

# 3er. Simposio Internacional en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

## “EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO, UN RETO PARA LAS ORGANIZACIONES”

Laura del Carmen Mayagoitia Penagos  
Dra. en Pedagogía y Dra. en Bellas Artes

Juan Manuel Larios Prado  
Dr. en Administración de Empresas

# Requerimientos actuales

- El país, la sociedad y las empresas deben establecer nuevos patrones de crecimiento y desarrollo
- El conocimiento y la información se constituyen como potentes instrumentos de innovación
- Generar soluciones creativas a los problemas de aprendizaje, crecimiento humano y liderazgo.

# El conocimiento

Es una capacidad que promueve el desarrollo humano a través del fomento e interacción de principios de equidad, participación, gobernabilidad y sustentabilidad.

# Conocimiento:

“Es el conjunto de imágenes, creencias, significados o experiencias que mejoran la capacidad de entendimiento y determinan la habilidad para la ejecución de tareas, la resolución de problemas y la adopción de decisiones” (Cerro, 2010:31).

# Evaluar

- Significa determinar el valor, es una forma de pensar críticamente
- Constituye un proceso mental y metódico que necesita precisión analítica
- Es un comportamiento ético porque emplea criterios, comprende evidencias, utiliza la casuística y algunas herramientas lógicas
- Cuestiona el modo en que se han establecido las prioridades
- Permite establecer relaciones
- Propone parámetros y referencias evaluativas.

# Las empresas e instituciones:

- Evalúan la cantidad y no la calidad de los servicios o productos que realiza
- Pocas entienden como “mérito” (de acuerdo con la función de la evaluación) la satisfacción del cliente por el servicio recibido
- Menos consideran el agrado y el sentido de pertenencia del trabajador hacia la organización.

# Evidencias de aplicación del conocimiento

- La capacitación o formación en y para el trabajo deben establecer algunas normas para la posterior evaluación,
- El trabajador debe presentar evidencias de aplicación de su conocimiento.
- El directivo debe auditar a los trabajadores sobre la forma y condiciones en las que realizan sus labores y los resultados que pueden aportar, aprovechando y utilizando sus habilidades y la aplicación de sus conocimientos para mejorarlo

# Productividad

- Las personas que aprenden, si siguen su voluntad de servir, no sólo enseñarán a otros sino que aportarán su conocimiento con mayor valor para la producción de bienes que satisfagan a los usuarios de los servicios de la organización.

LA TAREA ESENCIAL DE LA  
ADMINISTRACIÓN, ES HACER  
PRODUCTIVO EL CONOCIMIENTO.

# Taylor

- El hallazgo sorprendente como factor de incremento de la productividad de las personas, no fue su técnica, sino el conocimiento, es decir, la forma en que juntan, organizan y llevan a cabo movimientos simples en la ejecución de sus tareas.

## Factores que determinan la productividad de un trabajador del conocimiento

- Preguntar ¿cuál es la tarea?
- Autogestión
- La innovación debe ser continua
- Aprendizaje continuo
- La productividad de los trabajadores del conocimiento reside en la cantidad y calidad de los resultados.
- El trabajador del conocimiento debe ser considerado y tratado como un “activo”, no como un “coste”.

# Conocer

- Significa aprehender o captar con la inteligencia los entes y así convertirlos en objetos de un acto de conocimiento
- Se significa por la relación entre quien conoce, la cosa conocida y el conocimiento como tal;
-

# Factores de correlación en el conocimiento

- El ente – sujeto
- El ente – objeto
- El ente – conocimiento

**Ente** es un concepto filosófico que remite a lo que es, existe o puede existir, participa del ser y tiene propiedades que, como ente, le son propias. El concepto trasciende lo material, ya que un ente puede ser una mesa, un televisor, un lago o la raíz cuadrada de dieciséis.

# El conocimiento en el campo de las relaciones humanas

Vertientes:

1. Conocer, saber, escudriñar la realidad que rodea a las personas y a las instituciones, sus contextos, sus circunstancias. Es preciso articular sistemas eficaces de captación de la realidad para la organización.
2. Interpretar dicha realidad para tomar decisiones que mejoren la situación de partida.

En esta relación de conocimiento, se distinguen tres elementos: **datos, información, conocimiento.**

# La verdad

- Es la meta del conocimiento.
- Precisa de un pensamiento riguroso que en el mundo organizacional, es clave para encontrar la excelencia aplicando el conocimiento para servir a las personas y empresas

# La administración del conocimiento

- Es una respuesta de la organización frente a los cambios que la rodean
- El conocimiento y el talento humano se traducen para toda empresa en su ventaja competitiva y le permite ser capaz de dialogar con su público, interpretar sus demandas y responderle-

# Trabajo profesional

- El trabajador profesional es evaluado por los resultados, por su saber, no por las tareas que hace.
- El trabajo basado en conocimientos requiere un diseño organizacional más dinámico y menos burocrático en el que se enfatizan las tareas esencialmente humanas: intuir, juzgar, crear y establecer relaciones.

# El conocimiento en la economía

- Cada vez más la economía se basa en el conocimiento.
- Más allá de fincar la competencia en rutas comerciales y materias primas, las empresas fincarán su competencia en la producción y comercialización de sus productos de manera global y poseer su propiedad intelectual.

# Economía virtual

- Poca inversión
- mínimos gastos de capital
- el conocimiento es el más importante de los recursos disponibles
- por encima de los recursos de trabajo, tierra y capital.
- El trabajo en esta economía virtual se realiza en casa, lo que evita la necesidad de que la empresa requiera oficinas e instalaciones en barrios exclusivos de las ciudades

# Conocimiento como producto

- Las empresas tradicionales constituidas para fabricar productos físicos, se están viendo obligadas a crear productos y servicios de conocimiento, en virtud de que el conocimiento es el futuro de las organizaciones.
- Pero el conocimiento lo tienen y obtienen las personas, por lo que los profesionales del conocimiento se convertirán en el factor crucial de la economía del conocimiento.

# Empresa-Personal

- la empresa requiere tener la capacidad de retener al personal clave y conservar al personal que es difícil de reemplazar,
- con el anhelo de que estas personas se preocupen por la empresa, de que le sean fieles y deseen, como contraparte, que sus expectativas sean satisfechas por la misma organización.
- El reto de una empresa estriba en ganar la confianza de su personal para que éste comparta su conocimiento ante una realidad de cambios internos y externos.

- En la medida en que las personas deseen progresar en su vida personal y profesional, estarán dispuestos a aportar sus conocimientos a la empresa y grupos de trabajo.
- Las mejores oportunidades de crecimiento están en áreas donde los individuos pueden desarrollar procedimientos y productos nuevos ampliando su propio conocimiento.

- Creatividad
- Libertad
- proyectos de interés
- la tolerancia a la comisión de errores

# Equipos de alto rendimiento

- Los equipos son el lema de la nueva economía del conocimiento, representan, en virtud del esfuerzo individual en beneficio del equipo, el margen competitivo de la empresa.
- Se trata de conseguir que un grupo de personas no extraordinarias produzca resultados extraordinarios

- El talento nace de la interacción y los resultados sólo se alcanzan en equipo
- el primer nivel de la productividad de la empresa es el trabajo individual intelectual capaz de aportar valor para el equipo.
- Los siguientes niveles son el grupo y la organización.
- La aportación del esfuerzo individual al interés del grupo de trabajo, potenciará la eficacia.

# Cualidades de los integrantes del equipo

- Conocimiento profesional
- Experiencia
- Habilidades para la solución de problemas y toma de decisiones
- Capacidad para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales.

- Los equipos de alto desempeño, son más eficientes cuando sus integrantes comprenden la comunicación más que como un proceso, como un fenómeno humano, en donde el fin consiste en tener la voluntad de llegar a acuerdos.

- Cuando la organización explicita las evidencias de conocimiento que deben demostrar los integrantes de los equipos de alto rendimiento al realizar sus labores y un buen andamiaje en torno a la evaluación se logrará mejorar el campo laboral y organizacional.

