

**LA RELACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA Y LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

**DIANA MARCELA MARTÍNEZ TERRANOVA
LIZETH COLORADO GIRÓN**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI
NOVIEMBRE 28 DE 2012**

**LA RELACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA Y LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

DIANA MARCELA MARTÍNEZ TERRANOVA

LIZETH COLORADO GIRÓN

PROYECTO DE GRADO

DIRECTORA

MERCEDES FAJARDO ORTIZ

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SANTIAGO DE CALI

NOVIEMBRE 28 DE 2012

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
ABSTRACT	
1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2 OBEJTIVO ESPECÍFICO	7
4. MARCO DE REFERENCIA	8
4.1 MARCO TEÓRICO	8
4.1.1 RELACIÓN UNIVERSIDAD – EMPRESA	8
4.1.1.2 TIPOS DE RELACIONES DE EMPRESA	10
4.1.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	11
4.1.3 LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA RELACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA.....	12
4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA.....	13
5. METODOLOGIA.....	54
5.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	54
5.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	54
5.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	54
6. CONCLUSIONES.....	55
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	570

RESUMEN

El artículo describe un marco donde la economía del conocimiento se basa en la relación Universidad Empresa. En el mundo dicha relación se está analizando mucho, ya que la buena implementación de esta en el entorno permite lograr un mejor desarrollo de la transferencia de conocimiento en las universidades. En el artículo se repasa el papel que hace la Universidad y Empresa en general, y la implementación de la gestión del conocimiento en esta relación como facilitadora. Por lo que en los diferentes tipos de relación U.E se realizan transferencias de conocimiento a las empresas y una adecuada gestión del conocimiento les permite desarrollar competitividad.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento , la productividad individual, entornos, tecnología, empresa, Universidad, enfoques, tipos de empresas, transferencia de conocimiento, sociedad del conocimiento, redes, gestión, recursos de Información, Interacciones, Economía del conocimiento, ciencia y economía.

ABSTRACT

The paper describes a framework where the knowledge economy is based on the relationship Business University; since in the world are analyzing this relationship much, as the successful implementation of this in a better environment allows the transfer of development knowledge in universities. The article reviews the role and Company makes University in general and the implementation of knowledge management as a facilitator in this relationship. So in the different types of relationship are made EU transfers knowledge to businesses and adequate knowledge management allows them to develop competitiveness.

Keywords: Knowledge management, individual productivity, environment, technology, business, university, approaches, types of companies, knowledge transfer, knowledge society, networking, management, information resources, interactions, knowledge economy, science and economy .

1. INTRODUCCIÓN

El mundo ha venido cambiando muy rápidamente. La globalización se ha convertido en un elemento clave para todos los países debido a que es un proceso social, cultural, tecnológico y económico a gran escala. Los países al empezar a ser parte de este proceso se han vuelto más interdependientes entre si y su comunicación es más eficaz puesto que por medio de esta se unifican sus costumbres, culturas y mercados, es por esto que las empresas que conforman cada país ha empleado diferentes técnicas para que su empresa sea más competitiva. Las empresas empiezan a ver como la comunicación que hay entre ellas y las universidades es una herramienta muy importante para el éxito de sus empresas y principalmente la comunicación que hay entre los diferentes eslabones de la cadena de suministros de cada empresa. Lo que hace que las empresas empiecen a tener alianzas estratégicas con las universidades.

Las relaciones Universidad -Empresa se ven favorecidas o penalizadas por la acción de la administración. Cuando se pone en práctica un desarrollo legislativo adecuado y una política de innovación es cuando se quiere favorecer la relación. Por parte de las empresas según Carter y Williams (1957) las empresas deben invertir en la capacidad de absorción para que puedan plantear las preguntas pertinentes y reconocer las respuestas pertinentes, y esta capacidad de absorción se basa principalmente en el empleo de científicos y tecnólogos, sobre todo en I + D, sino también en más puestos operativos dentro de la organización.

La gestión del conocimiento es la disciplina que se ocupa de la investigación, el desarrollo, la aplicación y la innovación de los procedimientos y los instrumentos necesarios para la creación de conocimiento en las organizaciones, con el fin de aumentar su valor y ventaja competitiva según Miguel Angel Esteban Navarro y Diego Navarro Bonilla (2003). El objeto de su práctica es la construcción de un

sistema de producción de conocimiento útil en una organización para la toma de decisiones y resolución de procesos estratégicos de negocio vinculado con sus objetivos y valores corporativos.

El siguiente trabajo de investigación se realiza bajo la orientación del proyecto “Toma de decisiones y aprendizaje organizacional” dirigido por la profesora Mercedes Fajardo Ortiz y tiene como objetivo general aportar a la construcción de un marco teórico para fortalecer la transferencia de conocimiento en la relación universidad-empresa.

En el siguiente ítem se presenta la justificación del estudio. En el capítulo 3, se expresan los objetivos de la investigación, en el capítulo 4 se desarrolla el marco de referencia, en el cual se expresa la relación Universidad- Empresa desde la mirada de la economía del conocimiento, la gestión del conocimiento y la influencia que este último tiene en dicha relación. En este ítem se mostraran los antecedentes basados en diversos estudios realizados sobre este tema desde diferentes puntos de análisis los cuales ayudaran a la realización y conclusión de este, en el capítulo 5 se expone el uso de la metodología cuantitativas de fuentes secundarias.

Finalmente en el ítem 6 se presentan las conclusiones seguida de su respectiva bibliografía.

2. JUSTIFICACIÓN

El siguiente trabajo de investigación se realiza bajo la orientación del proyecto “Toma de decisiones y aprendizaje organizacional” dirigido por la profesora Mercedes Fajardo Ortiz y tiene como objetivo general aportar a la construcción de un marco teórico para fortalecer la transferencia de conocimiento en la relación universidad-empresa. Identificando que en los diferentes tipos de relación U.E se realizan transferencias de conocimiento a las empresas y una adecuada gestión del conocimiento que les permite desarrollar competitividad.

Este proyecto de grado se investigará la relación Universidad – Empresa la cual esta conceptualizado con los siguientes temas: economía del conocimiento, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional; de los cuales, en este trabajo se desarrollarán el papel que hace la economía del conocimiento y la gestión del conocimiento por separado y después unidos.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar a la construcción de un marco teórico para fortalecer la transferencia de conocimiento en la relación universidad-empresa.

3.2 OBEJTIVO ESPECÍFICO

- ❖ Identificar los conceptos teóricos que acompañan la construcción de la relación entre Universidad – Empresa y los beneficios de la relación para el aprendizaje y la innovación.
- ❖ Analizar las variables: transferencia de conocimiento y gestión del conocimiento como factores positivos para fortalecer los procesos de aprendizaje.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 Relación Universidad – Empresa: Economía del Conocimiento

El mundo estas en continuo cambio, donde cada día las empresas se deben de enfrentar a retos más grandes, ya que en el mercado donde se desenvuelven es muy competitivo y solo sobrevive si se es fuerte y se tiene una ventaja comparativa buena. Es por esto que cada día las empresas necesitan un capital de trabajo cada vez más capacitado y dispuesto al cambio; lo que hace que las empresas y las universidades empiecen a tener una relación en donde la empresa expresa el profesional que necesita según su entorno y la empresa empieza a amoldar su pensum para satisfacer dicha necesidad, puesto que en la universidades se adquiere la teoría y la capacidad de mantener una perspectiva abierta para tener la capacidad de enfrentar bajo presión los recursos y gobernabilidad y en las empresas se desarrolla dicha teoría en forma práctica.

Definiendo entonces la universidad y empresa así:

Universidad: Institución pública o privada y centro de enseñanza superior dividido en facultades, que confiere los grados de diplomado, licenciado o doctor.

Empresa: es una organización, institución, o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

La economía del conocimiento es el sector de la economía que emplea el conocimiento como elemento fundamental para generar riqueza y valor por medio

de su transformación a información; pero no necesariamente genera valor y riqueza más bien crea valor añadido en los servicios y productos en los que interviene en su elaboración. Esta economía está compuesta por elementos como la alta tecnología, educación, telecomunicaciones, investigación y desarrollo, informática, nanotecnología e industria aeroespacial. El conocimiento es muy importante en una empresa debido a que son las formas, métodos y maneras de abordar y resolver problemas.

La Economía del Conocimiento ha ocupado una parte fundamental en las actividades económicas, sociales y políticas, ya que gracias a esta se han visto grandes cambios debido a que el conocimiento ha evolucionado a pasos gigantescos por la implementación de la tecnología, educación y la innovación volviendo esto a los países más competitivos y capaces a enfrentar el proceso de globalización que se presenta en el mundo. Gracias a los avances tecnológicos que han ocurrido en los diferentes sectores se ha permitido que en los países ocurra una distribución del trabajo y que cada país se especializase en lo que es bueno permitiendo así que se vuelva más competitivo y pueda intercambiar productos y servicios con el mundo.

En la división del trabajo y la economía del conocimiento Stanley Metcalfe trae mucho a coalición el autor Adam Smith, propone la pregunta ¿Cuál es la manera en que un tipo de economía basada en el conocimiento ha de distinguirse de cualquier otro? La cual responde con tres discriminadores relevantes:

- ❖ Las variedades de los conocimientos que se generan dentro de un sistema económico.
- ❖ Los diferentes procesos por los cuales la producción de conocimiento es organizado (y su corolario, los recursos dedicados a la producción y difusión de conocimientos).
- ❖ Los objetivos a los que diferentes tipos de conocimientos se aplican

En la gráfica 1. Se puede observar que la economía del conocimiento está basada en la relación universidad- empresa. Las universidades vigilan el conocimiento y las empresas lo ponen en práctica.

El conocimiento es adquirido por los sentidos, la memoria e imaginación. La empresa debe invertir en innovación y en el desarrollo de la capacidad de absorción. El conocimiento de la capacidad de mantener una perspectiva abierta para enfrentar presiones sobre los recursos y la gobernabilidad

La cooperación universidad- empresa mejora los flujos de comunicación, por lo que la retroalimentación universidad-empresa es muy importante.

Gráfica 1. Economía del conocimiento



Fuente: Cálculos propios

4.1.1.2 Tipos de relaciones de empresa

Entre la universidad y las empresas: es la división del trabajo donde las universidades mantienen una perspectiva abierta y las empresas están dispuestas a invertir en innovación. Las relaciones Universidad - Empresa se ven favorecidas o penalizadas por la acción de la administración. Cuando se pone en práctica un desarrollo legislativo adecuado y una política de innovación es cuando se quiere favorecer la relación.

Según Ignacio Fernández de Lucio, Elena Castro Martínez, Fernando Conesa Cegarra y Antonio Gutiérrez Gracia una nueva representación de los sistemas de innovación es donde los elementos que intervienen en dichos procesos se pueden agrupar en los entornos científicos, tecnológicos y de servicios avanzados, productivos y financieros.

Universidad y entorno sociocultural: es la red iberoamericana la cual contribuye a la profesionalización. La investigación científica básica no era una condición necesaria ni suficiente para promover el desarrollo tecnológico y la innovación industrial (Rosenberg, 1982), lo que trajo nuevos planteamientos tanto en la forma en que las sociedades abordaban los procesos de generación y como en la difusión de conocimientos. Debido a esto surgieron nuevos enfoques que terminan tanto la linealidad del proceso innovador como la modalidad disciplinaria y aislada de las actividades científicas, estos nuevos enfoques llevan implícitos cambios importantes en la organización y desempeño de las universidades. Los enfoques son: el modelo interactivo, la naturaleza compleja de la innovación y la necesidad de contemplar a los diferentes actores sociales, incluida la universidad (Kline y Rosenberg, 1986), el cual plantea que la universidad tiene un papel activo en la difusión del conocimiento, por lo que está obligada a vincularse de una forma estrecha con su entorno

socioeconómico, por otro lado está el “Modo 2” que se caracteriza por la producción del conocimiento en el contexto de la aplicación (Gibbons et al 1994) , este modo implica para la universidad un conjunto de transformaciones organizativas orientadas directamente a facilitar la producción de conocimiento en el contexto de la aplicación. En esta relación se ve que las empresas y las universidades están conectadas por una red la cual les permite estar en contacto directo las 24 horas permitiéndoles expresar sus problemas y necesidades.

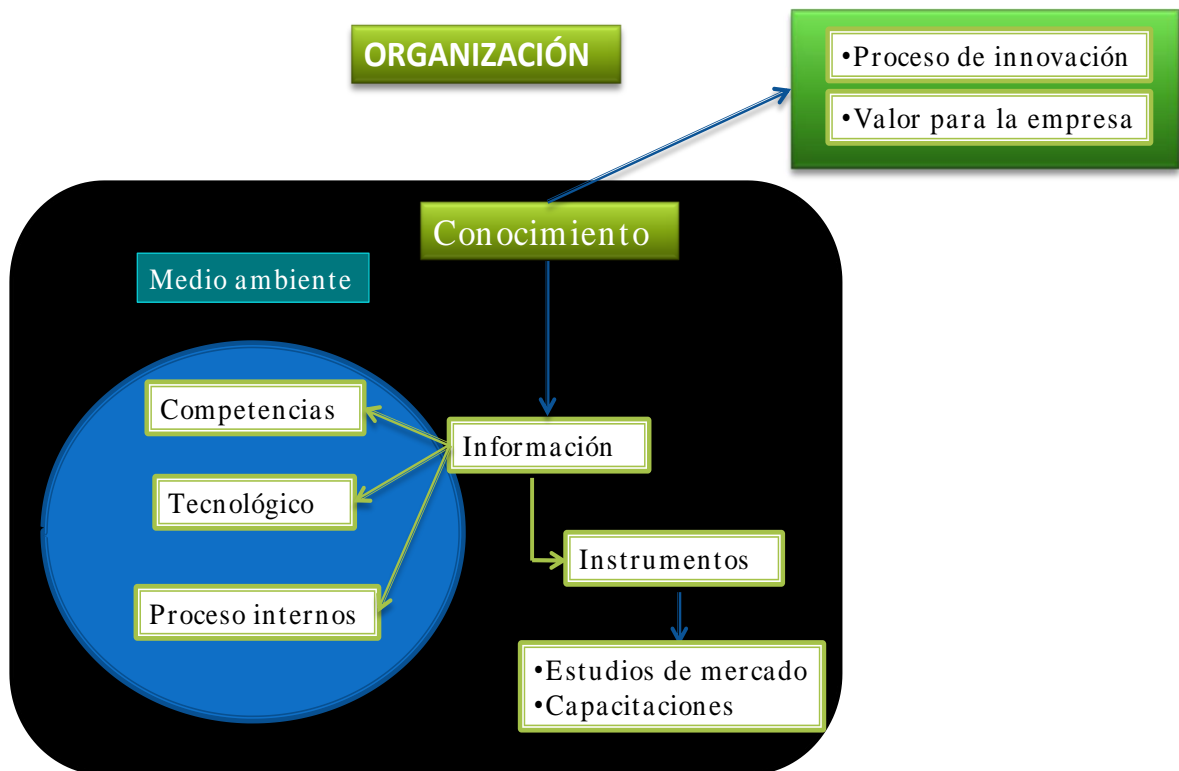
Universidad – empresa: entre la transferencia de resultados, el aprendizaje regional son los entornos científicos, financiero, productivo, y de usuarios.

Según J. Stanley Metcalfe la interacción universidad-industria es una parte normal del proceso innovador ya que surge de una manera espontánea. Esta interacción se forma y se reforma de manera impredecible en el tiempo para hacer frente a muchos tipos diferentes de problemas. Las formas de conexión que se presentan en la interacción universidad-industria son de muchos tipos diferentes, esta compleja división del trabajo ha funcionado bien aunque su funcionamiento continuo depende de dos factores cruciales: por un lado está la capacidad de las universidades para mantener una perspectiva abierta en la cara de presiones sobre los recursos y la gobernabilidad, y por otro lado la disposición de las empresas a invertir en innovación y desarrollo de la capacidad de absorción (Capacidad para trabajar con la base de la ciencia en el mundo académico). Y que la división del trabajo está allí para un fin y debe ser respetada, debido a que sería prudente esperar que las empresas tuvieran un comportamiento igual a las universidades y estas a su vez un comportamiento igual a las empresas.

4.1.2 Gestión del conocimiento

Para las organizaciones el conocimiento es adquirido mediante la adquisición de información que percibe el medio ambiente la cual está conformada por algunas variables de carácter regulatorio como lo son las competencias, el ambiente tecnológico y los procesos internos. Esta información es adquirida mediante unos instrumentos para recolectar la información como lo son los estudios de mercado y las capacitaciones. Una vez adquirida esta información la organización la contextualiza y la convierte en conocimiento con el cual, se podrá pasar a un proceso de innovación, generando valor en la empresa.

Grafica 2. Gestión del conocimiento

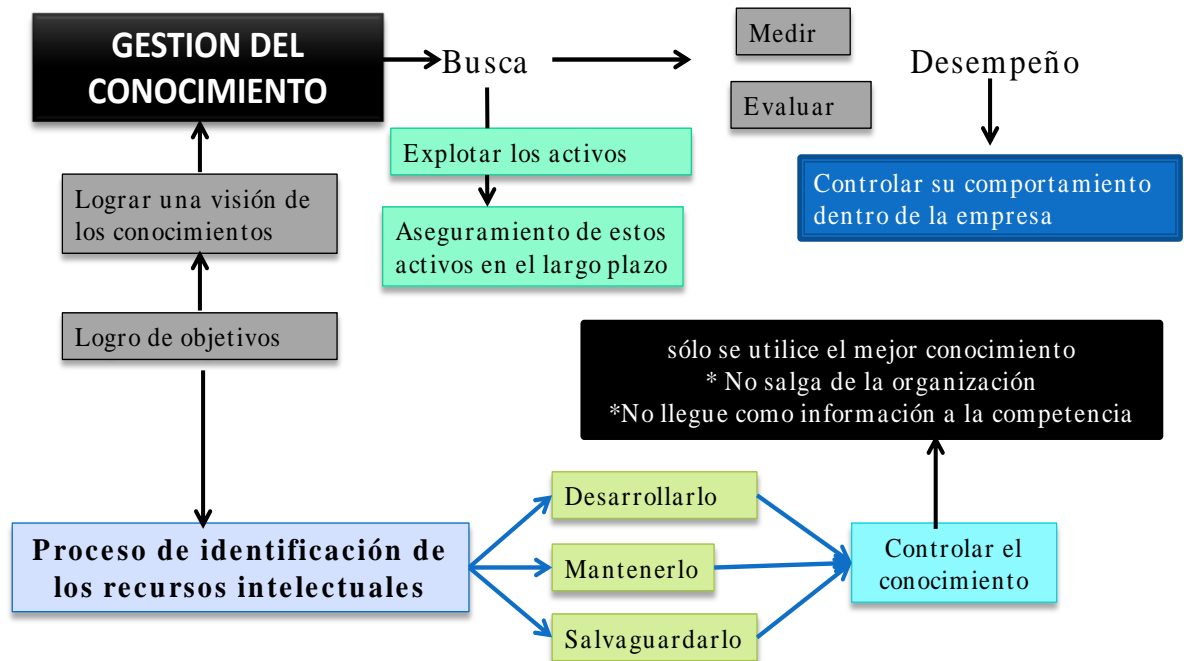


Fuente: cálculos propios

La gestión del conocimiento logra mediante un marco conceptual que comprende aquellas actividades requeridas para lograr una visión de los conocimientos que tiene la organización mediante el logro de objetivos los cuales se llevan a cabo mediante procesos de identificación de recursos intelectuales con el fin de

desarrollar, mantener y salvaguardar el conocimiento. Es importante saber que la gestión del conocimiento busca medir y evaluar el desempeño de las organizaciones controlando su comportamiento dentro de las empresas, con el fin de explotar sus activos y asegurarlos a largo plazo.

Grafica 3. Gestión del conocimiento



Fuente: Calculo propios

4.1.3 La gestión del conocimiento en la relación universidad empresa

Es de saberse que las universidades siempre ejercen en función del conocimiento para así lograr adaptarse a los cambios tanto científicos como tecnológicos de tal manera que puedan responderle a la sociedad de la mejor forma posible. Es por esto que en el contexto de la gestión del conocimiento organizacional lo que se pretende en la relación Universidad-Empresa (U-E) es crear unos lineamientos entre estas que le permita a las universidades transferir conocimiento de tal manera que ayuden a las organizaciones a optimizar procesos y a implementar

mecanismos con el fin de evaluar esa transferencia de conocimiento en la relación de Universidad-Empresa.

Otro de los elementos importantes en la relación U en cuanto a la transferencia de conocimiento a las empresas es la mejora de la competitividad de estas mediante la captación, interiorización, propagación y utilización del conocimiento adquirido desde la Universidad. Por lo cual es de vital importancia que ambos cuenten con instrumentos para evaluar el impacto que el conocimiento tiene en las empresas, reflejado en el diseño y desarrollo de nuevos productos y procesos en las prácticas organizacionales.

4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA

❖ Estudio 1. Gestión del conocimiento personal

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Gestión del Conocimiento Personal

Lectura: “Gestión del Conocimiento Personal: La Fundación de la Gestión del Conocimiento Organizacional”

Autores: Priti Jain

Ficha de Lectura

Línea temática: Administración del Conocimiento/Gestión Empresarial

Palabras claves: Gestión del conocimiento organizacional, gestión del conocimiento personal, la productividad individual, organizacional productividad.

Objetivo General

Medir el impacto que puede tener la Gestión del Conocimiento Organizacional (GCO) y la productividad.

Objetivos Específicos

1. Analizar como las personas perciben el concepto de Gestión del Conocimiento Personal (GCP).
2. Crear conciencia de la GCP.
3. Conocer la importancia de administrar una GCP para incrementar la productividad individual y el desempeño organizacional.
4. Conocer cómo el alineamiento de las metas personales y organizacionales adecua oportunidades y entrenamientos en la GCP.

Ideas principales

1. En esta época del conocimiento, todas las clases de organizaciones están luchando para darle gestión al conocimiento colectivo que producen y utilizan para implementar productividad y desempeño dentro de la organización.
2. Existe una estrecha relación entre la gestión de la GCP y la GCO. Si los individuos se vuelven productivos mediante la administración de la GCP, la organización se vuelve productiva.
3. La GCP es un concepto que complementa la GCO, enfocándose en acciones que apoyen la productividad del conocimiento individual del trabajador.
4. En el mundo del conocimiento moderno del trabajador ha sido necesario para los trabajadores, mantener, desarrollar y mercadear sus habilidades, de manera que le den alguna oportunidad de ventaja competitiva en el mercado laboral.
5. La GCP parece ser un área negligente en las empresas en general. Sólo pocas organizaciones entrenan empleados con las herramientas y técnicas que soporten su GCP y la información de manejo que necesitan.
6. Revisión de la literatura; definiciones sobre la gestión del conocimiento personal (PKM).

Así PKM "se interpreta de manera diferente por diferentes personas" (Jones, Esquina y Hämäläinen, 2008). PKM se ha definido de diferentes maneras por varios autores y se alcanzan diferenciar las siguientes características:

- ❖ Se centra en el conocimiento personal
- ❖ Se refiere al conocimiento que es importante para un individuo en las capacidades personales, laborales y sociales
- ❖ Se trata de la gestión de conocimiento personal para que sea fácilmente accesible y utilizable
- ❖ Es la base para la gestión del conocimiento organizacional
- ❖ Se hace hincapié en la importancia de PKM con el fin de mejorar la productividad de la organización
- ❖ Es una actividad continua.

7. El Origen de la GCP: La primera persona que utilizó el término fue Polany en 1958, pero el término de "Gestión del Conocimiento Personal" apenas apareció por primera vez en un escrito de Frand & Hixon en 1999.
8. ¿Qué es la GCP? Se refiere al conocimiento que le pertenece a una persona y significa administrar y mantener ese conocimiento personal para enriquecer una base de datos de conocimiento individual que será utilizada efectivamente en beneficio propio, de la organización y de la comunidad.
9. ¿Por qué necesitamos la GCP? Los trabajadores cada vez más necesitan ser responsables de su propio crecimiento y aprendizaje, por lo tanto la GCP es importante para todas las personas y para la organización ya que quiere mejorar su productividad, mantenerse al día con la última información de las habilidades del conocimiento práctico y competir en la aldea global.

10. Existen numerosos beneficios de la GCP, algunos de ellos son: Para el Individuo. A) Pueden reconocer su propio valor y en consecuencia tomar mejores decisiones para el desarrollo personal. B) Los empleados se sienten motivados cuando les dan herramientas y métodos para hacer fáciles sus vidas y volverse más empleables. C) La GCP, gestiona capital humano para la excelencia profesional de las personas. Para la Organización. A) Implementa productividad y desempeño. B) Innovación continua. C) Conciencia de la información Externa.
11. Desempeño de la GCP y Organizacional. La empresa basa la gestión del conocimiento en los resultados tales como la mejora del producto, la innovación de la empresa y la mejora de los empleados.
12. Las habilidades de la GCP son mucho más significativas que las herramientas técnicas en las que cree la gestión del conocimiento que se encuentra inmersa, pero fundamentalmente se centran en la información sin hacer alusión de los conocimientos.
13. De acuerdo con Lambe (2002), las habilidades PKM son: identificar las fuentes de conocimiento, búsqueda, navegación, analizar, organizar, vincular, la cartografía, la conversión de ida y vuelta entre tácito (la cabeza) el conocimiento y el conocimiento explícito (por escrito), habilidades de relación de construcción, comunicación, presentación, envasado conocimiento, y así sucesivamente. Alejándose de un enfoque individualista. Lambe sostiene que cada uno de nosotros tenemos diferentes personalidades y los perfiles en relación con nuestras afinidades personales de conocimiento y capacidades, por lo que cada uno de nosotros puede ayudar a otros en los niveles más sencillos de trabajo en diferentes roles
14. La adopción GCP en cinco etapas: Cheong y Tsui (2010).

- ❖ **Etapa de Conocimiento**, donde se expone al individuo a GCP y sabe poco sobre él, pero no ha sido inspirado para encontrar más información sobre GCP
- ❖ **Etapa de la persuasión**, en esta etapa el individuo está interesado en GCP y busca activamente información sobre el mismo.
- ❖ **Etapa de la Decisión**, cuando el individuo toma el concepto de GCP y toma una decisión para aprobar o rechazar la misma.
- ❖ **Etapa de Aplicación**, en esta etapa el individuo utiliza GCP y puede explorar más a fondo.
- ❖ **Etapa de confirmación**: el individuo continúa con él y puede utilizar GCP a su máximo potencial.

15. Los fundamentos de la GCP se puede resumir en la figura que consiste en Habilidades GCP, los beneficios para la GCP tanto en el individuo como en la organización, GCP y desempeño de la organización, las etapas de adopción PKM y herramientas GCP y tecnologías. (Fig 1)

16. Discusión de la implementación y los principales descubrimientos. Existe una relación entre la construcción de la capacidad personal y la construcción de la capacidad organizacional. Si los empleados no son hábiles en la GCP, habrá un impacto negativo en la GCO.

17. Existe la necesidad de adecuar entrenamientos para capacitar a todos los miembros del equipo con todas las técnicas modernas y habilidades para manejar y mantener el conocimiento personal, como los son, el aprendizaje permanente, la administración del tiempo, el uso de la tecnología, la administración del aprendizaje, redes y colaboración, investigación y habilidades de la información y el conocimiento práctico digital.

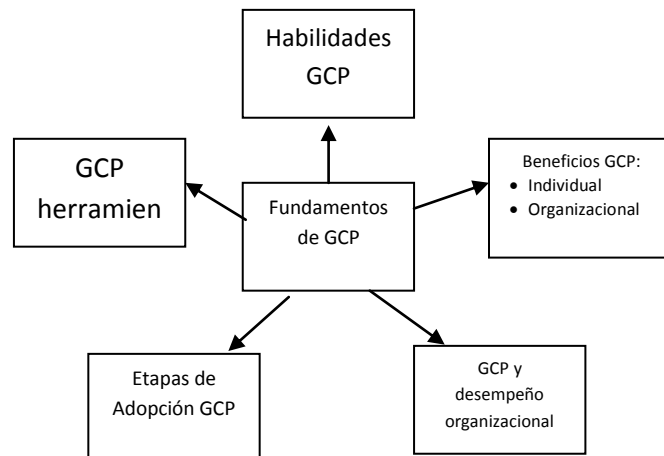
18. Administración del Tiempo. Es el arte de organizar, programar y presupuestar el tiempo de uno mismo con el propósito de generar trabajo más efectivo y productivo. Los problemas típicos de la administración en la GCP están relacionados con la administración del tiempo y las tareas,

combinando hábitos de trabajo con variaciones en el nivel de productividad personal, invirtiendo tiempo en el aprendizaje personal y en la implementación de la GCP y el balance de la vida laboral.

19. Mejorar las habilidades en la administración del tiempo pueden también ayudar a obtener mejores resultados haciendo menos trabajo, el trabajador se puede enfocar en las cosas que realmente mas importan en lugar de preocuparse en las de menor prioridad y que ocupan más trabajo lo cual hace que el empleado este más ocupado. Existen diferentes tipos de software que son efectivos para administrar el tiempo, tales como: Effexis Software, Time Management software system, To-Do List Software, Daily planner.
20. Armonía entre las metas Personales y las Organizacionales. Es importante mirarse a uno mismo como parte de la organización, persona y organización no pueden estar separadas. Es evidente, según la encuesta, de que la armonía entre la organización y las personas es un proceso de dos vías. Así como la organización espera que los empleados alineen sus metas con las metas de la organización, los empleados también tienen expectativas de sus organizaciones.
21. Valorando las metas de las personas e invirtiendo en la GCP, las organizaciones pueden transformar su desempeño y productividad. Entonces, existe una necesidad de alinear las metas personales, incentivando un desempeño extraordinario y conduciendo hacia un ambiente laboral en este contexto.
22. Incentivos. Frecuentemente son un tipo motivación financiera, ofreciendo mejor remuneración, recompensas y sistemas de reconocimiento que pueden incentivar a que los empleados alineen sus metas individuales con las de la organización.

23. Responsabilidad Organizacional. Hacer que las organizaciones sean más receptivas a las prioridades y las necesidades individuales de los empleados es esencial. La única manera de que el conocimiento se convierta en acción es mediante un nivel individual.
24. Es vital que las organizaciones cambien sus valores y prioridades de acuerdo a las necesidades emergentes de la economía del conocimiento y la cultura innovadora del trabajo y acomodar el nuevo estilo de trabajar a las necesidades de sus empleados en la cultura organizacional. Todo esto requiere de un cambio cultural en el comportamiento organizacional.
25. Conclusión. Los descubrimientos resultados de la investigación evidencian que la GCP es una herramienta administrativa para mejorar la efectividad personal que directamente conduce al mejoramiento de la productividad y la efectividad de la organización.

Figura 1. Fundamentos de la GCP



Fuente: Gestión del Conocimiento Personal

❖ Estudio 2. Relación Universidad- Empresa

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Relación universidad - Empresa

Lectura: La relación Universidad – empresa: entre la transferencia de los resultados y el aprendizaje regional.

Autores: Ignacio Fernández de Lucio, Elena Castro Martínez, Fernando Conesa Cegarra y Antonio Gutiérrez Gracia.

Ficha de lectura

Objetivo central:

Analizar la variabilidad de las situaciones que se presentan en las relaciones universidad-empresa y exponer el marco en el que estas operan.

Objetivos específicos:

1. Mostrar las diferentes maneras que tienen de relacionarse las empresas y las universidades de acuerdo a sus características y a los elementos que influyen en ellas.

Resumen

Las relaciones de las universidades con el entorno socioeconómico y su papel en el proceso innovador ha sido tratado con más voluntarismo que conocimiento del fenómeno, de allí que en la mayoría de los países “imitadores” los logros obtenidos por las universidades en este campo han sido, en general, pequeños. En el texto se muestra un análisis de la variabilidad de las situaciones que se presentan en las relaciones universidad-empresa y se expone el marco en el que estas operan. Dicho marco parte de una agrupación funcional de elementos que intervienen en los procesos innovativos en una serie de entornos, a saber, los entornos científicos, tecnológicos, financieros, productivos y de usuarios. Se describen, igualmente, las estructuras de interrelación poniendo de relieve su poder de articulación y capacidad de dinamización que proporcionan a los elementos de los diferentes entornos para, finalmente, pasar revista de las

posibles estrategias de funcionamiento y los factores que condicionan su desempeño.

Palabras claves: entornos, tecnología, empresa, Universidad, enfoques, tipos de empresas.

Ideas principales:

Los autores expresan que cada universidad tiene unas características propias y se encuentra inmersa en un Sistema Nacional o Regional de Innovación (SI) singular, por lo que las posibles soluciones deben ser diferentes para cada caso. Sin embargo, la interrelación entre las universidades y su entorno socioeconómico presenta una problemática común que permite un análisis general para obtener las diferentes soluciones.

Para soportar esto los autores primero analizan la variabilidad en la interrelación universidad - empresa donde dicen que cuando se habla de las relaciones entre empresas y universidades en materia de I+D y de innovación se acostumbra mirar que existe una Universidad y una Empresa media ideal por lo que los juicios que se emitan sobre estas relaciones son prácticamente válidos para todas, tanto para las relaciones entre una universidad puntera y una multinacional de un país desarrollado como para las existentes entre una universidad de primer nivel y una PYME en un país en vías de desarrollo. Pero los autores observan que en esta relación hay muchas disparidades ocultas es por eso que dicen que es fundamental estudiar los diferentes tipos de empresas y universidades que se relacionan para que la relación se aborde con mayor éxito. Los tipos de universidades son:

- ❖ **Académica:** es muy importante la docencia por lo que las decisiones y los recursos se orientan exclusivamente hacia la mejora de la actividad docente.

- ❖ **Clásica:** en la que se compaginan las actividades docentes con las de investigación
- ❖ **Social:** donde se arroja un papel activo para la discusión y resolución de problemas de la Sociedad en la cual se inserta.
- ❖ **Empresarial:** considera que los conocimientos tienen un “valor” de mercado, por lo que enfoca una parte de sus actividades docentes y de I+D con criterios empresariales y se preocupa de gestionar eficazmente la cooperación con la sociedad (Smilor y col., 1993).
- ❖ **Emprendedora:** tiene aspectos comunes con la empresarial pero con un matiz importante en sus objetivos, por lo que utiliza el conocimiento como un potencial al servicio de los objetivos de su entorno socioeconómico.

Es por esto, que las posibilidades que estos tipos de universidades tienen de cooperar con las empresas (en aspectos como innovación, actividades de I+ D y sus relativos enfoques) son muy diferentes. Por lo que la eficacia de las relaciones que se establezcan y la trascendencia social de las mismas también lo serán. Ahora bien los autores dicen que por su experiencia adquirida en el desarrollo de las actividades de interrelación, se llegó a la conclusión de que la mayor o menor facilidad que tienen las empresas para cooperar con las universidades dependen de las siguientes características:

- ❖ Tamaño
- ❖ Sector de actividad
- ❖ Capacitación técnica de sus recursos humanos y formación de sus directivos.
- ❖ Actitud ante la innovación: las empresas pueden ser clasificadas en cuatro grandes grupos (según sea el tipo de su organización, política de calidad ámbito de su negocio, etc), en lo que a su capacidad o predisposición a colaborar con universidades se refiere:
 - PYME de sectores de alta tecnología
 - Empresas grandes de sectores de alta tecnología

- Empresas grandes de sectores maduros
- PYME de sectores maduros o tradicionales

Es por esto que es muy importante analizar si el tipo de universidad y empresa se pueden complementar y si la unión será un éxito.

Luego, los autores estudian el marco de las relaciones donde expresan que la relación de las universidades con los sectores socioeconómicos viene marcada por las condiciones de contorno que definen la administración, las universidades y las empresas (K. Smith, 1995). Las relaciones U-E se ven favorecidas o penalizadas por la acción de la administración. Cuando se pone en práctica un desarrollo legislativo adecuado y una política de innovación es cuando se quiere favorecer la relación.

Respecto a las propias universidades, la experiencia indica que, para que puedan cooperar fácilmente, en general con otros agentes y, en particular, con los sectores socioeconómicos, y para que sus relaciones con las empresas adquieran un carácter institucional, deben disponer de: un marco legislativo de la universidad, un plan estratégico, una oferta de conocimientos sólida, un salario digno de los miembros de la Comunidad Académica, una normativa que regule las relaciones con sencillez, transparencia, flexibilidad y eficacia, una normativa y un procedimiento de protección industrial de los resultados de una investigación sencilla, rápida y eficaz, y una estructura de interrelación de apoyo a las relaciones.

Aunque una política adecuada por parte de la universidad crea entre la comunidad académica una actitud favorable a la cooperación, hay diferencias sustanciales que tienen gran importancia en el tipo de estrategias lo cual es preciso poner en práctica para favorecer la cooperación y para diseñar el papel dentro del SNI. Algunas diferencias son: perfil de la universidad (universidades clásicas versus politécnicas), importancia de la I+D en las actividades de la universidad (peso

relativo de recursos dedicados a estas actividades respecto a las de docencia, extensión, etc.), orientación científico-técnica de sus grupos de investigación y la adaptación de las áreas de investigación a las necesidades del entorno social de la universidad (sectores industriales mayoritarios, desarrollo social, etc.).

Después de tener esto claro es necesario tener una visión de las relaciones universidad-empresa donde los autores analizan un poco el proceso histórico que esta relación ha tenido a lo largo del tiempo, ellos dicen que desde los años 80 hasta ahora, las relaciones universidad-empresa se han estado enfocando desde una concepción lineal de la innovación donde se parte de la hipótesis de que la innovación tiene su origen en el descubrimiento científico. El enfoque interactivo de los procesos de innovación se representa muy adecuadamente mediante el modelo de Kline y Rosenberg (1986), pone el acento en el papel fundamental de la empresa en la concepción de los procesos de innovación, en las retroalimentaciones entre las diferentes fases del modelo y en las diversas interacciones que relacionan la Ciencia y la Tecnología con cada una de las etapas de los procesos de innovación. El enfoque interactivo subraya la importancia del final del proceso.

Las RUE deben enmarcarse dentro del Sistema de Innovación (SI) que se haya constituido en el espacio en el que desarrollen sus actividades ambos elementos. La innovación se representa, utilizando los símiles biológicos, por el modelo de la triple hélice (H. Leydesdorff y H. Etzkowit, 1997). Cada una de las hélices representa los elementos arriba citados que intervienen en los procesos innovadores.

Los autores publicaron un trabajo realizado como consecuencia del desarrollo de un proyecto para la Unión Europea. Ellos han propuesto una nueva representación de los sistemas de innovación, en donde los elementos que intervienen en dichos procesos los agrupamos en los siguientes entornos:

- ❖ **El entorno científico**, en el que mayoritariamente se realiza la producción de conocimientos científicos y en el que se incluyen los grupos que llevan a cabo actividades de I+D de las universidades y organismos públicos (o privados) de investigación.
- ❖ **El entorno tecnológico y de servicios avanzados**, en el que se desarrollan tecnologías para otras empresas y una serie de servicios de contenido tecnológico, en el que se encuentran los Institutos Tecnológicos, las ingenierías, las empresas de bienes de equipo, las de informática, las de ensayos, las empresas consultoras de tecnología, etc.
- ❖ **El entorno productivo**, en el que se integran las empresas que constituyen el tejido productor de bienes y servicios, aportando un valor añadido a la economía del país.
- ❖ **El entorno financiero**, que ofrece recursos económicos a los elementos de los demás entornos para el desarrollo de sus actividades de innovación y que comprende tanto entidades privadas como públicas.

Según el desarrollo del SI de cada país o región se pueden incluir otros entornos cuyos elementos tengan una participación significativa en la configuración de dichos sistemas. Los SI han puesto de relieve que las Administraciones pueden y deben desempeñar un papel activo en el desarrollo de los SI, en el modelo que se presenta la Administración es considerada una variable que influye en los elementos del SI y en sus interrelaciones mediante las estructuras y los instrumentos que es capaz de poner en práctica en el marco de sus diferentes políticas. Los autores dicen que en su opinión, la Administración ha de impulsar este tipo de acciones cuando los elementos del Sistema no están aún capacitados para ponerlas en marcha pero, en paralelo, ha de contribuir al cambio cultural que exige un sistema interrelacionado para que, a partir de un punto, estas nuevas estructuras y funcionamiento sean adoptados como propios.

Por otro lado los autores muestran que el papel de las estructuras de interrelación EDI en los Sistemas de Innovación se justifica por la necesidad de superar la

actual pasividad de los elementos respecto al proceso innovador. La necesidad de eliminar obstáculos a las relaciones y de animar a los agentes -empresas y grupos de investigación- para que participen activamente en el proceso innovador es lo que motiva la puesta en marcha de Estructuras de Interrelación. Donde una clasificación sistemática de las EDI podría establecerse atendiendo dos criterios: el primero es su proximidad a cada uno de los entornos y el segundo el entorno sobre cuyos elementos desarrollan una labor de dinamización. Por todo lo dicho, la principal aportación de las EDI a la configuración de un SI se basa en su poder de articulación, que es función, a su vez, de la “dinamización” que son capaces de imprimir a los elementos de los diferentes entornos.

En este contexto, definimos “dinamización” como el proceso y las acciones que es preciso emprender desde las estructuras de interrelación, las instituciones y los gobiernos para lograr que los diferentes elementos del SNI tomen conciencia del papel que pueden y deben desempeñar en el Sistema de Innovación, asuman el compromiso de participar y, como consecuencia, lo hagan de una forma activa. La difusión de tecnología aporta a las empresas conocimientos de un valor añadido superior.

La misión de una EDI es la de dinamizar, en materia de innovación tecnológica, a los elementos de determinados entornos y catalizar y fomentar las interrelaciones entre los elementos del SI. Se considera que las EDI deben desempeñar un papel activo, en la prestación de servicios necesarios para la innovación y también en la creación de un clima favorable a ésta, y deben actuar para que se produzca un cambio de actitud de los elementos del SNI hacia hábitos de interacción y cooperación en los procesos de innovación tecnológica. Y por otro lado están los factores básicos para el desempeño de la EID se deben poder manejar una serie de instrumentos realizando unas actividades, dotarse de una organización horizontal o plana que favorezca las iniciativas de sus miembros y abierta al aprendizaje, disponer y contratar recursos humanos de un perfil determinado, contar con recursos informáticos importantes y bien adaptados a las actividades y

procesos de las EDI; se ha de prever la adaptación y mejora continua de los mismos para evitar colapsos futuros con el aumento de la actividad y trabajar inmersas en redes largas y hacer uso frecuente de subcontratación externa. El mejor o peor desarrollo de estas acciones influirá positiva o negativamente en el papel de las EDI en los Sistemas de Innovación, aspecto que deberá contemplarse en el proceso de seguimiento de sus actividades (I. Fernández de Lucio, 1997).

Por último los autores tratan la relación de las universidades y el aprendizaje regional, los autores expresan que la capacidad de innovación de una región depende de su capacidad de aprendizaje, que comprende los aprendizajes organizacional, institucional, aprendizaje a través del aprendizaje y el interactivo. En función de este último, los conocimientos necesarios en los procesos de producción que están distribuidos entre los elementos que componen el SRI son compartidos e integrados. Cuanto mayor es el grado de inteligencia económica del entorno productivo mayor es su demanda de nuevos conocimientos y, por lo tanto, mayor es su necesidad de acceder a los conocimientos de que disponen los otros elementos del SI.

Las universidades que quieran desempeñar un papel social realmente activo en estos procesos deben experimentar una transformación importante, bien sea realizando nuevas funciones económicas -tal como indica E. Fontela (1994)- para convertirse en puntos focales de los procesos de desarrollo regional, o bien asumiendo un nuevo comportamiento que las lleve a poner en práctica nuevos programas y actitudes para participar en el aprendizaje regional con los otros elementos del SI, transformándose así en universidades emprendedoras. Este nuevo modelo de universidad prestaría una mayor atención a: la innovación educativa y la adecuación de la enseñanza a las necesidades y demandas de la sociedad, la investigación aplicada y una participación más activa en el aprendizaje regional, el fomento de la cooperación con socios diversos - regionales, nacionales o extranjeros- que aporten recursos o enfoques

complementarios y la aplicación de los principios de gestión de la calidad total a todos los servicios internos de la universidad y a su producción de enseñanza e investigación. En definitiva, cada universidad debe dotarse de un plan de acción a medio plazo que sea coherente y que combine y potencie sus capacidades de enseñanza, investigación y apoyo técnico a su entorno socioeconómico.

Los autores concluyen diciendo que consideran ineludible que las universidades adopten una estrategia que contribuya a la integración de la ciencia y la tecnología en los sistemas socioculturales regionales y transmita a estas sociedades una cultura innovadora, solidaria y respetuosa con el medio y las generaciones futuras. Estamos convencidos de que la universidad ha de asumir, hoy más que nunca, su papel de copartícipe en el aprendizaje regional, ya que se percibe un cambio cultural sin precedentes en un doble inicio: el del siglo XXI y el de la sociedad del conocimiento.

❖ Estudio 3. Gestión del conocimiento

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Gestión del Conocimiento

Lectura: Memoria de la organización: una aproximación desde la gestión del conocimiento y la gestión de la calidad de las perspectivas de aprendizaje organizacional

Autores: Marinela Vrîncianu, Liana Anica Popa and Ionu Anica-Popa

Ficha de Lectura

Línea temática: Administración del Conocimiento/Gestión Empresarial

Palabras claves: Aprendizaje organizacional de gestión de la calidad de los servicios, el modelo de éxito en el aprendizaje organizacional, cognitiva acervo, memoria de la organización, los métodos de gestión del conocimiento.

Objetivo General

Dar a conocer las contribuciones de vista coherente con respecto a la memoria de la organización desde la perspectiva de los principios de la gestión de la calidad de los servicios asociados al aprendizaje organizacional y basado en la gestión del conocimiento.

Objetivos Específicos

1. Análisis de los principales modelos de calidad que pueden ser empleados en los servicios relacionados con el aprendizaje de la organización.
2. Estudió sobre la percepción del éxito de los factores organizativos en el ámbito de los servicios de capacitación de gestión del conocimiento basados en entre las empresas rumanas y las instituciones.
3. Importancia de la memoria de la organización en el proceso de aprendizaje organizacional y lo que se refiere específicamente a justificar la implementación de un sistema de control de calidad dentro de la formación servicios basados en la gestión del conocimiento.
4. Enfoques actuales en la literatura sobre la organización de gestión del aprendizaje calidad de los servicios.

Ideas principales

- ❖ Las cartas de memoria de la organización de la arquitectura cognitiva de una organización, lo que permite la identificación, recolección, transformación, capitalización y valoración de conocimientos, información, normas y valores del grupo dentro de una organización (Vrîncianu, 2008).
- ❖ La memoria organizacional puede ser materializado tanto en los medios de comunicación no informatizados (libros, artículos, documentación, películas, las reglas de la cultura organizacional) y computarizados, representados por la organización de sistemas de memoria de información, basados en técnicas de gestión del conocimiento y los instrumentos que pueden emplearse en los procesos de aprendizaje organizacional.

- ❖ El interés de las organizaciones en la capitalización del conocimiento, en el uso de sistemas de organización de memoria y de los servicios de capacitación ofrecidos por ellos puede ser justificado por: la pérdida de conocimiento causada por el personal de la movilidad (jubilación, traslado, en busca de un trabajo diferente, etc), tareas y responsabilidades de uso compartido de determinados puestos de trabajo, la especialización cada vez mayor de algunas profesiones y la necesidad de trabajo en equipo (Durstewitz, 1994; Conklin, 1996), la importancia de la conservación de las lecciones del pasado, con el fin de evitar la repetición de algunos errores, la mejora de informativos los flujos de gestión y comunicación organizacional, difusión de mejores prácticas más eficientes (Vrîncianu, 2008)
- ❖ Teniendo en cuenta que las iniciativas relacionadas con la introducción de un Sistema de Gestión del Conocimiento tienen, en promedio, una tasa de fracaso del 85%, la mayor parte del enfoque inadecuado o ejecución, y que sólo un 20% de estos sistemas (Shand, 1999) poner en práctica algún tipo de cuantificación del impacto en el rendimiento general de la organización, la necesidad de implementar algún tipo de sistema de gestión de calidad para estos servicios se convierte en evidente.

Servicio de enfoques de gestión de calidad en el aprendizaje organizacional

- ❖ De acuerdo con Pawlowski (2003), la calidad en el campo de las TIC basada en el aprendizaje organizacional no está asociado con una medida bien definida.
- ❖ La literatura ofrece varios enfoques para la gestión de la calidad del aprendizaje organizacional, la intervención más notable está representado, en nuestra opinión, el modelo propuesto por Bouchard y Plantas (2002), que hay nueve aspectos intersectoriales de las actividades de la organización o la formación.

- ❖ Otros autores (Demeuse y Baye, 2005; Demeuse, Crahay y Monseur, 2001, 2005, Gérard, 2001; Ketele Sall y De, 1997) proponen diferentes criterios, tales como la equidad o la dimensión contingente de un sistema de valores en particular. Requisitos de calidad también se propuso, como "la calidad prescrita" (basado en los estándares de calidad, normas y procedimientos a seguir) ", integrado en la calidad" (indicar el nivel de los conocimientos específicos de un contexto que contribuyen a la calidad de la construcción), nociones muy cerca de los conceptos de "servicio deseado" (servicio que la organización quiere ofrecer), "espera que el servicio" (servicio deseado por los usuarios) o "servicio prestado" (que evalúa el grado de satisfacción de los usuarios).
- ❖ Varios autores (Paillette y Champagne, 1997; Nizet y Huysbrechts, 1998; Bouvier, 2001, Argyris y Schon, 2002) tienen puntos de vista similares con relación al objetivo de la gestión de una formación de calidad: la mejora del funcionamiento de las organizaciones que utilizan recursos internos, el intercambio de conocimientos y mediante el empoderamiento de los actores implicados.
- ❖ Otro punto de vista está representado por el modelo propuesto por Klein et al. (2006) que considera que los resultados de aprendizaje de servicio se dirigen influenciada por la motivación de aprendizaje.
- ❖ El éxito de la implementación de un sistema de calidad gestión de los servicios relacionados con el aprendizaje organizacional implica lo siguiente principios fundamentales: (1) la orientación al cliente (2) la mejora continua de las actividades de la organización, (3) los procesos definidos y coherentes, (4) la garantía de calidad de los procesos de aprendizaje, (5) la prevención en lugar de vigilancia o de corrección.
- ❖ En cuanto a los factores de éxito de la organización para la gestión de la calidad de la organización servicios de aprendizaje, los resultados obtenidos a partir de la evaluación realizada sobre la base de la escala Lickert reveló que los principales factores son: la formación de los

empleados, la necesidad de introducir un sistema de recompensa y la asignación de recursos para la gestión del conocimiento.

Conclusiones

- ❖ La investigación reveló la posibilidad de que muchas organizaciones no han implementado un sistema de gestión de calidad, sino para beneficiar a los sistemas de gestión del conocimiento.
- ❖ Aunque los conceptos de Gestión del Conocimiento y gestión de la calidad son esencialmente diferentes, hay algunas áreas comunes en sus enfoques: los objetivos, las áreas de actividad que implique una posición particular en la organización que se ocupa en términos de gestión en general y la cuestión de los beneficios financieros derivados de la implementación de un la calidad del sistema de gestión y un sistema de gestión del conocimiento.
- ❖ (1) los servicios de aprendizaje organizacional, basado en los sistemas de Gestión del Conocimiento en la muestra estudiada, una característica de las grandes empresas que tienen una cultura de la capitalización del conocimiento a través de una colaboración y orientado a entorno de conocimiento,
- ❖ (2) organizaciones intensiva basada en el conocimiento implementar sistemas de gestión de la calidad de los servicios de organización de aprendizaje,
- ❖ (3) los factores clave de la organización de éxito en la implementación de un sistema de gestión de la calidad de los servicios de aprendizaje organizacional son los siguientes: formación de los empleados, un sistema de recompensa basado en la participación y el apoyo mostrado por los empleados hacia la gestión de la calidad y el aprendizaje organizacional, la asignación de recursos para la gestión del conocimiento, una metodología eficaz para la distribución del

conocimiento a los empleados, desarrollo de la cooperación entre los empleados, la identificación de las competencias empresariales básicas y los conocimientos necesarios para apoyar estas áreas de especialización.

❖ Estudio 4. Relación universidad – Entorno

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Relación universidad - Entorno

Lectura: La relación Universidad-entorno socioeconómico en el Espacio Iberoamericano del Conocimiento.

Autor: Elena Castro Martínez y Jaider Vega Jurado

Ficha de lectura

Objetivo central:

Mostrar la importancia que hay en fortalecer la relación universidad – entorno socioeconómico.

Objetivos específicos:

1. Mostrar el marco del espacio Iberoamericano de Conocimiento mediante la puesta en marcha de la Red Iberoamericana para la formación de gestores de las Relaciones Universidad-Entorno Socioeconómico (Red IBER-RUES).

RESUMEN

El artículo describe la iniciativa que, en el marco del Espacio Iberoamericano de Conocimiento, se está emprendiendo para favorecer un mejor desarrollo de la transferencia de conocimiento en las universidades iberoamericanas, mediante la puesta en marcha de la Red Iberoamericana para la formación de gestores de las Relaciones Universidad-Entorno Socioeconómico (Red IBER-RUES). En el artículo se repasa la evolución del papel social de la universidad en general, y el de la iberoamericana en particular, en lo relativo a su implicación en el desarrollo

socioeconómico de sus países y regiones además se describe la necesidad que tienen las universidades de dotarse de nuevos instrumentos, estructuras y de nuevos profesionales para gestionar de forma adecuada los nuevos instrumentos de colaboración con los agentes socioeconómicos, necesidad que justifica la iniciativa descrita.

Palabras claves: relaciones universidad-empresa, transferencia de conocimiento, sociedad del conocimiento, universidad, redes, gestión, estructuras de interfaz.

Ideas principales:

Los autores comienzan expresando que las universidades han cambiado a lo largo de la historia en los rasgos estructurales que la definen como institución y en su finalidad. A mediados del siglo XIX ocurrió una gran transformación denominada por algunos autores como la “primera revolución académica” (Etzkowitz, 1990), donde la universidad asumió su papel como institución generadora de conocimientos a través del principio de unidad entre docencia e investigación. Esta primera revolución implicó cambios organizacionales importantes, la adopción de una estructura disciplinar definida en función de los diferentes campos existentes del conocimiento y la adquisición de un estatus legal de carácter nacional (Geuna, 1999), los cuales construyeron la directriz general del “contrato social”. El “contrato social fue muy exitoso durante más de 20 años, constituyendo la base para la formulación de políticas científicas con una participación gubernamental muy activa, y en el caso de varios países, especialmente en Estados Unidos, contribuyó a incrementar el financiamiento público de la ciencia y a aumentar tanto el número de científicos entrenados como la publicación de sus resultados de investigación”.

Mucho después se manifestó que la investigación científica básica no era una condición necesaria ni suficiente para promover el desarrollo tecnológico y la innovación industrial (Rosenberg, 1982), lo que trajo nuevos planteamientos tanto en la forma en que las sociedades abordaban los procesos de generación y como

en la difusión de conocimientos. Debido a esto surgieron nuevos enfoques que terminan tanto la linealidad del proceso innovador como la modalidad disciplinaria y aislada de las actividades científicas, estos nuevos enfoques llevan implícitos cambios importantes en la organización y desempeño de las universidades. Los enfoques son: el modelo interactivo, la naturaleza compleja de la innovación y la necesidad de contemplar a los diferentes actores sociales, incluida la universidad (Kline y Rosenberg, 1986), el cual plantea que la universidad tiene un papel activo en la difusión del conocimiento, por lo que está obligada a vincularse de una forma estrecha con su entorno socioeconómico, por otro lado esta el “Modo 2” que se caracteriza por la producción del conocimiento en el contexto de la aplicación (Gibbons et al 1994) , este modo implica para la universidad un conjunto de transformaciones organizativas orientadas directamente a facilitar la producción de conocimiento en el contexto de la aplicación.

Según Etzkowitz (1990) debido a las transformaciones hay una “segunda revolución académica” la cual ha desembocado en la adopción de una nueva misión por parte de la universidad, esta misión se conocerá como “tercera misión”, la cual abarca todas aquellas actividades relacionadas con la generación, uso, aplicación y explotación, fuera del ámbito académico, del conocimiento y de otras capacidades de las que disponen las universidades (Molas-Gallart et al., 2002).

“El cumplimiento de esta “tercera misión” ha llevado a la universidad a convertirse en un actor decisivo en los procesos de desarrollo social y económico, a través de una vinculación mucho más estrecha con los diferentes agentes de su entorno. En este nuevo modelo de universidad, actividades como la transferencia de conocimiento o la incubación de empresas dejan de ser casuales y se convierten en actividades organizacionales permanentes, que van impregnando los estamentos universitarios. La vinculación efectiva de la universidad con el entorno socioeconómico, empresas incluidas, genera un círculo virtuoso, donde las empresas se ven favorecidas por una mayor competitividad y las universidades perciben los beneficios de integrarse en la sociedad mediante un nuevo contrato

social, el cual, a diferencia del anterior, demanda un mayor direccionamiento de las actividades de investigación hacia las necesidades sociales.”

Algunos investigadores han señalado que el desarrollo de la “tercera misión” puede restringir la agenda de investigación del académico hacia actividades con potencial uso económico en detrimento del desarrollo abierto de la ciencia, al tiempo que la enseñanza puede verse afectada por un énfasis excesivo en el desarrollo de habilidades específicas a corto plazo y orientadas a las necesidades puntuales de algún agente económico en particular.

“En los últimos años, la creación de espacios favorables para la transferencia y comercialización del conocimiento universitario (oficinas de transferencia de tecnología, incubadoras, parques científicos, centros mixtos) se ha convertido en un elemento central dentro del discurso latinoamericano de contribución de la universidad al desarrollo socioeconómico, provocando una fuerte tensión en la universidad, la cual se debate entre los estímulos externos a favor de una modalidad de vinculación basada en los principios del capitalismo académico y las reticencias internas, derivadas de la tradición del MRU, a la adopción de cualquier tipo de práctica empresarial (Arocena y Sutz, 2005 op.cit.)”.

Gracias a la implementación de la “tercera misión” en las universidades estas han tenido cambios importantes en las estructuras de gobernanza, en la creación de nuevas estructuras y la explotación económica de su conocimiento. Una de las transformaciones más importantes de las universidades en esta línea es la creación de unas unidades específicas que gestionan las relaciones universidad-empresa y los procesos de comercialización de resultados de la investigación. En el momento en que las universidades han colocado las relaciones con el entorno socioeconómico (inicio del nuevo siglo), especialmente con las empresas, como una de las líneas prioritarias en su agenda política en este momento se ha iniciado la puesta en marcha de estas estructuras, que en América Latina suelen llamarse Unidades de Vinculación como una acción básica. La dinámica de estas relaciones tiene como consecuencia la necesidad de que los profesionales que

desarrollan sus actividades en las Unidades de Vinculación adquieran nuevos conocimientos y capacidades de forma constante.

Los autores expresan que los responsables de las universidades latinoamericanas son conscientes de la necesidad de intensificar y organizar adecuadamente las relaciones entre la universidad y su entorno socioeconómico. Pero por causa de la falta de conocimientos y de apoyo técnico o por condicionamientos de las propias universidades, no se han podido establecer estrategias adaptadas a las características de las universidades y de los demás elementos del Sistema de Innovación en el que se encuentran inmersas. Según investigadores como Thomas et al, 1997; Fernández de Lucio et al, 2000; Vega et al, 2008 la tendencia general en los países latinoamericanos ha sido la adopción de esquemas y modelos de vinculación derivados de la experiencia de países desarrollados, en muchos casos sin la crítica ni la reflexión adecuada. Por otro lado se dice que dado que la actividad de vinculación es relativamente nueva el grado de profesionalización de dicha actividad es bastante reducido. Los espacios existentes en Iberoamérica para el intercambio de experiencias y para la formación específica en temas relacionados con la gestión de la relación universidad-empresa han sido escasos y dispersos.

Según Sutz, 2000, el problema central es que las políticas de fomento de estas relaciones que emprenden los diversos países se enfrentan a importantes limitaciones del contexto en el cual deben operar, ya que no cuentan con la suficiente capacidad para lograr, en el tiempo necesario, la consolidación de un gran Sistema Nacional de Innovación o la construcción de relaciones más confiables entre los actores que las ponen en práctica.

Castro y Vega dicen que es verdaderamente importante equipar a las universidades y a las empresas con herramientas que les permitan familiarizarse mutuamente a través de un mejor conocimiento de lo que necesitan y de lo que

son capaces de hacer en conjunto. Por lo que el mejoramiento de los flujos de información ayuda, con el tiempo, a incrementar la legitimidad de los mecanismos de cooperación y reconocerlos como una estrategia de desarrollo importante, a través de la cual los actores participantes obtienen ganancias sustanciales.

Por último los autores señalan que en el contexto latinoamericano la relación universidad-entorno socioeconómica se ha abordado con más voluntarismo que conocimiento del fenómeno y consiguiente abordaje profesional. Es por esto que los logros obtenidos han sido muy pequeños donde se pueden ver algunas excepciones como lo son la creación de una Red Iberoamericana para la formación de gestores de las relaciones universidad-entorno socioeconómica encuentra su justificación, esta red pretende cumplir un doble objetivo. Por un lado el de contribuir a la profesionalización de las actividades de RUES a través de programas de formación y del intercambio de experiencias, y por otra lado el convertirse en un espacio de reflexión orientado al análisis y adecuación de las estrategias y modelos de vinculación más acordes a las características del contexto iberoamericano en general y de cada país o región en particular. La existencia de esta red facilitará el acopio de conocimientos y experiencias sobre los procesos de vinculación y su posterior difusión en la comunidad iberoamericana. De esta forma, se espera contribuir al fortalecimiento de las RUES como una actividad universitaria y, en general, apoyar el desarrollo de las diversas actividades que se incluyen en la “tercera misión” en las universidades.

❖ Estudio 5. Aprendizaje Organizacional

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Aprendizaje Organizacional

Lectura: “Gestión del Conocimiento y Servicios de Inteligencia: La Dimensión Estratégica de la Información”

Autores: Miguel Ángel Esteban Navarro Y Diego Navarro Bonilla

Ficha de Lectura

Línea temática: Gestión del Conocimiento

Palabras claves: Gestión del Conocimiento, Servicios de Inteligencia, Seguridad, Defensa, Recursos de Información, Ciclo de Inteligencia, Auditoria de Información, Fuentes de Información, Infoguerra.

Objetivo General

Mostrar en qué medida la gestión del conocimiento puede ayudar a la mejora de los servicios de inteligencia.

Objetivos Específicos

2. Describir cuales son los rasgos de los recursos de la información de una organización y de los sistemas integrados de gestión que permiten su implantación.
3. Analizar el fin y el proceso de creación del conocimiento por los servicios de inteligencia para la seguridad y la defensa mediante la descripción de sus etapas y los principales medios tecnológicos, humano y documentales de obtención de información.
4. Destacar la importancia de la auditoria de información como necesario punto de partida y se exponen sus actividades.

Ideas principales

1. Se pudo hacer evidente que el implementar los datos o información disponible de una forma errónea o defectuosa en la gestión puede permitir fallos en cuanto a seguridad de una magnitud enorme como con los atentados del 11 de septiembre del 2001 ocurridos en Washington y Nueva York. por lo que la gestión del conocimiento se vuelve pieza clave para así poder convertir el conocimiento útil en soluciones concretas, lo cual permitirá que la inteligencia nacional de un país pueda cumplir con objetivos como ver primero, comprender primero, actuar primero y terminar con decisión y así evitar estragos como los vividos el 11 de septiembre del 2001.

2. El entender la naturaleza y el fin de las actividades de inteligencia y el hecho de que la información obtenida por diversas fuentes es el elemento con el que se trabaja sabiendo que esto es un proceso de gestión del conocimiento. Aunque en la actualidad hay una brecha que separa las labores de inteligencia y la gestión del conocimiento lo cual impide que ambas partes se enriquezcan dificultando así la osmosis de conocimientos y habilidades.

3. No existe una definición precisa que haya sido aceptada universalmente en algún área del conocimiento debido en parte a que el campo de acción en donde ejerce la gestión del conocimiento aun no está delimitado con claridad, el fin no se ha trazado con precisión, su método de análisis de la realidad en la que opera y de diseño y de guía de sus actividades se encuentra en elaboración, sus técnicas no están comprobadas y los resultados todavía no se dan ni se pueden comprobar. Por lo que solo se puede ver la gestión del conocimiento en la organización es como un proyecto. Pero se pueden destacar 3 rasgos como:
 - ❖ la convicción de la existencia de información y conocimiento en las organizaciones que se deben identificar y procesar.

 - ❖ La incidencia en el carácter dinámico ya que tiene relación con otros procesos y utilitario en cuanto a la mejora de esos procesos.

 - ❖ La consideración del conocimiento como un factor estratégico clave para el logro de objetivos, siendo así un gran activo que aumenta el valor de la empresa.

4. La gestión del conocimiento y la gestión de la información no son lo mismo, ya que el acumular información no supone tener o contar con más conocimiento y

el procesar la información no es lo mismo que aprovechar el conocimiento que hay. Por lo que se puede decir que la gestión del conocimiento trata con consiste en todas esas prácticas de investigación y desarrollo de la innovación de los procedimientos para así crear conocimiento en las organizaciones con el objetivo claro y primordial de construir un sistema de creación del conocimiento que le sirva a la empresa para la toma de decisiones y la resolución de sus procesos estratégicos.

5. Los recursos de información de una organización están formados por todos los componentes de la escala ascendente que va desde el dato hasta el conocimiento pasando por la información en bruto, los flujos de información, los documentos, la información evaluada, los cuales son reunidos o adquiridos por la organización (**Davenport;prusak,1998,pp.1-6**).así como las persona que participan en su elaboración, gestión, almacenamiento, análisis y difusión. Algo muy importante de saber que el conocimiento se produce inicialmente y se comunica mediante un ciclo que se inicia y finaliza con la creación del conocimiento tácito por los diferentes individuos de la organización, ya que ese conocimiento tácito es poseído personalmente, siendo así difícil de formalizar y de compartir, siendo solo accesible a los demás de una manera indirecta, ya sea por mensajes verbales y no verbales, actos y mensajes documentales que, una vez recibidos, procesados e interiorizados permiten la creación de nuevo conocimiento tácito y el inicio, de nuevo del proceso descrito generando un ciclo continuo.
6. El capital intelectual se construye mediante la interacción de las personas en el seno de la una organización durante el ejercicio de sus funciones. por lo que la gestión de la información consiste en la integración y organización de una serie de elementos que permiten desarrollar un proceso de comunicación, todo esto por medio de la reunión, selección, autenticación, conservación, transformación, evaluación, recuperación y transferencia de datos adecuados a

las necesidades y demandas de los usuarios. Por lo que un sistema de información es el producto de la reunión de un proceso y los entes físicos que los soportan y dirigen; compuesto además por 3 subsistemas:

- ❖ El primero trabaja con datos brutos
- ❖ El tercero con datos estructurados en documentos
- ❖ El segundo con ambas clases de material

7. Hay una base histórica de que los estados hacen uso de la información para tomar sus decisiones, teniendo una aplicación en la protección contra amenazas internas o externas, hecho que tuvo su origen a partir de las primeras civilizaciones. Por lo que el conocimiento creado para actuar en este ámbito que coincide en sus caracteres, medios de comunicación y aplicación es denominado desde hace varias décadas como inteligencia. Aunque no existe definición aceptada de inteligencia universalmente aceptada se puede decir que la inteligencia no se construye mediante la suma de datos si no a partir de un modo determinado de analizar los datos sobre los hechos. Por lo que se puede decir entonces que el servicio de inteligencia se puede definir como un organismo cuya razón de ser, generar información evaluada para los órganos de decisión política que contribuya a despejar el escenario de incertidumbre intra e interestatal donde actúa el estado (**Fraguas, 1991**).
8. La información posee una dimensión estratégica de primera magnitud, bien como medio activo de defensa, ya sea para prevenir o de reactivo para así poder conocer para atacar (**Kahn, 2001**).
9. La inteligencia para la seguridad y la defensa no se debe confundir con la inteligencia económica y la inteligencia competitiva, porque aunque todas tiene un fin proteccionista y la primera también se ocupa de obtener y evaluar información económica, actúan en diferentes campos.

10. El ciclo de inteligencia persigue la generación del conocimiento estratégico útil, verdadero y ajustado a los requerimientos de información preestablecidos por un destinatario final al cual de le difunde selectivamente el resultado en un documento por medio de un proceso contado de 6 etapas, donde los principios, acciones y resultados son propios de la gestión del conocimiento :

- ❖ Planificación
- ❖ Toma de datos
- ❖ Procesamiento
- ❖ Análisis
- ❖ Producción
- ❖ Difusión
- ❖ Comunicación
- ❖ Evaluación



11. Los recursos de información solo tienen un valor potencial, cuya evolución en el tiempo es además de imprevisible: depende de quien, como, cuando y para que lo use.

- ❖ Estudio 6. Relación universidad - Empresa

Nombres: Diana Marcela Martínez Terranova y Lizeth Colorado Girón

Tema: Relación universidad - Empresa

Lectura: University and Business Relations: Connecting the Knowledge Economy

Autor: J. Stanley Metcalfe

Ficha de lectura

Objetivo central:

Identificar como es una economía basada en el conocimiento y como esta se distingue de las otras economías. Mostrando la interacción entre universidad – industria.

Objetivos específicos:

1. Mostrar la perspectiva posible en el marco de referencia para ayudar a entender con mayor claridad ¿cómo las universidades y las empresas interactúan?

Resumen

Es común decir que la economía moderna es el conocimiento basado, pero los puntos de un momento de reflexión a la vacuidad de esta noción. Para todas las economías están basadas en el conocimiento y no podía ser de otra manera. La pregunta es más bien de ¿cómo es un tipo de economía basada en el conocimiento que se distingue de otros? En este ensayo se propone que la respuesta puede estar en tres direcciones: (1) en cuanto a la variedad de conocimientos que se dedica, (2) en términos de los procesos mediante los cuales la producción de conocimientos está organizada, y su corolario de los recursos dedicados a la producción de conocimiento y difusión, y, (3) en términos de los objetivos a los que el conocimiento se ponen. Con respecto a cada una de estas dimensiones, el aumento de la universidad moderna como custodio de los conocimientos en la economía y la sociedad occidental ha tenido una importancia central, pero las universidades no están solos en esta función, una amplia gama de otros organismos, empresas privadas, públicas laboratorios de investigación, por ejemplo juegan un papel importante en la definición de una economía del conocimiento y lo han hecho cada vez más desde el cambio de siglo-diecinueveavo primera indicación de las dimensiones sistémicas de una moderna economía del conocimiento.

Palabras claves: universidades, las empresas, Interacciones, Economía del conocimiento, ciencia y economía.

Ideas principales:

Primero el autor plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo se debe interactuar con las universidades de negocios en la promoción del progreso económico? y dice que al centrarse en el papel de las universidades en el proceso de innovación, se pueden identificar algunas de las más profundas complejidades de nuestras economías basadas en el conocimiento, ya que gracias a esto se puede entender mejor el diseño de las relaciones universidad-empresa en la búsqueda del progreso económico y proporcionar una orientación más segura para las iniciativas políticas en este ámbito. El tema utilitaria se agudiza por el hecho de que las universidades son percibidas cada vez más no sólo como fuentes de los estudiantes con conocimientos e ideas potencialmente rentables para que otros puedan explotar, sino como contribuyentes directos al desarrollo económico nacional y regional mediante la creación de empresas spin-off y el explotación de licencias de tecnología.

Las universidades deben convertirse en vehículos directos de explotación que es nuevo y problemático. Según Mowery y Sampat 2001, 2005 la capacidad para hacerlo depende de factores ajenos a la búsqueda de la comprensión y la administración de la actividad académica, como el acceso a capital de riesgo y una capacidad para gestionar la explotación de una forma profesional. Estos mismos son razón suficiente para revisar las conexiones entre la creación de riqueza y el desarrollo del conocimiento humano.

El autor muestra una visión sistémica en la que tiene en cuenta tres conjuntos de ideas los cuales son: el principio de la división del trabajo, los procesos de acumulación de conocimiento, y la cooperativa, la naturaleza sistémica del proceso de innovación.

En la división del trabajo y la economía del conocimiento Stanley Metcalfe trae mucho a coalición el autor Adam Smith, Stanley Metcalfe propone la pregunta ¿Cuál es la manera en que un tipo de economía basada en el conocimiento ha de

distinguirse de cualquier otro? La cual responde con tres discriminadores relevantes:

1. Las variedades de los conocimientos que se generan dentro de un sistema económico.
2. Los diferentes procesos por los cuales la producción de conocimiento es organizado (y su corolario, los recursos dedicados a la producción y difusión de conocimientos).
3. Los objetivos a los que diferentes tipos de conocimientos se aplican.

Se puede observar que las universidades no están solas en esta función debido a que intervienen otros entes como: empresas privadas, laboratorios de investigación públicos y privados, y las asociaciones profesionales juegan un papel importante. Este papel se ve mucho más en el siglo XIX que es una primera indicación de las dimensiones sistémicas de una moderna economía del conocimiento.

El autor dice que hay tres aspectos muy importantes en el libro las Riquezas de las naciones de Adam Smith que vale la pena analizar. En primer lugar, llama la atención sobre los muchos tipos diferentes, inconmensurables de conocimientos que contribuyen al avance en una economía moderna, así como a las condiciones implícitamente diferentes en las que se producen, en segundo lugar esta como con cualquier división del trabajo, el efecto de la especialización es aumentar en gran medida la eficacia de los procesos de producción de conocimiento, pero esto tiene un precio debido a que cada individuo es el filósofo más especializado y cada vez más ignorante de otras ramas del saber, la cuestión de cómo el conocimiento de diferentes filósofos será coordinado, adquiere una importancia primordial y por último que la división del trabajo no sólo conduce a un mayor refinamiento y la fragmentación de los diferentes tipos de conocimiento, sino que también ofrece ricas posibilidades para la combinación de diferentes tipos de conocimiento de diferentes disciplinas.

Smith dice en su dictum que el crecimiento de la división del trabajo depende de la extensión del mercado que, a su vez, depende del crecimiento de la división del trabajo, un circuito de retroalimentación de las más potentes clases mostrando esto que el capitalismo moderno es un sistema inquieto dentro de un conjunto relativamente estable de las reglas fundamentales de la organización, pero está inquieto por el conocimiento humano. Por lo que el desarrollo económico y el desarrollo de los conocimientos se refuerzan mutuamente, unidas por fuertes lazos de retroalimentación que constituyen la rama más importante de los rendimientos crecientes que conocemos.

Lo que Smith no desarrolló en la idea es que el conocimiento no fluye libremente de un individuo a otro, y entender ¿por qué? exige prestar mucha atención a las diferencias entre información y conocimiento debido a que sólo las personas pueden decir que tienen el conocimiento. Según Audi 1998 el conocimiento es un estado interno de la mente y lo que se conoce depende de la percepción, la introspección, la memoria y la inferencia, en la corta experiencia, individual y diferenciada aliado con la razón y la imaginación y según Metcalfe y Ramlogan 2005 la acción cooperativa depende de la generación de conocimiento en común, el papel de los procesos de comunicación es correlacionar la comprensión a medida en que es necesario coordinar los comportamientos en muchos niveles diferentes.

El autor expresa que el punto que quiere destacar es que la dependencia prolongada en el testimonio de los demás es uno de los factores clave para entender el capitalismo y la ciencia como distintivos, basados en el conocimiento de órdenes espontáneas, y por lo tanto de la relación directa con una comprensión de las relaciones universidad-empresa.

Por otro lado se encuentra el orden y la transformación, en la cual el autor muestra la división de Smith en la perspectiva de la mano de obra a la que deben asistir. Las diferencias reales que son importantes entre el mundo de los negocios y la academia, sin embargo están muy relacionadas con las diseñadas

organizacionales particulares. Estas se llamarán empresas y universidades, y son estas diferencias en el diseño de organización que dan forma a los tipos de órdenes espontáneas que pueden surgir a partir de su interacción.

Los futuros estados de conocimiento son, por definición impredecible y que la economía y la ciencia son los sistemas basados en el conocimiento. La economía y la ciencia depende de cada uno de los sistemas de incentivos basados en reglas para lograr la coordinación y la formación de patrones, uno en términos de generación de ingresos y el mecanismo de precios, y el otro en términos de estatus científico y la autoridad alcanzada mediante la publicación de los resultados.

Así, el principio de Adam Smith de la formación de un orden basado en una división del trabajo se convierte en manos de Hayek y Polanyi, en un principio dinámico para gobernar la acumulación de conocimientos y para ser la base del progreso económico. La ciencia y la economía son, como Hayek lo expresa, los sistemas para garantizar la interacción de muchas mentes en el que sólo la mente puede crecer. Por esta razón, son inquietos, los sistemas no tienen límites en su desarrollo, simplemente no conocer los detalles de los mundos futuros que se generarán por sus normas instituidas.

La importancia de esto es que el capitalismo es tan organizado que para las empresas de beneficio son los principales generadores de innovaciones y de la empresa de negocios es el vehículo por el cual lo hacen.

Después la universidad moderna y adaptable en el cual el autor habla que nadie debería dudar de los estrechos lazos que siempre han obligado la industria y la academia en la búsqueda del avance tecnológico y que tampoco nadie debe dudar de que la responsabilidad final para mejorar el rendimiento empresarial a través de la innovación técnica recae en las empresas.

La generación de nuevo conocimiento no sólo es una fuente importante de transformación económica, es también una razón importante por la cual el futuro

es tan impredecible e incierto. Una sociedad no tiene que estar organizada para este fin, como aclarar las sociedades indígenas sobrevivientes (que se basaban en el conocimiento, también), pero después de la Reforma y el Renacimiento el mundo occidental entró en un camino diferente, con enormes ganancias materiales pero no hay conocimiento posible del futuro. La combinación de actividades en una universidad, se ve reflejada en su mezcla de profesores, estudiantes y ofertas de cursos, está cambiando continuamente, como está cambiando el patrón de la utilización del conocimiento en la sociedad más amplia.

Es en este contexto que ahora podemos reunir a estas tres vías diferentes, considerando el papel de las universidades dentro de los sistemas de innovación. No obstante, esta es una cuestión de control de las expectativas, ya que no sirve para nada si se espera que las universidades jueguen un papel y ser juzgadas de manera que es muy difícil para que puedan desempeñarse bien. Puntos de vista utilitarios tienen su lugar, pero no cuando es tan restrictivo por lo que puede ser contraproducente.

Posteriormente “solo conectar a universidades” en el sistema de innovación donde el autor plantea que los sistemas de innovación son formas espontáneas a fin de que se han creado y desarrollado para resolver los problemas que surgen en el proceso de innovación, y como estos problemas cambian, también lo hacen las formas de los sistemas de innovación en particular en términos de los actores, las conexiones y límites. Mientras ellos son, naturalmente, conformados por los contextos nacionales de las normas instituidas en el que las universidades y las empresas operan, se define necesariamente en la práctica a un nivel mucho más bajo, el de la secuencia de la innovación problema particular, y en un nivel superior, es donde los respectivos actores pueden estar ubicados en diferentes países. Esto no es sorprendente, los procesos de mercado son abrumadoramente internacionales en la economía moderna y la ciencia siempre ha funcionado sobre la base de un compromiso internacional. Un proceso de coordinación obvio que

motiva a las conexiones y las relaciones dentro de un sistema de innovación es el flujo de información entre los agentes especializados. Si la transferencia de conocimiento desde las universidades a las empresas podría ser plena y eficaz mediante la colocación de los conocimientos en el dominio público habría poca necesidad de considerar el asunto.

Las empresas deben invertir en la capacidad de absorción para que puedan plantear las preguntas pertinentes y reconocer las respuestas pertinentes, y esta capacidad de absorción se basa principalmente en el empleo de científicos y tecnólogos, sobre todo en I + D, sino también en más puestos operativos dentro de la organización (Carter y Williams 1957). Una empresa debe invertir en la capacidad de absorción para saber que preguntas hacer, y como hacerles frente, y como interpretar las respuestas en la resolución de su problema de innovación.

La organización de la ciencia está basada en la disciplina, pero los problemas de la innovación suelen ser multidisciplinarios, la solución está en la naturaleza de un programa de investigación conectados no es un proyecto de investigación aislados. Un enfoque disciplinario es probable, por tanto, la pérdida de importantes sinergias, la complementariedad de conocimientos y de poner obstáculos en el camino de los nuevos ámbitos del progreso científico. Una política prudente se asegurará de que el modelo de asesoramiento tiene un carácter plural, que está diseñado para mantener el sistema abierto a nuevas posibilidades. Esto no es una cuestión de elegir entre la investigación fundamental o aplicada, como a menudo se afirma, sino que más bien se trata de llenar el cuadrante de Pasteur con la investigación fundamental que se relaciona con problemas de innovación, y que, a su vez, se convierte en el estímulo para el desarrollo de seguir reduciendo la investigación.

La unión de las anteriores ideas apuntan a la importante función que desempeñan las universidades en la formación de la evolución de la actividad económica, las cuales tienen dos importantes consecuencias, en primer lugar apuntan a la sutileza más profunda de las relaciones entre empresas y universidades y de su

carácter desigual, lo que sugiere que las políticas adecuadas para mejorar la transferencia de la universidad para el desarrollo de sus ideas en la práctica comercial debe ser elaborado con cuidado si se quiere evitar sustancialmente a largo plazo los costos para el progreso económico y en segundo lugar este conjunto justifica la preocupación constante de las autoridades con la mejor adaptación en las relaciones universidad-empresa en relación con la creación de riqueza.

El autor plantea en el desarrollo del documento las distinciones más importantes en el análisis de los sistemas complejos que hay entre los órdenes espontáneos y diseñados, la distinción hecha famosa por Hayek en términos del cosmos y las taxis (Hayek 1973). Los sistemas de innovación son ejemplos de la formación de un orden espontáneo conformado por las reglas particulares del juego en el que operan las empresas y las universidades.

Por último el autor concluye que la interacción universidad-industria es una parte normal del proceso innovador ya que surge de una manera espontánea. Esta interacción se forma y se reforma de manera impredecible en el tiempo para hacer frente a muchos tipos diferentes de problemas. Las formas de conexión que se presentan en la interacción universidad-industria son de muchos tipos diferentes, esta compleja división del trabajo ha funcionado bien aunque su funcionamiento continuo depende de dos factores cruciales: por un lado está la capacidad de las universidades para mantener una perspectiva abierta en la cara de presiones sobre los recursos y la gobernabilidad, y por otro lado la disposición de las empresas a invertir en innovación y desarrollo de la capacidad de absorción (Capacidad para trabajar con la base de la ciencia en el mundo académico). Y que la división del trabajo está allí para un fin y debe ser respetada, debido a que sería prudente esperar que las empresas tuvieran un comportamiento igual a las universidades y estas a su vez un comportamiento igual a las empresas.

5. METODOLOGIA

Este trabajo se realizó bajo la metodología cuantitativa, empleando la investigación como elemento fundamental para la realización de este.

5.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

Relación Universidad – Empresa y Gestión del conocimiento

5.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo influye la gestión de conocimiento en la relación universidad- empresa?

5.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de información se realizó mediante revisión bibliográfica (fuentes secundarias) para estar al tanto de los diferentes trabajos que se han realizado del tema, empleando la información obtenida para definir el marco teórico, la definición de objetivos y de variables de estudio.

Se realizó una revisión de papers y elaboración de fichas de lectura de papers en español e inglés con el fin de identificar los problemas e ideas principales en el tema de la cooperación, apoyo de la alta gerencia, aprendizaje e innovación.

6. CONCLUSIONES

- ❖ Las lecturas previas realizadas para llevar a cabo este trabajo fueron la clave para poder desarrollar un marco teórico completo, debido a que dichas lecturas son hechas por personas profesionales que han plasmado en sus papers toda su experiencia e investigación que han obtenido tras largos años. Los autores de dichas lecturas son unos expertos en el tema desarrollado. Gracias a estos trabajos se puede crear un crítico y claro concepto que dará paso a diferentes procesos de investigación que podrán ampliar el tema ya que el mundo cambia día a día y las relaciones cambian de acuerdo a su entorno político, económico y social en la que se lleven a cabo.
- ❖ El conocimiento se constituye como el activo más importante en cualquier organización y su adecuada gestión determinará la supervivencia de las mismas en un entorno cada vez más cambiante y competitivo.
- ❖ El mayor reto para las empresas hoy en día es la gestión del conocimiento, ya que el mayor valor de estas no viene de sus activos físicos, si no del conocimiento sistematizado acerca de sus procesos, servicios y productos lo que cada día se va convirtiendo en el activo más importante. Es por eso que para que las empresas tenga éxito en un mundo tan globalizado es importante que sepan aprovechar su capacidad para sistematizar el conocimiento, para entrar en un entorno de mejora continua y más aun que aprendan a competir en un mundo globalizado.
- ❖ Es necesario que las universidades implanten conocimientos científicos y tecnológicos que transmitan a las sociedades una cultura innovadora, solidaria y respetuosa con el medio ambiente y generaciones futuras.

- ❖ En los diferentes tipos de relación universidad empresa se realizan transferencias de conocimiento y es importante contar con una adecuada gestión del conocimiento en las empresas que les permita fortalecer el aprendizaje, la innovación para incrementar su competitividad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ❖ FERNÁNDEZ, I. CASTRO, E. CONESA, F. and GUTIÉRREZ, A. (2000). The relationship University- Industry: Between the transference of results and the Regional Apprenticeship. Revista Espacio, Vol. 21(2) 2.000.
- ❖ Gestión de conocimiento y servicios de inteligencia: La dimensión estratégica de la información
- ❖ JAIN, PRIT. “Gestión del Conocimiento Personal: La Fundación de la Gestión del Conocimiento Organizacional”
- ❖ MARTINEZ CASTRO, E; JURADO VEGA, J (2009): “Las relaciones universidad-entorno socioeconómico en el Espacio Iberoamericano del Conocimiento”, Revista CTS, n°12, vol. 4.
- ❖ METCALFE STANLEY, J (2009). University and Business Relations: Connecting the Knowledge Economy. Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 395. Pág. 38
- ❖ VRÎNCIANU MARINELA, LIANA ANICA POPA AND IONU ANICA-POPA, ““Memoria de la organización: una aproximación desde la gestión del conocimiento y la gestión de la calidad de las perspectivas de aprendizaje organizacional””.