

La transferencia de conocimiento, una ventaja competitiva en las organizaciones

The transfer of knowledge, a competitive advantage in organizations

Aneleth Olmedo Plata *

Elkin Baleta Araújo **

Javier Antonio España Freja ***

* Economista, M.Sc. En Desarrollo Empresarial, Director Abastecimiento & Distribución Eticos Ltda. aneletholmedo@gmail.com

** Ingeniero Industrial, M.Sc. en Calidad y Gestión Integral, Directora Administrativa Almetal EJ S.A.S. lebael02@gmail.com

*** Arquitecto y Administrador de Empresas, MSc. En Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo, Supervisor Técnico en División de Vivienda Comfacesar. jaef82@hotmail.com.

Fecha de recepción: 17 de diciembre de 2016

Fecha de aceptación: 23 de marzo de 2017

Citación:

Olmedo Plata, A., Baleta Araújo, E., & España Freja, J. A. (2017). La transferencia de conocimiento, una ventaja competitiva en las organizaciones. *Gestión, Competitividad e innovación*(Enero-Junio 2017), 106-112.

RESUMEN

El propósito de este artículo consistió en analizar como la transferencia de conocimiento se convierte en una ventaja competitiva para las organizaciones, Considerando diferentes aportes de una serie de autores como: Blanchard y Sánchez (2007), Chaparro, (2005), Chiavenato (2009): Davis y Newstrom (2004), Gómez, Balkin y Cardy (2001) Y Ospino (2010), Mintzberg (2012), Serna (2014). El desarrollo metodológico tuvo como base el análisis documental-bibliográfico; lo cual permitió concluir que una transferencia de conocimiento fluida y estructurada alineada al talento humano permite que las organizaciones con estos lineamientos presenten características significativas que la hacen diferente frente a otras organizaciones.

Palabras Claves: *Transferencia, Conocimiento, ventaja competitiva, talento humano.*

ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze the transfer of knowledge becomes a competitive advantage for organizations considering different contributions of a number of authors such as Blanchard and Sanchez (2007), Chaparro (2005) , Chiavenato (2009) : Davis and Newstrom (2004) , Gomez , Balkin and Cardy (2001) and Ospino (2010), Mintzberg (2012), Serna (2014) . The methodological development was based on the documentary - bibliographical analysis ; which led to the conclusion that a transfer of fluid and structured knowledge aligned to talent enables organizations with these guidelines introduced significant features that make it different compared to other organizations.

Keywords: *Transfer knowledge, competitive advantage, human talent.*

1. Introducción

Desde el punto de vista organizacional la transferencia de conocimiento se denota más allá de un proceso como cualquier otro dentro de un gran sistema, que se individualiza al transferirse de manera cotidiana el conocimiento como parte de la vida de una organización y es como en ese entorno competitivo que el cual se mueven las organizaciones, el talento humano juega un papel fundamental en la transferencia de dicho conocimiento como factor importante de éxito, contribuyendo a la mejora continua de la transferencia como proceso de interacción, que se debe analizar dentro del contexto en el que tiene lugar y que se logra a través de la existencia de una serie de estructuras y mecanismos debidamente alineados y armonizados.

De otro modo, en la actualidad la forma de hacer los negocios ha cambiado de manera sorprendente, los productos y la innovación avanzan constantemente en el entorno empresarial, donde no hacerlo conduce al camino de la ineficiencia e ineficacia. En este sentido, se aborda la transferencia de conocimientos, como ventaja competitiva para las organizaciones, donde se constituye la clave para el éxito en la sobrevivencia con una nueva definición.

Esta es la propuesta de una característica diferencial, “el resultado será lograr una organización con colaboradores comprometidos, integrados como equipo, claros de su

misión, su visión, sus objetivos, colaboradores listos para enfrentar el cambio, para anticipar estrategias ” (Serna, 2014). Donde su constancia es el resultado de la innovación, el cual hará que las organizaciones sean sostenibles y se consoliden en el tiempo como receptoras a todos los cambios que trae la globalización, que en todo sentido siempre será agresiva, constante, cambiante y buscará siempre las organizaciones más preparadas de su entorno.

2. Transferencia de conocimiento una mirada hacia el talento humano en las organizaciones

La transferencia de conocimiento en general, se refiere a ese proceso participativo de transmitir el conocimiento adquirido para su aplicación en los diversos escenarios. En este contexto, se ha convertido en un aspecto que para las organizaciones se encuentra ligado al recurso más valioso; El talento humano que se caracteriza por influir de manera significativa en el logro de los objetivos institucionales.

El problema radica en que el complejo y globalizado mundo actual, implica una serie de elementos que pueden incidir en lo que se conoce como gestión del conocimiento, pues se ha determinado una definición tradicional del mismo que se contradice con los nuevos esquemas del quehacer organizacional, por lo cual se debe contemplar una mirada holística a este tema en cuestión.

En este sentido, enfocarse en lo interdisciplinario como un esquema que permite sistematizar el conocimiento, brinda una posibilidad más acertada de considerar cualquier elemento interno o externo que pueda influenciar las decisiones a nivel organizacional. Por ello si lo que se quiere conseguir es el establecimiento del conocimiento en la organización es importante tener en cuenta que este debe gestionarse para poder generarlo, mejorarlo, aumentarlo, difundirlo y consérvalo.

Ahora bien según Dawson (2000), la transferencia de conocimiento es el proceso mediante el cual el conocimiento propiedad de una persona, grupo o entidad emisora es comunicado a otra persona, grupo o entidad receptora que tiene una base común o conocimiento similar al del emisor. Esta definición de manera amplia abarca el proceso como el conjunto de actividades que interactúan entre sí para el logro de un resultado de manera directa o indirecta para este caso la agregación de conocimiento a partir de su transferencia a todo nivel organizacional.

Por consiguiente se analizará la influencia del talento humano en los diferentes escenarios al interior de las organizaciones frente a la trasmisión de conocimiento que conllevará una participación activa por las condiciones propias de las relaciones laborales con el objetivo de generar más conocimiento y de igual manera obteniendo beneficios y generando valor; pero es importante resaltar que esto no funciona solo a nivel interno hacia el exterior la transferencia de conocimiento genera beneficios desde el punto de vista holístico.

Cual podría ser la ruta a seguir para lograr una buena transmisión de conocimiento y según lo expuesto por Mathis y Jackson, (2008) el capital intelectual refleja el pensamiento o inteligencia, conocimiento, creatividad y toma de decisiones que contribuyan a la organización. Todo este cúmulo de conocimiento que hace parte del talento humano y que de manera eficiente es transmitido se convierte en un valor agregado, sin embargo una transferencia de conocimiento organizada permite lograr un eficiente recurso humano,

sirviendo de instrumento que permite una buena distribución de funciones basándose en una estructura de conocimiento.

Por otra parte el talento humano se considera el recurso primordial para el desarrollo de cualquier tipo de organización, es por ello que a través de la transferencia de conocimiento se fomenta la concientización y aplicabilidad de los valores éticos para el fomento y consolidación del éxito organizacional.

La gestión del talento humano para Ospino (2010), juega un rol importante para el desarrollo actual y futuro de las organizaciones, es contingente y situacional, debido a que depende de aspectos internos y externos, como lo son el comportamiento ético, desarrollo de competencias, la aceptación e internalización de la cultura organizacional. En este sentido, el capital humano organizacional, a través del conocimiento desarrolla su proyecto de vida alienando sus valores personales con los de la organización de manera eficaz, eficiente y efectiva.

La transferencia de conocimiento y la apropiación del conocimiento según Chaparro (2005) lleva al análisis de los sistemas organizacionales, de una manera más dinámica, de esta forma se puede tener la influencia interna o externa que se produce dentro de una conducta, lo cual puede influenciar en el pensamiento y conducta de los actores involucrados en su entorno laboral y personal, entendiendo la necesidad de interpretar los procesos de intercambio de conocimiento como un flujo continuo y entrelazado. De esta manera, se puede lograr una relación más aproximada de los hechos, que si bien no sería una versión definitiva, se brinda la posibilidad de mirar las organizaciones desde diversas aristas de análisis frente a este tema.

3. La transferencia de conocimiento como ventaja competitiva.

Uno de los factores importantes para las organizaciones es el recurso humano, ya que es, el que desarrolla las actividades de manera asociativa y coordinada para el logro de los objetivos que se trazan en el entorno empresarial. Dentro de estas organizaciones es normal encontrar un líder o gerente que oriente los caminos en el mercado a través de sus decisiones o la mirada conjunta de un grupo idóneo capaz de hacer sostenible los intereses de la empresa que en su momento pueden ser acertados o equivocados si tenemos en cuenta bajo que parámetros lo hacen.

Según Mintzberg, (2012) “el gerente tiene que ayudar a sacar lo mejor de otras personas, de modo que estas sean las que más sepan, mejor decidan y mejor actúen”. Hasta aquí todo claro, pero como lograr articular todo esto como una ventaja competitiva para las organizaciones. Es fácil interpretar, y cuando se denota ventaja competitiva, sin duda alguna hay que referenciar a Michael Porter que en la actualidad es uno de los autores más citados en las revistas de administración y economía, como también es un guía para las organizaciones alrededor del mundo y es en este aspecto que se abordará el tema objeto de estudio.

Porter define la ventaja competitiva “al valor que una empresa es capaz de crear para sus clientes, en forma de precios menores que los de los competidores para beneficios equivalentes o por la previsión de productos diferenciados cuyos ingresos superan a los costos”. En este sentido, una empresa generara una capacidad real a largo plazo si su ventaja competitiva se convierte en su prioridad para que de esta manera sea sostenible en el tiempo.

Según Porter dos son los tipos de ventajas competitivas que se pueden observar en el mercado:

1. El liderazgo en costos, o sea la capacidad de realizar un producto a un precio inferior a nuestros competidores.
2. La diferenciación del producto, o sea la capacidad de ofrecer un producto distinto y más atractivo para los consumidores frente a los productos ofrecidos por nuestros competidores.

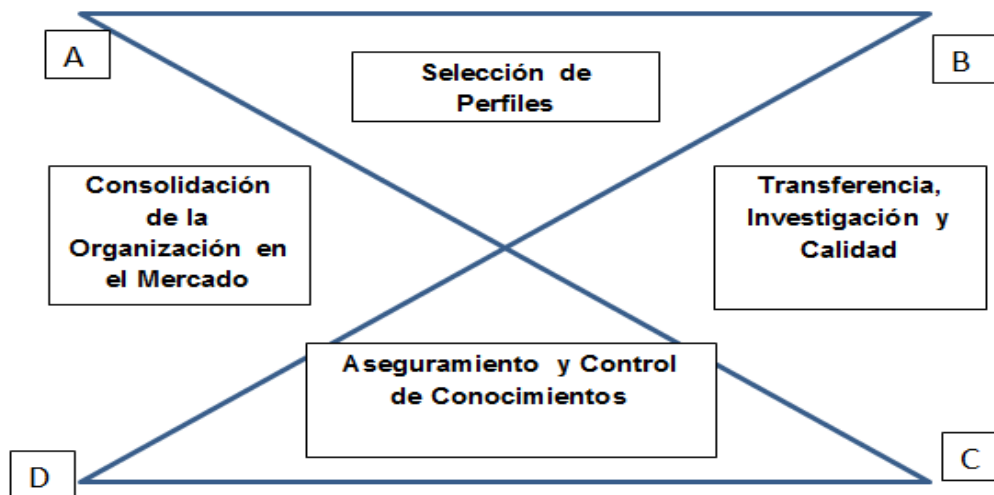
Para el caso objeto de estudio, se tomará el segundo aspecto, el de la diferenciación. Aquí se abordará como a través de la transferencia de conocimiento en las organizaciones se pueden establecer una ventaja competitiva que consoliden a la empresa en su razón de ser, dentro de un marco analítico que propenda un diseño eficiente donde se articulen todos los aspectos cualitativos basados en el conocimiento para bienestar de la empresa.

Cuando una organización posee toda su mano de obra calificada, tiene las posibilidades de crecer y perdurar, “por medio de la educación, el aprendizaje, y la adquisición de cualificaciones los individuos pueden ser mucho más productivos” (Sen, 2011) . Para este caso, las organizaciones se especializarían en transferencia de conocimiento, innovación y desarrollo, concentrarían su potencial en una estructura para llevar a cabo sus procesos como transferencia, y se establecerán una clasificación de equipos de investigación y de calidad para asegurar que las actividades que se están desarrollando cumplan con lo trazado específicamente.

4. Implementación y seguimiento de la transferencia.

Para llevar a cabo la implementación de la transferencia del conocimiento en la organización se llevaran a cabo 4 procesos. Ver cuadro No.1 Proceso de Investigación y Calidad.

Cuadro No. 1. Proceso de Investigación y Calidad



Fuente. Elaboración Propia.

- a) Selección de Perfiles: Consiste en realizar todo el reclutamiento de los individuos dispuestos a formar parte de la organización con todas sus certificaciones y cualificaciones acordes a la razón de ser de la empresa. Aquí se realizarán todos los análisis psicosociales para el desempeño y la interacción con grupos para tal fin.
- b) Transferencia, Investigación y Calidad: de acuerdo con lo establecido anteriormente, se requiere de un alto grado de compromiso en grupos de investigación para la determinación de los resultados como respuestas al cambiante mercado que enfrentan las organizaciones de hoy en día. La calidad será un factor clave y vigilante en los procesos de innovación.
- c) Aseguramiento y Control del Conocimiento: este es proceso administrativo donde se requiere la transferencia a los otros individuos para apuntar como ventaja competitiva ante las otras organizaciones. El diseño apunta en la rigurosidad de la implementación reglamentaria y una serie de evaluaciones definitivas articuladas con la calidad de otras instituciones para impartir más transferencia en los resultados que tendrán todos los integrantes del equipo, definitivamente la calidad en la transferencia será rigurosa para garantizar el proceso.
- d) Consolidación de la Organización en el Mercado: luego de articular los procesos anteriores se llega al objetivo con una organización que posee los altos estándares de cualificación para resolver e innovar con productos y en cualquier momento determinado. Como lo quiere el cliente, donde lo necesita y a qué precio lo puede pagar.

Es claro que la educación es el motor de desarrollo para una sociedad, pero en el actual mundo en que vivimos a muchos seres humanos no les llega, aun así, en muchas organizaciones los que poseen los suficientes conocimientos y han contado con la oportunidad de asistir a las universidades, no comparten algunas de sus experiencias educacionales por simple egoísmo para que los demás no aprendan o con la intención para que la empresa a la que pertenece no salga adelante.

Conclusiones

La transferencia de conocimiento en su carácter humano, no puede aislarse en la construcción del conocimiento, enfrascándose en lo que ha establecido tradicionalmente como aprendizaje, sin intentar ahondar más allá de lo que ha generado dicha situación. Ese carácter humano la obliga a incursionar en otras metodologías de trabajo que le faciliten la profundización científica del problema.

Por ello, la interdisciplinariedad juega un papel fundamental en la transferencia de conocimiento, este factor le permite la inyección de conocimientos que son de relevancia para entender la realidad del problema más allá de la teoría o de las experiencias; el propósito es hacer una conciliación entre estos puntos para hacer de la transferencia de conocimiento un proceso más dinámico, considerando los aspectos intrasociales y extrasociales que condicionan las actuaciones individuales y colectivas dentro y fuera de las organizaciones.

Finalmente, rediseñar procesos cualitativos en las organizaciones no es tan sencillo como parece, pero si se considera conveniente la transferencia de conocimiento, enmarcada en las dimensiones que se presentaron anteriormente como una alternativa al mundo cambiante en que se habita. “será entonces una nueva definición y visión de los mercados, las organizaciones tendrán que volcarse hacia los clientes y la calidad en los productos y en los

servicios” (Serna, 2014) y es precisamente aquí donde la transferencia de conocimiento como ventaja competitiva en las organizaciones estará dispuesta y preparada para el mundo globalizado al cual podría enfrentarse.

Referencias

- Blanchard, K. y Sánchez, E. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño. Colombia. Grupo editorial Norma.
- Chaparro, F. (2005): “Apropiación del conocimiento, aprendizaje y capital social”. Corporación Colombiana Digital.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México. Editorial McGraw Hill.
- Davis, H. y Newstrom, J. (2004). Comportamiento humano en el trabajo. Onceava edición. México. McGraw Hill.
- Gómez, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. España. Editorial Prentice Hall.
- Mintzberg, H (2012). Managing. España. Grupo editorial Norma.
- Ospino, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. Revista ciencias estratégicas. Volumen 18, número 23.
- Sen, Amartya (2011). Desarrollo y Libertad. Décima Edición. Editorial Planeta.
- Serna, H. (2014). Gerencia Estratégica. Teoría- Metodología- Mapas estratégico, Índices de Gestión - Alineamiento Ejecución estratégica. Decimoprimera edición. 3R Editores. Recuperado <http://www.webyempresas.com/la-ventaja-competitiva-segun-michael-porter/>