexionar acerca del para qué del conocimiento, ya que los registros históricos muestran cómo los conocimientos que el hombre ha tenido sobre sí, sobre la naturaleza y sobre las cosas, también han resultado nocivos para la humanidad¹². No obstante, se destaca que son mayores los resultados favorables, aspecto del cual dan cuenta las múltiples innovaciones con las que hoy se cuenta y que han llevado a que en la administración se retome el tema al asumir que el conocimiento es certeza justificada en el individuo, al igual que en los grupos, y puede ser producto de la experiencia individual o en forma codificada y comunicada por medio de símbolos. (Nonaka, 2001).

¹² Ello se evidencia en la implementación de invenciones en actividades como guerras, torturas y destrucción de los medios naturales.

Tales aspectos llevan a deducir que existe una estrecha relación entre conocimiento, aprendizaje e innovación, al ser los resultados de necesidades, aspiraciones y condiciones humanas, los que hacen posible y pertinente hablar hoy de gestión del conocimiento, pero con el valor añadido de la perspectiva, de que este proceso permite pensar permanentemente en la noción de sujetos en las organizaciones.

Ahora bien, podría decirse que la gestión del conocimiento debe ser asumida como el resultado de un proceso de cambios, producto de los avances en el campo tecnológico, y de las exigencias de los escenarios complejos que se generan como resultado de la interacción de los hombres, en donde el conocimiento que éstos tienen entra a ser un intangible que poseen las organizaciones, y que por tanto influye en la lógica de las mismas. La gestión del conocimiento involucra todas aquellas actividades y procesos que permitan generar, buscar, difundir, compartir, utilizar y mantener el conocimiento de una organización con el fin de incrementar su capital intelectual y su valoración.

Los retos para la administración hoy, están representados en la responsabilidad de gestionar aquellos intangibles que generan valor para la organización, tal y como lo hace el conocimiento. Éste se representa por seres humanos que tienen un valor connatural, en tanto es artífice y producto de la misma innovación. La importancia de la re-significación del hombre en las organizaciones radica en que él es poseedor del conocimiento explícito que posibilita la innovación, y en que además está dotado de conocimiento tácito que facilita no sólo el “hacer”, sino el “ser” dentro y fuera de ellas, aspecto que implica pensar en el sujeto no únicamente desde las lógicas productivas, sino desde sus posibilidades de realización personal y social.

Ahora bien, la posesión de conocimiento explícito constituye una información valiosa para la organización, la cual puede ser también una fuente de realización personal y social. La lógica productiva no está separada de la realización humana ni ausente en cualquiera de los tipos de conocimiento, sino

como elemento que requiere ser refuncionalizado de modo que el “ser” no esté condicionado por el “hacer”.

Frente a la importancia de la gestión del conocimiento como forma de re-significar los sujetos en las organizaciones, en un estudio reciente realizado por Chandler se mostró a la industria norteamericana cómo las nuevas industrias dan cuenta de nuevas formas de hacer negocios basándose en el conocimiento. En dicha investigación, la tendencia es que en las últimas décadas ha sido significativa la aparición de empresas basadas en la ciencia (en sectores como la biotecnología, la nanotecnología y la energía), aspecto que también ha exigido de los saberes de los empleados para hacer uso de esos conocimientos (Pisano, 2010).

Se encontró, de igual forma, que es de suma importancia el papel del administrador en la adaptación a una nueva tecnología, no sólo por su papel para gestionar sus impactos, sino por el seguimiento que requiere la implementación de la tecnología. Es decir, el usuario asume parte de la incertidumbre de la nueva tecnología. Esto plantea una alerta en gestión del conocimiento, que guarda relación con la falta de garantías que tiene su poseedor, que permitan tener un pago por el valor de sus saberes. Este planteamiento lo retoman Pisano y Teece (2007) cuando afirman que:

La innovación presenta un dilema para los directivos. Por un lado, la innovación es ofrecida como un elixir para el crecimiento, la rentabilidad y la ventaja competitiva. No hay que mirar más allá de las empresas como Apple, Google, Intel o Genentech para ver ejemplos de cómo la innovación puede impulsar el rendimiento. Por otro lado, no hay garantías de que los innovadores se verán recompensados por sus esfuerzos. (p. 280).

Otro ejemplo importante se ve en la investigación: Outsourcing innovation: the new engine of growth (Quinn, 2000), en donde se demuestra cómo la innovación exige el conocimiento complejo que sólo una amplia red especializada puede ofrecer, y cómo para prosperar en los actuales escenarios de competitividad, las empresas deben aprovechar sistémicamente las capacidades

de los líderes de conocimiento externo. En el estudio se afirma que la demanda, la disponibilidad de científicos, tecnólogos y trabajadores del conocimiento al igual que las bases de conocimiento y el acceso a ellas, son tres poderosas fuerzas que están impulsando la revolución de la innovación.

Como se entrevé en los ejemplos citados, las nociones de innovación y conocimiento no sólo van de la mano, sino que, dentro de la propuesta de innovación, confluyen en los conocimientos tácitos y explícitos como factores claves para garantizar el éxito de las nuevas organizaciones. Sin embargo, se muestran los avances alcanzados en términos de mercado y la necesidad de mejorar los conocimientos, pero no los logros o cambios obtenidos en las personas que conforman la organización y que hacen posible la innovación. Tampoco dan cuenta del estado de quienes orientan dicho conocimiento en las organizaciones; es decir, del papel del administrador, aspecto que denota la necesidad de llevar a cabo estudios frente al tema que estén orientados a continuar indagando por la re-significación del sujeto en las organizaciones.

Entender la re-significación del sujeto implica entender que la gestión del conocimiento debe estar enfocada hacia la adopción de mecanismos tanto técnicos (operativos) como administrativos (de gestión) que se posicionen hacia la identificación de los impactos sobre el individuo, el grupo, la empresa y la sociedad. Hoy se sabe que la innovación por sí sola no retoma la noción de hombre pensante y complejo -Homo ludens, Homo faber, entre otros.- sino al hombre económico. La noción de hombre económico lo asume con una racionalidad ilimitada y por tanto es ficticia, como lo señaló Simon. Es desde la administración donde se debe cuestionar que pensar en una gestión concebida sólo desde la transferencia de conocimientos técnicos, es desconocer otros saberes que se pueden incorporar a la toma de decisiones, la planeación, la dirección, el control, el clima organizacional, entre otras funciones del quehacer de la disciplina.

La Administración es una disciplina compleja, pues está llamada a realizar sus intervenciones apoyadas en las ciencias duras, característica que le implica asumir retos de manera permanente para no hacer de su intervención una instrumentalización del hombre en las organizaciones. Hoy la innovación invita a proponer nuevas formas de gestión del conocimiento, en donde se transfiere el conocimiento en las organizaciones y la experiencia existente entre los miembros que las conforman. Tal situación debe evaluarse siempre no sólo a la luz de las lógicas del mercado, sino también con el ánimo de aportar al desarrollo humano, entendido, de acuerdo en Amar (1998), como:

El proceso en el cual el ser biológico se constituye en ser social y cultural... el individuo es considerado como el centro de su propio desarrollo, en una sociedad que por esencia es móvil y por tanto, actúa bajo la premisa de que ese autodesarrollo solo es posible en la interacción con las otras personas...Desde esta perspectiva el desarrollo humano es un proceso multidimensional, porque incluye el mejoramiento de un conjunto interrelacionado de dimensiones psicológicas, sociales, culturales, familiares; es un proceso potencial, lo que implica ser motor de la acción social; es un proceso continuo que comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida; es un proceso integral y adaptativo, porque exige preservar el sentido histórico del individuo y al tiempo potenciar su capacidad de cambio (p. 6).

Consideraciones finales

En conclusión, puede decirse que el campo de intervención de la administración se ha identificado históricamente como pragmático, por los asuntos relacionados con sus orígenes, los cuales estuvieron permeados por un escenario capitalista en donde las lógicas de acción de las empresas están orientadas hacia la acumulación de capital. Sin embargo, la visión que tiene la Administración desde la segunda mitad del siglo XX, y que hoy recobra mayor fuerza, la ha llevado a repensar su quehacer incluyendo una mirada multidisciplinaria que

orienta sus reflexiones y acciones hacia la re-significación del sujeto en las organizaciones.

Gracias a un trabajo multidisciplinario y humanista, la Administración continúa hoy pensando en la evaluación permanente de su campo de intervención, aspecto que la ha conducido a reflexionar acerca de temas como la innovación, que sin desconocer que tiene su origen en una racionalidad económica, hoy se retoma desde el área la pregunta por la utilidad social del conocimiento. En la actualidad, este aspecto permite incluir la gestión del conocimiento como un campo de investigaciones permanentes orientado a continuar con el rescate del papel protagónico del hombre en los procesos administrativos, para lo cual se plantea la validez del conocimiento tácito y explícito en la gestión administrativa; de hecho, se asume que la innovación se espera de cualquier persona del sistema, desde la secretaria hasta el científico, como un asunto de vital utilidad para la organización (Taylor, 1990).

En la gestión del conocimiento en las organizaciones se debe continuar recuperando la mirada integradora del hombre para entender el conocimiento como un proceso infinito e individual a través del cual sólo se refleja la finitud de la especie humana. La gestión del conocimiento representa un reto en tanto invita a repensar permanentemente la noción de hombre sin desdibujar su papel protagónico en un mundo movido por la aglomeración de capital económico. Igualmente, presenta una posibilidad para continuar entendiendo que el conocimiento no se logra por las vías de la racionalidad, sino que involucra otros sentires del hombre como las pasiones, las emociones y los sentimientos.

La Administración, pensada en términos humanistas, cada día recobra mayor importancia en los escenarios complejos y cambiantes que impone la implementación del actual modelo económico. Hoy se cuenta con logros en cuanto a apoyar la propuesta de pensar el conocimiento al servicio de la sociedad y además de poder reconfigurar la noción de saberes con la que cuentan las instituciones en beneficio de los colectivos sociales. Pensar en la importancia del

hombre en las lógicas organizacionales es pensar en la dignidad humana en tanto que los humanos son poseedores no solo del conocimiento que allí se produce, sino de otros saberes que hacen más compleja su existencia.

Por último cabe decir que a pesar de los grandes avances científicos y tecnológicos que se registran en la historia del hombre, se puede afirmar que la creatividad supera la imaginación humana. Por ello, lo que hoy se tiene en avances tecnológicos y científicos da cuenta de sólo destellos de conocimiento, en un océano de posibilidades múltiples que por lo demás muestran la limitación y fragilidad de la especie humana para saberlo todo. Esto permite abrir puertas hacia nuevos estudios orientados a seguir profundizando acerca las siguientes interrogantes: ¿Cómo medir los logros que trae la innovación a las personas que la hacen posible en las organizaciones? ¿Qué factores dan cuenta de la re-significación del hombre en la gestión del conocimiento?

Referencias

- Amar A., J. J. (1998). Una conceptualización comprensiva del desarrollo humano. *Desarrollo Humano: perspectiva siglo XXI*. Colombia: Uninorte.
- Bacon, F. (1988). *El avance del saber*. Madrid: Alianza.
- Coriat, B. (1993). *El taller y el cronómetro*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Chiesa, V., Manzini, R., Pizzurno, E. (2004). The externalisation of R&D activities and the growing market of product development services. *R&D Management*, Vol. 34, No. 1, Pp. 65-75.
- Descartes, R. (1637). *El discurso del método*. [publicado en 1637].
- Gusdorf, G. (1953). *Mito y metafísica. La conciencia mítica como estructura del ser en el mundo*. Paris: Flammarion.
- Leonard-Barton, D. (1988). Implementation as mutual adaptation of technology and organization. *Research Policy*, Vol. 17, No. 5. Pp. 251-267.

- Lozano Quirce, M. (2010). *Aproximaciones a la gestión del conocimiento. Una visión práctica*. Recuperado: 8 de agosto de 2010, desde: <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/mercedes/tecmap.htm>
- Mardones, J.M. (1997). *Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales: Materiales para una fundamentación científica*. Bogotá: Editorial Antropodos.
- McAdam, R., McClelland, J. (2002). Sources of new product ideas and creativity practices in the UK textile industry. *Technovation*, Vol. 22 No. 2, Pp. 113-121.
- Nonaka, I., von Krogh, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversions: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, Vol. 20, No. 3, Pp. 635-654.
- Pisano, G. P. (2010). The evolution of science-based business: Innovating how we innovate. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 19, No. 2, Pp. 465-482.
- Pisano, G. P., Teece, D.J. (2007). How to capture value from innovation: shaping intellectual property and industry architecture. *California Management Review*. Vol. 50, No. 1, Pp. 278-296.
- Polanyi, M. (1967). *The tacit dimension*. Garden City: Anchor Books.
- Quinn, J. B. (2000). Outsourcing innovation: the new engine of growth. *Sloan Management Review*, Vol. 41, No. 4, Pp. 13-28.
- Ross, J., Von Krogh, G. (1996). The epistemological challenge: managing knowledge and intellectual capital. *European Management Journal*, Vol. 14 No. 4, Pp. 333-337.
- Samuels, W.J. (2000). Signs, pragmatism, and abduction: The tragedy, irony, and promise of Charles Sanders Peirce. *Journal of Economic Issues*, Vol. 34, No. 1, Pp. 207-217.
- Shin, M., Holden, T., Schmidt, R. A. (2001). From knowledge theory to management practice: Towards an integrated approach. *Information Processing & Management*, Vol. 37, No. 2, P. 335.

Stuart, T. E., Podolny, J. M. (1996). Local search and the evolution of technological capabilities. *Strategic Management Journal*, Vol. 17, Pp. 21-38.

Taylor, W. (1990). The business of innovation: an interview with Paul Cook. *Harvard Business Review*, Vol. 68, No. 2, Pp. 96-110.

Peirce, C. S. (1972). [artículos publicados en 1877-1878]. The fixation of belief y How to make our ideas clear. Charles S. Peirce: *The essential writings*, Moore, E.C (editor). Nex York: Harper & Row, Publishers.

Walle, A. H. Immanuel Kant, marketing theory and the modern temper. *Management Decision*, Vol. 29, No. 5/6, Pp. 426-430.