

CONOCIMIENTO TÉCNICO Y TALENTO INTELECTUAL TECNOLOGICO LATINOAMERICANO

MSc. Carolina Patricia Álvarez de Ochoa¹

RESUMEN

En este ensayo se señala una amplia gama de implicaciones de la gestión del conocimiento en las instituciones universitarias, desde las condiciones necesarias para conformar una fuerza de talento intelectual en el ámbito tecnológico que asegure competitividad en el ámbito nacional y en el latinoamericano. Aborda lo técnico e intelectual y el uso de la tecnología como elementos clave para concretar, fortalecer e impulsar las vinculaciones universidad-empresa-comunidad-desarrollo país. Así mismo propone la tarea de armonizar el conocimiento técnico, el cual se debe aprovechar considerando los fines organizacionales y las demandas del contexto social para garantizar la pertinencia en la formación de una fuerza de talento intelectual en el ámbito tecnológico. Tiene como finalidad destacar la importancia de la gestión de conocimiento técnico y el talento intelectual en el contexto nacional y el latinoamericano. El marco teórico que sustenta el ensayo se apoya con los planteamientos de diversos autores tales como Nonaka y Takeuchi (2005), Rojo (2006), Rincón y Briceño (2008), entre otros. Consideramos como premisa fundamental: la ventaja del conocimiento técnico y del emprendimiento tecnológico, los cuales son fuentes de innovación y mejora

¹ Carolina Patricia Álvarez de Ochoa es Licenciada en Educación Integral y en Administración de Recursos Humanos, Magíster en Ciencias de la Educación, Magíster en Educación Robinsoniana, Investigadora activa y evaluadora de proyectos de investigación del Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED). Docente investigadora a dedicación exclusiva de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.. Correo-e: deochoacarolina@hotmail.com

productiva para influir positivamente en el desarrollo del extenso territorio latinoamericano.

Palabras clave: **Gestión de conocimiento, talento intelectual, tecnología.**

TECHNICAL KNOWLEDGE MANAGEMENT TECHNOLOGY AND LATIN AMERICAN INTELLECTUAL TALENT

MSc. Carolina Patricia Álvarez de Ochoa

ABSTRACT

This essay identifies a wide range of implications of university knowledge management from the necessary conditions to form a technology intellectual-talented force to ensure competitiveness at the national and Latin-American environment. It addresses technicism, intellect and the use of technology as key to realizing, strengthen and promote the linkage university-industry- community- country development. It also proposes the task of harmonizing technical knowledge which should be exploited considering organizational purposes and the social context demands to ensure relevance in the formation of a technology intellectual-talented force. It aims to highlight the importance of management expertise and intellectual talent within the country as well as in the whole Latin American context. The theoretical framework underlying the essay rests on various authors' approaches such as Nonaka and Takeuchi (2005) Rojo (2006) Rincón and Briceño (2008) among others. We consider as a fundamental premise: the advantage of technical knowledge and technological enterprise, which are innovation sources and product improvement to positively influence the development

of extensive Latin-American territory.

Keywords: Knowledge management, intellectual-talented, technology.

INTRODUCCIÓN

Ante los retos a los cuales se enfrenta el ser humano día a día, surge la necesidad de resignificar las funciones que ha de cumplir la universidad. Ello, por lo demás, con el fin de repensar lo que debe ser su nueva misión a la luz de la gestión del conocimiento técnico, que aquí referiremos como el entrenamiento para la adquisición de habilidades y destrezas muy específicas en el ámbito tecnológico, que responden a necesidades igualmente requeridas en el mundo laboral.

La gestión del conocimiento y el talento intelectual tecnológico, deben mantener sintonía con la capacidad de adaptación a los cambios, por la importancia que se da a los procesos de investigación e innovación como recurso primario para elevar la competitividad en la estructura académica a nivel de Latinoamérica.

En este sentido, la excesiva especialización de los estudios humanísticos y sociales en la institución universitaria en Venezuela y en Latinoamérica ha sido un óbice y se ha constituido en un obstáculo para alcanzar la necesaria robustez en el conocimiento técnico que deberían tener sus egresados, valorados a la luz de los requerimientos del contexto laboral. Por tanto podemos afirmar que el talento intelectual tecnológico en Venezuela y Latinoamérica es deficitario ya que las universidades no han provisto las bases para forjar una estructura de recursos, procesos y cooperación interregional que fortalezca la unión, la coordinación de esfuerzos para formar un talento humano con

competencias técnicas y tecnológicas que sea competitivo a nivel mundial. No obstante, para que esta fuerza laboral se constituya en ventaja competitiva en las organizaciones, éstas tienen que atraer a los mejores recursos, retenerlos y desarrollarlos profesionalmente, diseñar correctamente los puestos de trabajo, establecer las metas adecuadas hacia el personal, recompensar bien el desempeño y liderar acorde a estos tiempos para que los profesionales que la conformen marquen la diferencia.

Desde esta perspectiva, la formación integral para competir en el mercado mundial es una cuestión que se debe abordar desde una visión contextualizada en la sociedad actual porque las nuevas necesidades organizacionales y su adaptación a un mercado económico y laboral cambiante imponen una consideración de vital importancia, como lo es el factor tecnológico, el cual, es tanto una fuente de innovación y de mejora productiva, como una demanda de actualización y formación permanente dentro de las organizaciones.

El capital humano es de gran importancia para las organizaciones, por ello, se deben orientar conocimientos, inducción, entrenamiento y capacitación en el binomio universidad-empresa, para lograr en todos los egresados universitarios los conocimientos técnicos que permitan conformar una verdadera fuerza de talento intelectual en el ámbito tecnológico (en adelante hablaremos de talento intelectual tecnológico). Claro, esto dependerá en gran medida de la formación, para lograr las metas y objetivos propuestos, porque a través de un capital intelectual preparado, el sector productivo y organizacional evolucionará según los requerimientos del contexto.

Rojo (2006) señala que el talento intelectual tecnológico consiste en la interacción de valores, normas, actitudes y confianza, así como la infraestructura tecnológica tal como

las redes, la conectividad, entre otros, los cuales pueden encontrarse en una comunidad y que facilitan la coordinación y cooperación para obtener beneficios mutuos. Comprende tres dimensiones: la dimensión cognitiva, que se encuentra vinculada a los procesos mentales, valores culturales e ideologías; la dimensión estructural, representada por las redes y agrupaciones que facilitan las relaciones fundamentales en la asociatividad, la solidaridad y la conciencia cívica; y la dimensión racional, la cual incluye la confianza, normas, obligaciones e identificación.

Rincón y Briceño (2008) argumentan que la gestión del conocimiento en la universidad, es un elemento integrador del proceso de producción en una institución. Este principio es entendido como la capacidad que tiene la universidad para gestionar el conocimiento producido por su comunidad de docentes-investigadores, lo cual, implica la búsqueda de sinergias y de investigadores proactivos, así como la integración de los conocimientos tácitos y explícitos.

En sí, lo que se aspira alcanzar mediante la gerencia del conocimiento son rendimientos crecientes, tanto en el campo de la docencia, de la extensión, como en la investigación y, por consiguiente, el fortalecimiento y desarrollo de los distintos sectores que conforman a la sociedad. Pero, indudablemente, la posición de quienes se identifican con esta postura, demandan la sinergia entre el conocimiento y el talento intelectual, por lo tanto, la gerencia del conocimiento debe ser comprendida como un proceso integral que implica adquirir, sistematizar, organizar, aplicar, transferir, divulgar y socializar los conocimientos.

Efectivamente, para fomentar una cultura organizacional en la institución universitaria centrada en el conocimiento y en un entorno de cooperación mutua –sobre todo por los acelerados cambios que el contexto global y tecnológico imponen a la

sociedad actual-, es necesario incentivar la participación, la autogestión y la sinergia entre el conocimiento técnico y la formación de un talento intelectual tecnológico competitivo. Ello debe ir acompañado de un mejoramiento integral del docente universitario como mentor de ese conocimiento. Esta cultura organizacional cobraría mayor fuerza y relevancia, si se visualiza como un proceso que permita al docente y por ende al dicente, reflexionar sobre su práctica, en un contexto, que le ofrezca las posibilidades de partir de vivencias y experiencias diarias dentro del hacer académico, social, cultural y organizacional; que son los ámbitos desde donde nacen las necesidades, inquietudes e intereses societales y donde se requiere la producción de un capital social que responda con conocimiento para transformar e innovar.

Ahora bien, se debe tener presente, que el docente universitario como gerente del conocimiento debe estar en la capacidad de comprender y superar las contradicciones e incongruencias que se presentan entre el ámbito investigativo, pedagógico, comunicativo y organizativo durante el proceso de formación del talento humano. En esta línea, no se puede dejar pasar la similaridad de posturas de autorizados intelectuales como: Albornoz (2005), Pérez (2009) y Didriksson (2007), que exhortan sobre la deuda de reconocer, desde la posición sinérgica de la gerencia del conocimiento y el desarrollo del talento intelectual, la inopia de sentar las bases para que el docente, que es, a quien le corresponde la tarea de satisfacer la demanda y expectativa de este proceso, asuma con plenitud de conciencia esta loable tarea. De manera pues, que les atañe promover y contribuir en la formación integral del ciudadano y así alcanzar un aprendizaje que se derive de lo personal y del trabajo en equipo, en la medida en que participa activa y responsablemente con el bienestar intelectual apoyando la resolución de problemas que se presentan en la cotidianidad organizacional.

TALENTO INTELECTUAL

La concertación de esfuerzos cooperativos es la unidad analítica básica para explicar el comportamiento de la sinergia entre el conocimiento y el talento intelectual, la cual se define para este ensayo como la compenetración y organización de un equipo de personas en el desarrollo de una determinada actividad. En este sentido, se debe reconocer dentro de la gerencia académica universitaria la necesidad de consolidar el proceso didáctico, solidario, de intercambio, corresponsabilidad, respeto e integridad ética; elementos claves para elevar la excelencia del saber compartido tanto tácito como explícito, propiciando la dinámica interrelacional entre ellos. Al respecto, es importante acotar, que el conocimiento explícito se puede expresar a través del lenguaje formal, incluidos los enunciados gramaticales, expresiones matemáticas, especificaciones y manuales, entre otros, el cual, puede ser transmitido fácilmente de un individuo a otro. Este tipo de conocimiento ha dominando en las organizaciones latinoamericanas.

Por otra parte, el conocimiento tácito resulta difícil de enunciar mediante el lenguaje formal, ya que se trata de lo aprendido gracias a la experiencia personal que involucra factores o elementos intangibles como las creencias, el punto de vista propio y los valores, entre otros. Ahora bien, la clave para identificar las diferencias entre un tipo de conocimiento y el otro, se puede comprender mejor a través del siguiente ejemplo: los latinoamericanos y los japoneses tratan el conocimiento a través de la sinergia del conocimiento y el talento intelectual, resultando exitosos, los primeros porque consolidan en las personas habilidades intelectuales y los segundos porque se orientan con más fuerza a la práctica. Ambos énfasis formativos son necesarios dentro del campo del conocimiento tecnológico y ambos son necesarios en la relación universidad-empresa, entendiendo esta última relación como la capacidad de una institución para relacionar los conocimientos existentes

y requeridos en nuevos conocimientos, disseminarlos y materializarlos en productos y/o servicios que respondan a las necesidades de las organizaciones socioproyectivas.

Siendo que la creación de conocimiento es la misión de la universidad, esta debe lograr convertir el conocimiento tácito o implícito en conocimiento explícito, lo cual es una condición *sine qua non* para el logro de su misión y para un mejor desempeño de la propia universidad, cuyo impacto, en esta cadena, se hará sentir en las otras organizaciones donde trabajaran sus egresados.

Nonaka y Takeuchi (2005) explican que el proceso de creación del conocimiento se da por la vía de un modelo de generación que atiende dos espirales, una de contenido epistemológico y la otra de contenido ontológico. Es decir, existe un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua, por tanto, constituye una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento, que se desarrolla en las diversas fases como se puede observar en el esquema n° 1.



Fuente: Nonaka y Takeuchi (2005).

De acuerdo a la concepción de estos autores, la socialización es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añade el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización.

La exteriorización es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos que supone hacer tangible mediante el uso de metáforas de conocimiento, de por sí difíciles de comunicar, integrándolos en la cultura de la organización como actividad esencial en la creación del conocimiento.

La combinación es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento tácito proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, entre otros, y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos para producir conocimiento explícito.

La interiorización es un proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito, donde analizan las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y se incorporan en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

Los aportes de Nonaka y Takeuchi se encuentran en correspondencia con las ideas de Peter Drucker, pues concuerdan en que es, a través de la gerencia cómo se puede aplicar de una mejor forma el conocimiento existente para poder crear otro conocimiento nuevo o reestructurado. Esto se justifica, ya que la gerencia implica también proveer las condiciones para la creación del conocimiento y ello es un proceso básico para la toma de decisiones.

Es evidente que un país artesanal e industrialmente productivo, requiere consolidar el conocimiento técnico para forjar un potencial intelectual tecnológico, dado que la sola capacidad de producir servicios no hace a un país mínimamente autosuficiente y soberano. No es casualidad que potencias turísticas como algunos países que conforman el continente europeo, precisen en primer orden ser potencias industriales, es decir, consolidar en quienes dirigen, trabajan y/o se desempeñan laboralmente, competencias cognitivas que requieren de una gestión de conocimiento para formar un talento intelectual capaz de atender a turistas de cualquier contexto mundial de manera eficiente, al manejar un mismo código comunicacional y hasta abordando temáticas de los contextos de origen de los visitantes. Destacamos con ello la importancia de la gestión de conocimiento en el ámbito técnico para consolidar una fuerza de talento intelectual tecnológico dentro del contexto latinoamericano. En este orden de ideas, las técnicas como el acumulado de procedimientos repetitivos y la enseñanza que genera el conocimiento de las técnicas, son parte de la experiencia social y culturalmente adquirida que forma parte del talento intelectual tecnológico y que debe ser desarrollado como una fuerza para el desarrollo a nivel latinoamericano, esto, más su puesta en práctica, completan el proceso de adquisición de conocimientos e innovación técnica y tecnológica.

Para Cruces (2008) el actual interés de las diferentes economías mundiales por el tema de la innovación –y esto es muy válido para las latinoamericanas–, se refleja por ejemplo en los argumentos que se expresaron tras una reunión *ad hoc* realizada en la Universidad de Nuevo León (Méjico) en mayo de 2004, entre miembros de las comunidades académicas y de investigación de Canadá, EEUU y del mismo México, con un grupo de empresarios e industriales de aquellos países, en el marco de dicho encuentro, así Sarukhán (2004) citado por Cruces (2008), concluye que:

La innovación técnica del talento intelectual tecnológico es determinante en el aumento de la productividad, y el crecimiento en ésta es lo que explica en mayor medida las diferencias en el incremento *per capita* de las naciones...sic... La capacidad e innovación técnica del talento intelectual tecnológico de toda nación depende de la adecuada interacción entre el gobierno, la comunidad científica y técnica, y las corporaciones, empresas e industrias (p. 20).

En este sentido, hay que reconocer que en algunos países de nuestra región, siguiendo el modelo de los países desarrollados e incluso de algunos emergentes cual es el caso de Corea, China y Taiwán, se necesita acelerar la creación de contextos para dar cabida a prácticas de innovación técnica del talento intelectual tecnológico; en tal sentido se requerirían la elaboración de políticas *ad hoc*, incentivos económicos, formación de capital humano, infraestructura y capacidades de innovación para crear espacios de desarrollo económico de significación social y política.

Los países hoy desarrollados han conseguido estos avances siguiendo especialmente tres estrategias fundamentales: primero, una fuerte inversión en educación para garantizar el desarrollo del capital humano; segundo, un conjunto adecuado de incentivos económicos y un régimen institucional que hace posible el libre flujo de conocimientos y otras necesidades vinculadas a la economía del conocimiento; y tercero, han impulsado un fuerte y efectivo sistema nacional de innovación (Yutronic, 2008).

Por otra parte, es necesario acotar que los latinoamericanos debemos ser hiper críticos con el desarrollo de la región, la situación se torna más compleja aún, cuando se comprueba que poseemos un importante tesoro cultural para defender y rescatar, como es el mestizaje producto de la herencia ibérica e indígena. Es necesario entonces pensar que no solo la reflexión sobre la tecnología es necesaria, sino también hacerlo dentro

del enfoque ciencia, tecnología y sociedad, para contribuir a la consolidación de un talento intelectual vigoroso que responda integral y socialmente a las necesidades de desarrollo de nuestros países, a fin de darle un rostro identificable y propio con sentimiento de igualdad y orgullo entre los latinoamericanos para competir con otras regiones.

Desde esta perspectiva, fundamentar una selección de personal sobre la base de competencias, implica la creación de un proceso que además de contar con elementos tradicionales, también involucre aspectos novedosos donde se complementen aspectos cognitivos, profesionales, destrezas, entre otros requerimientos que actualmente demanda el contexto socio-productivo; en fin, forjar los cimientos que afiancen un camino objetivo, cuidadoso y permanente para alcanzar mayor competitividad nacional y por sobre todo internacional, como resultado de la instrumentación de un proceso continuo y organizado en el que se encuentran y complementan todos estos aspectos. Ello, sin duda podría calificarse como una técnica de innovación.

Ahora bien, un proceso técnico y tecnológico potenciador del desarrollo tanto en el contexto organizacional como en el sociocomunitario, requiere la selección de un recurso humano de alto nivel, que pueda ser evaluado con objetividad y que se fundamente en un conjunto de premisas básicas y una adecuada planificación estratégica. Que se apropie de aquellos aspectos que caracterizan una gerencia de conocimiento dinámica y transdisciplinaria y que proponga un aprendizaje sustentado en la filosofía del conocimiento y bajo una concepción ontológica, axiológica y epistemológica orientada a la transformación social.

Cabe agregar de manera global que el mercado de oferta y demanda del talento intelectual promueve la competitividad entre especialistas de cada área del saber, lo que a mi juicio

eleva las exigencias de desempeño en áreas generales y específicas en el ámbito tecnológico, en cada contexto socio productivo. En este sentido, el conocimiento técnico y el talento intelectual tecnológico, debe gestionarse a través de la organización universitaria organizando los procesos de aprendizaje para formar un capital intelectual que responda a las exigencias de los perfiles de trabajo. Esta sinergia la define Amozarrain (2006), como:

...el conjunto de procesos por los cuales una empresa u organización adquiere, produce, organiza y comparte su conocimiento entre todos sus miembros, a fin de desarrollar las capacidades y recursos intelectuales del colectivo (p. 20).

Evidentemente, el papel fundamental consiste en la capacidad de estructurar y asimilar la información sobre la base de razonamientos comprensivos y respuestas organizadas con las demandas particulares del entorno.

En este orden de ideas, las actividades que se despliegan en la universidad venezolana y específicamente en aquellas que administran programas a nivel de postgrado, nos obligan a trabajar en pos de transformar a la universidad para la búsqueda constante del conocimiento, orientando su accionar hacia una visión de excelencia, equidad y competitividad social.

Y, para lograrlo, la institución universitaria en el ámbito latinoamericano, tiene el reto y la responsabilidad de proveer al recurso humano de herramientas intelectuales técnicas y tecnológicas, acorde a las necesidades del país. Es más, la gerencia del conocimiento en la organización universitaria de ayer no hubiese alcanzado el logro en los albores de la de hoy, si no prepara ese recurso humano con valores, aptitudes y actitudes, que le permitan responder eficientemente a los retos transformadores en el campo de la investigación y de

la realidad social donde se desenvuelve, más importante aún, con una cultura que lo convierte a dar respuestas rápidas a las necesidades sociales. En este sentido, es esencial para la gerencia del conocimiento y el desarrollo del talento intelectual, crear las condiciones para aprender y actuar en forma eficiente, eficaz y pertinente ante los cambios imprevistos dentro del contexto en el que se encuentra inmerso.

Es así como tradicionalmente, las competencias de una persona en el ámbito técnico y tecnológico están referidas a las capacidades cognitivas de pensar, razonar, analizar y solucionar, las cuales están relacionadas con el pensamiento teórico y práctico desarrollado en los ámbitos arriba mencionados. No obstante, en los últimos años han surgido nuevas teorías al respecto, fundamentadas en nuevos paradigmas en el campo educativo sobre el talento intelectual. En tal sentido, Guédez (2008) señala que al intentar relacionar la sinergia del conocimiento y la ética, surge como obvio hacer referencia al concepto de talento intelectual. De la misma manera, debe aceptarse que existe cierto consenso en clasificar el talento humano o intelectual en talento cognoscitivo, talento relacional y el talento estructural. El primero corresponde a lo que la gente sabe personalmente y domina profesionalmente, el segundo indica dónde está el saber y quién posee el conocimiento, así como las vías para acceder al lugar donde está o a la persona que lo posee. Por último, el tercero es aquel que procede de lo que se hace, define y diseña en la organización a partir de lo que se sabe, es saber convertido en estrategias, procesos, sistemas, normas, estructuras y decisiones organizacionales.

El citado autor brinda una perspectiva que en término de la sinergia conocimiento-talento intelectual, proporciona las bases esenciales para que los investigadores puedan acceder más rápidamente al saber y a la información, estableciendo estrategias que respondan al reto del pensamiento crítico en nuestro entorno social. Por tanto, la investigación

específicamente está dando un giro hacia el talento humano como centro de las fuerzas que determinan la generación de riqueza y que contribuye al logro de los ideales sociales y de las metas del desarrollo científico y humanístico. Con ello podemos afirmar que el sistema educativo universitario se está convirtiendo en el principal propulsor de la capacidad de avance social, tanto individual como colectivo, es innegable, entonces, que en la actualidad la educación tanto como el trabajo, es punta de lanza como medio por excelencia del bienestar de la sociedad y la movilidad social.

Dada la complejidad de la situación, la misión de la universidad es dirigir su acción en dar respuestas contundentes a las necesidades y expectativas legítimas del contexto del cual se parte, pero con una visión clara de la realidad permitiendo focalizar sus esfuerzos en aquellos problemas que requieren soluciones a corto, mediano y largo plazo. En este sentido, estimamos que la necesidad mayor de la educación superior de la República Bolivariana de Venezuela es la de establecer mecanismos que redefinan la función de la gerencia del conocimiento atendiendo las demandas y requerimientos planteados por los avances en diferentes campos del conocimiento y posibilitar la consolidación de una fuerza de talento intelectual en el ámbito tecnológico.

A nivel latinoamericano es indispensable una política de la institución universitaria que promueva el talento intelectual tecnológico, al tiempo que es importante tener la disponibilidad de hacer convenios interinstitucionales para que se unifiquen esfuerzos de cambio con miras al desarrollo y bienestar de la sociedad. Lo que caracteriza la excelencia de la gerencia del conocimiento moderno en nuevos escenarios donde se fortalezca la comunicación, la expresión de emociones y los sentimientos que tenga el propósito de construir una visión distinta y una esperanza de progreso, que se resuma en producción intelectual (científica, técnica, tecnológica y humanística) con

interacción social (extensión, cooperación y comunicación) y ajustada a los requerimientos del entorno.

Comprender y aprender a mejorar los proceso de la gerencia del conocimiento involucra tres roles de singular significación: (I) una educación con calidad y calidez humana, buscando alcanzar la corriente de vivir y actuar en un mundo cambiante, (II) un estilo académico cónseno con el perfil del universitario que se exhorta a formar, y (III) la capacidad de adaptarse a requerimientos sociales, globales y tecnológicos permitiendo al estudiante mejorar y reflexionar sobre la naturaleza del conocimiento y la importancia del talento intelectual. Por supuesto, ésta no es la única línea para lograr este propósito, al contrario, día a día se abren más caminos independientes que actúan orientados a la búsqueda de soluciones concretas a la realidad de cada país, a fin de superar la dependencia que ha impedido salir del círculo vicioso del subdesarrollo.

Por derivación, la gerencia del conocimiento es una herramienta para potenciar al talento intelectual, es la trama que fortalece, el hilo conductor que apuntala hacia la consolidación de una sociedad con mayor bienestar a través del avance en la formación de un recurso humano competitivo, creativo e innovador que responda a las exigencias del desarrollo social generador de desarrollo humano, en este sentido, se puede pensar que la creatividad e innovación como resultado del proceso de gestión de conocimiento, debe ser considerado la derivación de un proceso donde intervienen varios elementos, entre los cuales, la personalidad en su función reguladora es esencial, porque, el ser humano posee y despliega en consecución de sus principales objetivos, lo que posibilita el resultado creativo. Mientras más se implique el sujeto como personalidad en una esfera de actividad, mayores recursos *personológicos* utilizará y potencialmente mejores podrán ser sus realizaciones en esta área. Frente a esta exigencia, al perfeccionar la estrategia relacionada con

la función reguladora de la metacognición se convierte en objeto consciente de la actividad del estudiante, por lo que toda modificación de la misma, es vista no únicamente en relación con los resultados a que conduce, sino vinculada a la serie de pasos o acciones que la conforman. Desde esta perspectiva, el proceso de aprendizaje, su carácter intencional y propositivo, conciben un aprendizaje flexible, capaz de transferirse a diferentes situaciones, dinámicas variadas, en las que tiene lugar la actuación en el contexto socioeducativo, no solo de los alumnos sino que incluye al profesor en un binomio que interactúa de forma eficaz e integrada.

En este sentido, se debe pensar y repensar en una flexibilización productiva, considerando, que la educación universitaria debe otorgar una creciente importancia a la política y al debate académico para preparar el cambio hacia el aprendizaje continuo. Una fuerza vigorosa de talento intelectual tecnológico que responda a la actual realidad puede convertirse en el pivote central para impulsar las transformaciones políticas, sociales y económicas a las que se enfrenta la región latinoamericana en el siglo XXI. A partir de esta distinción, no se deben obviar los argumentos de Guédez (2008), quien señala que:

...las condiciones de turbulencia, impredecibilidad y complejidad de nuestros tiempos plantean a lo menos tres riesgos de alta peligrosidad: la falta de conciencia, el bajo compromiso y la escasez de tiempo (p. 15).

Ninguna de estas situaciones es independiente, pues cada una tiene que ver con las otras y promueve sinergia con las restantes. Estos son los desafíos insoslayables que surgen de concebir a la gerencia del conocimiento dentro de un contexto ético. En este orden de ideas, se puede afirmar que de alguna manera la universidad ha obviado la pregunta de para qué, asunto que determina el qué y el cómo debemos formar

una fuerza de talento intelectual tecnológico. Se requiere una actitud penetrante y disponibilidad para una formación básica fundamentada en la capacidad de preguntar, en la capacidad de innovación y en la conciencia de la frontera móvil que caracterizan los retos en este siglo y donde se perfila una nueva economía del desarrollo basada en la gerencia del conocimiento que requiere de un talento humano formado integralmente.

En Venezuela, gracias a la apertura del uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) de manera gratuita, se ha llegado a lugares de difícil acceso en el territorio venezolano, y se ha brindado la oportunidad a jóvenes estudiantes universitarios de tener una fuente de acceso al conocimiento con el apoyo de las TIC. No obstante ello no es suficiente. Pérez (2009) explica que la mayor fuerza del conocimiento está en su incorporación a la práctica del quehacer cotidiano de hombres y mujeres en la sociedad y su mayor contribución al desarrollo depende del acceso que tengan los ciudadanos a la información. Es por ello que la apertura de las universidades al medio social donde se ubican es crucial para impulsar la innovación tanto de procesos como de artefactos. Por tanto, no es posible proponer un egresado preparado para el cambio llevando a cabo su formación en un medio cerrado. La universidad debe asumir como norte, además de sus estudiantes y sus pedagogos, la capacidad de adaptarse a los requerimientos dinámicos y la apertura al mundo extrínseco.

A la universidad le corresponde impulsar la gerencia del conocimiento asociado directamente al desarrollo del talento intelectual, como garantes del futuro de la humanidad y de cada sociedad; considerando que esta estrecha articulación dará una respuesta contundente a la humanidad, a la vez que deberá ser capaz de reconciliar la justicia social, la eficiencia económica y la sustentabilidad con la diversidad cultural para el bienestar general; fortaleciendo la posibilidad de acceso

democrático a las fuentes, apoyando estrategias orientadas a concebir el conocimiento como una de las más potentes fuentes de transformación si se orienta éticamente y estas son características deseables en un profesional.

REFLEXIONES FINALES

Realmente hay que convencerse de que el proceso de investigación en la universidad ha de sentar las bases orientadoras hacia la creación y enriquecimiento de actitudes, enraizar creencias y fundamentar conductas, impulsando la apertura del conocimiento científico, técnico, tecnológico, humanístico y social, como condición necesaria para lograr el mejor desenvolvimiento de su talento humano tanto a nivel nacional como a nivel latinoamericano. Por ello ratificamos la importancia crucial que tiene para la sociedad de este continente el desarrollo, la aplicación y perfeccionamiento de la gerencia del conocimiento y el talento humano si hemos de estar insertos, de manera más o menos activa, en la dinámica de un mundo inevitablemente globalizado, para ser parte del progreso en igualdad de condiciones y oportunidad para todos.

En síntesis, es necesario crear una nueva cultura dentro de las organizaciones educativas, así como identificar sus fortalezas y debilidades para comenzar a gestionar la sinergia del conocimiento técnico y talento intelectual tecnológico, en esta dirección Didriksson (2007) señala que un nuevo enfoque debe ser por tanto corporativo, comprehensivo y debe atender diferentes objetivos y diversidades, de tal manera que puedan potenciarse los desarrollos de una sociedad en transición, fortalecer los valores democráticos, cultivar la vida colectiva y ciudadana, mantener la cohesión social y promover la innovación, la productividad y el crecimiento económico. El interés se concentra en saber cómo una determinada

acción, en torno a la cambiante naturaleza del continente latinoamericano, así como los constantes cambios internos promovidos por las propias organizaciones empresariales, aceleran la generación de nuevos conocimientos para alcanzar posiciones de excelencia competitiva.

En este sentido, las organizaciones que asumen activamente la práctica del aprendizaje permanente, se asocian a lo que se denominan organizaciones inteligentes; es decir, aquellas con capacidad organizada para tomar decisiones innovadoras sobre problemas emergentes, con una mínima utilización de recursos como el tiempo, la información, el conocimiento, los recursos financieros y humanos, entre otros. Capacidades organizacionales que evidencian la importancia de promover la asimilación de conocimiento y la consolidación de mecanismos de autoaprendizaje. Lo que conlleva por parte de las empresas el desarrollo de potencialidades para repensar, renovar y reordenar insumos, procesos y productos; revelando la existencia de una relación entre el conocimiento-capacidad innovadora que podrían ser considerados factores de producción. Esta situación evidencia la relación entre recursos, competencias y capacidades organizacionales para la innovación, el conocimiento y con su gerencia propiamente dicha, como ventaja competitiva.

Las propuestas conceptuales, presentadas a lo largo del ensayo, exponen características sobre cómo las organizaciones deben conocer la forma de favorecer los procesos de producción y transferencia de conocimiento a partir de información externa y su práctica, por otra parte, la construcción del conocimiento como proceso que necesita considerar la diversidad de ideas producto de datos e información que el individuo recibe y sobre la cual es necesario intervenir para lograr la adaptación y supervivencia de la organización. Esto trae consigo la necesidad de establecer el binomio universidad-empresa y analizar permanentemente las tendencias del entorno hacia la

demandas de conocimiento relacionadas con la satisfacción de sus propias necesidades y las de la sociedad. Por ende, la innovación sinérgica del conocimiento, postula un recurso humano técnico reformador y tecnológico emprendedor de acciones conjuntas capaces de producir cambios que se ajusten a las necesidades prioritarias de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- * Albornoz, O. (2005): **Trasformaciones de la educación superior venezolana al borde del siglo XXI.** Compiladores Cárdenos, José y Otros. Reflexiones sobre la educación superior en América Latina, 2005.
- * Amozarraín, M. (2006): **¿Por qué la gestión por procesos?** Disponible en http://web.jet.es/amozastrain/Gestion_procesos.htm
- * Cruces, J. (2008): **Formación del talento humano en normativa, técnicas de expertos sobre el Sistema Nacional de Innovación: Propiedad Intelectual, Universidad y Empresa.** Disponible en www.cres2008.org/upload/.../Jose%20Miguel%20Cruces.doc
- * Didriksson, A. (2007): **La construcción de una estrategia de cambio en la educación superior de América Latina y el Caribe. Reflexiones sobre la educación superior en América Latina.** Colección encuentros. Caracas-Venezuela.
- * Guédez, V. (2008): **Aprender a emprender. De la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría.** Planeta. Colección temas gerenciales. Editorial Planeta. Caracas-Venezuela.
- * Izquierdo, C. (2009): **El trabajo colegiado en las IES: Condiciones y tendencias. Breviarios de Pedagogía.**

Universidad Pedagógica Nacional de Cuernavaca Morelos, México.

- * Lárez, R. (2008): **Educación, estado y sociedad. Una síntesis paradigmática.** En revista Asamblea Nacional de Educación. Discursos y Ponencias. Tomo I. Consejo Nacional de Educación.
- * Nonaka, Ikujiro y Takeuchi (2005): **Mapa estrategia de conversión de conocimiento en gestión del conocimiento.** Disponible en blog.consultorartesano.com/.../nonaka-y-takeuchi-20.html
- * Pérez, C. (2009): **La universidad en el nuevo paradigma: forma para la vida en la sociedad del conocimiento.** En revista Reflexiones sobre la educación superiores América Latina. Colección encuentros FAPUV. Fundayacucho.
- * Rincón, H. y Briceño M. (2008): **Producción y gerencia del conocimiento en la Universidad de los Andes en Venezuela.** Disponible en <http://rusc.uoc.edu>.
- * Rojo, Y. (2006): **Naturaleza y alcance del capital social del Instituto Universitario de Tecnología del estado Trujillo.** En Revista Tecnología, Gerencia y Educación. Número 14, Volumen 7, Diciembre. Valera - Estado Trujillo. Venezuela.
- * Sarukhán, J. (2004): **Conocimiento actual, evaluación y perspectivas de sustentabilidad.** Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad. México.
- * Yutronic, J. (2008): **Ciencia, tecnología e innovación en Chile a las puertas del siglo XXI.** Revista Temas de Iberoamérica. Chile.
- * Zavarce, C. (2006): **Atrapados en la Red.** Ediciones Ateneo de Carora.