

Trío de ases de la gestión del conocimiento con TIC: PLE, PLN y Memoria Auxiliar. Una propuesta de estrategia de integración del aprendizaje informal en proyectos colaborativos en red

Camino López García

Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas (CITA) de la Universidad de Salamanca

Notas de la Autora:

Contacto: caminologa@gmail.com

Resumen

El objeto de este escrito es mostrar una propuesta de Gestión del Conocimiento mediante TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) entendido éste en un marco de una organización o estructura de proyecto en el cual el Capital Intelectual es el encargado de las fases de Gestión de la Información y Conocimiento generando la Competencia Diferenciadora o Esencial bajo un horizonte basado de innovación y aprendizaje organizacional.

Para comprender prudentemente la complejidad, se comienza realizando un recorrido por los diferentes conceptos que forman parte del engranaje de este proyecto así como de su implicación en el sistema productivo del conocimiento como valor diferenciador de una organización o grupo. Se considera la actualización de la realidad mostrada mediante las TIC aumentando los procesos naturales descritos. Se propone una estrategia basada en herramientas de la web 2.0 bajo la característica propia del potencial colaborativo y de gestión de la información mediante el concepto memoria auxiliar. El objetivo es conseguir integrar el aprendizaje informal o invisible como activo productivo de conocimiento, consiguiendo una estructura basada en el PLE (Entorno Personal de Aprendizaje) en la cual el PLN (Red Personal de Aprendizaje) supone el centro del enfoque de producción y transformación del conocimiento.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, PLE, PLN, Memoria Auxiliar.

Abstract

The aim of this paper is to present a proposal for Knowledge Management through ICT (Information and Knowledge) understood in the framework of an organization or project structure in which the Intellectual Capital is responsible for management phases Information and Knowledge Competition generating or Essential differentiating based on a horizon of innovation and organizational learning.

To understand the complexity wisely, you start making a tour of the different concepts that are part of the machinery of this project and their involvement in the production system of knowledge as a key differentiator in an organization or group. Is considered actually updating ICT shown by increasing the natural processes described. We propose a strategy based on web 2.0 tools under the characteristic of the collaborative potential of information management through the concept auxiliary memory. The aim is to integrate informal learning or invisible as productive asset of knowledge, getting a structure based on the PLE (Personal Learning The Area) in which the PLN (Personal Learning Network) approach assumes the center of production and processing of knowledge. **Key words:** Knowledge Management, PLE, PLN, Auxiliary Memory.

Introducción

La sociedad en la cual nos desarrollamos en este momento se puede calificar desde el punto de vista progresivo hacia una evolución encaminada en la economía del aprendizaje, último de los ejes que articulan todas las iniciativas que pretenden tener alguna permanencia en un futuro cada día más incierto.

En cuestión de una generación el concepto Sociedad ha ido evolucionando desde la Sociedad de la Información a la Sociedad del Aprendizaje, pasando por la necesaria Sociedad del Conocimiento. Todas ellas caracterizan etapas que están motivadas por el avance de la tecnología cuyas características se enfocan hacia la personalización y el flujo constante de la información interconectada.

La sociedad actual vive en una espiral de conocimientos, se encuentra en una economía donde la única certeza es la incertidumbre y donde la única fuente de ventaja competitiva duradera es el conocimiento (Díaz Pérez, M. y otros; 2009, 50) Para poder avanzar en la construcción de este aspecto diferenciador es necesario pasar por un proceso mental innovador que ha tenido previamente un proceso de aprendizaje de transformación del conocimiento. Por ello, la sociedad del conocimiento depende de esta nueva la sociedad basada en el aprendizaje. Las organizaciones necesitan no solo personas con acceso a la información y con conocimientos previos, sino con la capacidad constante de aprendizaje.

En concreto, en la actualidad se está efectuando “(...) un cambio en el ámbito del conocimiento, en particular en la transformación cualitativa del proceso de creación y compartición del mismo” (Rubio Rollo, E; 2009, 41). Todo ello está afectando a la gestión del conocimiento y al aprendizaje. Las empresas llamadas “inteligentes u organizaciones que aprenden”, inmersas en la Sociedad de la Información son aquellas en las cuales cobra sentido la

óptima gestión del conocimiento relevante que se genera a partir de la información existente en estas organizaciones. (Martín, I. 2007).

López Sánchez, M. L. (2011) comprende que para que estas organizaciones se caractericen como inteligentes, éstas deben efectuar aprendizajes constantes los cuales solo son posibles en organizaciones bien fundadas, con orientaciones claras y con sistemas de evaluación continuos.

Según Enrique Rubio Rojo (2009) la adaptación a este contexto, el cual considera un entorno complejo, tiene como clave los procesos ligados a las TIC. Entiende que el conocimiento es creado entre personas, por ello establece redes de contactos (PLN) en entornos diseñados para sustentar estas sinergias (PLE) (Castañeda, L. y Adell, J. 2011) El manejo de herramientas que permitan la colaboración y el compartir conocimiento además de la creación de nuevo a partir del ya generado, son aspectos clave para la buena gestión del conocimiento enfocada a un aumento de la competitividad en un mundo de rápido avance. (Martín, I. 2007). El eje fundamental en este proceso de innovación es el Capital Intelectual por medio de la Gestión de la Información y del Conocimiento.

El Capital Intelectual como Actor Principal en la Creación de Conocimiento

El capital intelectual es la suma del capital humano, estructural y relacional cuyo fin es la creación de valor de los activos físicos, tangibles; a partir del capital que reside en la cabeza de las personas: el conocimiento. (Díaz Pérez, M. y otros; 2009, 46)

No fue hasta el 1990 cuando se reconoció el valor del hombre y su conocimiento como clave de la cadena de valor del producto. Hasta ese momento los enfoques del desarrollo de la empresa estaban dirigidos hacia la tecnología, finanzas y trabajo producción. (Artiles Visbal, S. y Márquez Pérez, Y. 2013)

Su definición ha de estar ligada a la de la Gestión de la Información y del Conocimiento, para comprender los procesos de su actividad.

Gestión de la Información

El fin es organizar la información para la óptima toma de decisiones y el buen funcionamiento de los procesos, productos y servicios de la organización. Pero en cambio no es su preocupación ocuparse del aprendizaje, la gestión de la información ve al elemento humano como portador de conocimiento, siendo simples usuarios de la información. Todos ellos a su vez son la fase inicial de la Gestión del conocimiento ya que” son también base de la creación del conocimiento durante la existencia productiva de la organización”. (Díaz Pérez, M. y otros; 2009, 48)

La Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento es un concepto y una dinámica que está relacionada con la administración de unos flujos de conocimiento internos y externos. Parte de la labor intelectual de transformación de la información a conocimiento del capital intelectual, que genera además conocimiento internalizado alimentando el capital estructural, que es aquel que poseen las empresas u organizaciones inteligentes. La buena gestión del conocimiento genera un valor diferenciador o competitivo del cual resulta el capital relacional, ya que es el que se externaliza y ha de adaptarse al contexto al cual se dirige. El verdadero valor y utilidad de la Gestión del Conocimiento está en las personas, en la creatividad del capital intelectual. (Díaz Pérez, M. y otros; 2009)



De los procesos de gestión del conocimiento Nonaka y Takeuchi (1995), Bartlett, y Hedlund (2013) comentan que el conocimiento que se genera con el objetivo de salir fuera de la empresa como competencia diferenciadora busca la innovación, mientras que el proceso de la gestión del conocimiento a nivel interno es de otra naturaleza ya que se basa en pretender un aprendizaje organizativo.

El capital Intelectual, la gestión de la información y la gestión del conocimiento son imprescindibles para lograr la excelencia de las organizaciones. (Díaz Pérez, M. y otros; 2009, 48).

Gestión del Conocimiento y TIC

Además de ser entendidas como herramientas que puedan facilitar los procesos de gestión del conocimiento y generación del mismo, son entendidas como potencial creativo de las tecnologías de la información, cuyo desarrollo incide directamente sobre la adquisición de

confianza por parte del capital intelectual de una organización, sentando las bases de la autonomía a desarrollar por este necesaria para lograr un aumento del capital intelectual en la organización de valor. Las TIC hacen posible la automatización de procesos humanos, pero es la transformación en conocimiento que efectúan las personas el verdadero valor diferenciador de la organización. (Díaz Pérez, M. y otros; 2009, 53)

Pero en todos estos procesos las TIC no ha de ser un fin, sino un medio. “Las crecientes tendencias a la informatización no son un objetivo en sí, son instrumentos para mejorar los procesos y procedimientos, no siempre contemplados en los inflexibles manuales de funciones (...).” (López Sánchez, M. L. 2011) Esta misma tesis es apoyada por Pinto Prieto, L. P. y otros autores (2012)

Pero... ¿cómo lograr que los miembros del capital intelectual compartan sus conocimientos? García-Pintos Escuder, A. y otros (2008) concluyen que juegan en contra los factores de consideración del conocimiento como elemento competitivo entre ellos además de la inversión en tiempo que suponen las labores de transmisión. La estrategia debe comenzar desde el mismo momento de la búsqueda del capital intelectual usando la característica de trabajo colaborativo basado en la transmisión del conocimiento como eje central de la contratación. A partir de aquí es fundamental implementar en los procesos evaluadores esta característica y/o compensando al trabajador que demuestra la evolución de esta característica promocionando laboralmente. Otra vía muy manida es la de la compensación económica, sobre todo cuando se resuelve teniendo en cuenta al equipo de trabajo.

Pero todas estas políticas de actuación de recursos humanos están valoradas desde el punto de vistas extrínseco de la motivación, haciendo depender ésta de las circunstancias que la rodean. Daniel Pink (2009) constata que solo el despertar la motivación intrínseca hará que el

proceso sea completo y constante. En su charla en el TED (2011) confirmó que la motivación extrínseca es contraria a la creatividad.

Propuesta

Las herramientas aumentan nuestra habilidad de interactuar con otros y producir (Rodríguez Rodríguez, A. J. y Molero de Martins D. M. (2009). Pero estas herramientas han de estar contextualizadas y ser de la misma naturaleza que las características de las personas dispuestas a compartir para gestionar el conocimiento. Anteriormente se comentó que estas características debían estar basadas en las cualidades de responsabilidad, aceptación, espeto, autonomía, compañerismo y convivencia con las diferencias (cultura matrística de Carvajal, B. 2010) pero además facilitar las actividades de intercambio, identificación, generación de nuevo conocimiento y ordenación de datos e información interna (Estrategia MOGICEP de Artiles Visbal, S . y Márquez Pérez, Y. 2013). Por ello, se plantea una estrategia de gestión del conocimiento basada en la atemporalidad y superación de la barrera geográfica facilitando la movilidad de los equipos. Para lograrlo, hemos de basarnos en herramientas de cloud computing (computación en la nube) que faciliten esos procesos. Pero además han de estar en la línea de la adquisición de nuevos flujos de información propiciando el aprendizaje invisible y fomentando además estos espacios vías de trabajo colaborativo basado en la multiculturalidad apoyando la evolución hacia el empleado polifuncional (López Sánchez, M. L; 2011)

Por todo ello, además de una red social que permita la organización de las conversaciones mateniendo a su vez ese carácter fluido, necesitamos espacios que propicien la gestión de la información y del conocimiento permitiendo su almacenaje y catalogación además de facilitar la construcción colaborativa del elemento diferenciador o competencia esencial (Martín, I. 2007). Se plantea la siguiente estrategia tecnológica basada en la gestión del conocimiento mediante

TIC presentando una serie de herramientas que entretengan los procesos a los que se ha hecho alusión. Todas ellas tienen en común la capacidad colaborativa, la virtualización de los procesos y el registro de la información en forma de Memoria Auxiliar (Marqués, P. 2012) propiciando la permanencia del conocimiento generado en entornos comunes y propios:

<u>Herramienta</u>	<u>Funcionalidad</u>
Diigo	Gestión y almacenamiento en la GI.
Evernote	G C móvil y memoria auxiliar
Google Drive	Espacio de construcción
Dropbox	Memoria Auxiliar transmedia
Prezi	Gestor visual de la complejidad
Google+	Interactividad

Esta estrategia potencia la adquisición de un flujo constante de nueva información externa gracias al aporte colaborativo, organiza las interacciones, presenta plataformas basadas en la estructura que facilita el trabajo colaborativo en cualquier momento, facilita el almacenamiento del producto y se basa en el aprovechamiento de las herramientas de la web 2.0 economizando el soporte tecnológico y potenciando su compatibilidad con variedad de dispositivos como ordenadores, tablets y móviles, que suponen cada vez más un equipo de trabajo completo.

Pero sobre todo, esta definición de herramientas basadas en la web 2.0 está enfocada hacia la teoría del aprendizaje-trabajo (Domingo Farnós, J. y López García, C. 2012) por el cual el aprendizaje informal diario en diferentes contextos incluso externos al horario laboral generan conocimiento de valor para la organización. De esta manera, al enfocar la elección de las herramientas a aquellas que son usadas en la vida cotidiana de las personas acostumbradas a apoyar la gestión de su cotidianidad mediante la tecnología se acerca ésta a la vida laboral indirectamente, propiciando canales de aprovechamiento de este aprendizaje informal heterogéneo que suele perderse en otras estrategias de gestión del conocimiento.

Como definición final, apuntar que la propuesta realizada para la gestión del conocimiento con TIC está enfocada al objetivo que se señala como principal para la continuidad de un capital intelectual prolífero e innovador: “la habilidad para aprender lo que se necesita para mañana es más importante que lo que se sabe hoy” (Rodríguez Rodríguez, A. J. y Molero de Martins D. M.; 2009, 83)

Conclusión

Para lograr una óptima gestión y transformación de la información en conocimiento y de éste en aprendizaje es necesario plantear ecosistemas de aprendizaje (Freire, J. 2011) basados en contactos (PLN) en una estructura arquitectónica virtual (PLE) adecuada a sus objetivos y procesos (Rodríguez Rodríguez, A. J. y Molero de Martins D. M. 2009).

Buscando la eficiencia en estos entornos del capital intelectual, estos autores especifican que no se debe enfocar la formación mediante el diseño de cursos, sino de ambientes de aprendizaje. También apuntan que el verdadero reto es activar el conocimiento adquirido en estos entornos colaborativos virtuales para conseguir las sinergias necesarias que generen aprendizajes. Siguiendo a Daniel Pink podremos sustentarnos en despertar la motivación intrínseca en el interior de los individuos.

Por ello, podemos entender que a partir de aquí se abren nuevas líneas de indagación de la mano del descubrimiento de procesos de motivación intrínseca útiles para estos fines, nuevas herramientas de aprendizaje y gestión, retos en la innovación y la generación de conocimiento, la creatividad como eje productivo en estos procesos,...

Para concluir, comunicar que en posteriores procesos intelectuales se expondrán experiencias en las cuales esta propuesta materialice resultados cuantitativos para poder analizar su impacto en los procesos de Gestión del Conocimiento mediante TIC.

Referencias

- Martín, I. (2007) Retos de la comunicación corporativa en la sociedad del conocimiento: de la gestión de información a la creación de conocimiento organizacional. Signo y Pensamiento, vol 26, nº 51, págs. 52-65.
- Díaz Pérez, M. y otros (2009) El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. Acimed, revista cubana de los profesionales de la información y la comunicación en salud. Vol 20, nº5. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3168699> revisado el 31/05/2013
- Rubio Royo, E. (2009) Nuevo “rol” y paradigmas del aprendizaje, en una Sociedad Global en RED y Compleja: la Era del Conocimiento y el Aprendizaje. Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura, nº Extra1, Innovación educativa, págs, 41-62. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3100450> revisado el 31/05/2013
- Bartlett, C. A., Doz, Y., & Hedlund, G. (Eds.). (2013). Managing the Global Firm (RLE International Business). Routledge. Disponible en <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4W74HdIPvQwC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Nonaka,+Kogut+y,+Hedlund&ots=RWfXH7i9Tb&sig=GJs9yfAyLf9ECBj5dIGToBnZdvU#v=onepage&q=Nonaka%2C%20Kogut%20y%2C%20Hedlund&f=false> revisado el 31/05/2013
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press, USA. Disponible en http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=B-qxrPaU1-MC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Nonaka,+takeuchi&ots=XgXJoxsge_&sig=-zgbrchbhZ1OL77MBOc-LTP6YKM revisado el 31/05/2013
- López Sánchez, M. L. (2011) La relevancia de la gestión del conocimiento en las empresas.

- Apuntes del CENES, vol 30, nº 51, págs., 223-237. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3724580> revisado el 31/05/2013
- Pinto Prieto, L. P. y otros (2012) Carencias en los sistemas de gestión del conocimiento, una revisión bibliográfica. El profesional de la información, vol 21, nº 3, 2012. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3941572> revisado el 31/05/2013
- García-Pintos Escuder, A. y otros (2008) ¿Cómo lograr que los trabajadores compartan el conocimiento? Estableciendo puentes en una economía global / coord.. Julio Pindado García, Gregory Payne, Vol 1 2008 (ponencias), pág, 88. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2724622> revisado el 31/05/2013
- Pink, D. H. (2009) Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us.
- Freire, J. (2011) "Ecosistemas de Aprendizaje", ponencia en el TEDxIUMP 2011
- Carbajal, B. (2010) Coo-petencia, co-inspiración y redes sociales. Propuestas para potenciar la inter y transdisciplinariedad en la gestión del conocimiento. Gestión y Gerencia, Vol 4, nº 3, págs. 69-83 Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4150645> revisado el 31/05/2013
- ArtilesVisbal, S. y Márquez Pérez, Y. (2013) Modelo de Gestión de información y conocimiento. Gecontec: revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, Vol ° nº 1 2013. 11 págs. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4175045> revisado el 31/05/2013
- Rodríguez Rodríguez, A. J. y Molero de Martins D. M. (2009) Conectivismo como gestión del conocimiento. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Año 4, nº 6, págs. 73-85. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2937200> revisado el 31/05/2013

Domingo Farnós, J. y López García, C. (2012) La bicicleta de la otra educación. Blog juandon:

innovación y conocimiento. Disponible en

<http://juandomingofarnos.wordpress.com/tag/camino-lopez/> revisado el 31/05/2013

Marqués, P. (2012) ¿Qué es el curriculum bimodal? Versión 3.0. Blog Chispas y Educación.

Disponible en [http://peremarques.blogspot.com.es/2011/09/que-es-el-curriculum-](http://peremarques.blogspot.com.es/2011/09/que-es-el-curriculum-bimodal-i.html)

[bimodal-i.html](http://peremarques.blogspot.com.es/2011/09/que-es-el-curriculum-bimodal-i.html) revisado el 31/05/2013

Castañeda, L., & Adell, J. (2011). El desarrollo profesional de los docentes en entornos

personales de aprendizaje (PLE).