



SERIE: NOTAS SOBRE EL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL Y LAS TIC (II)

Hacia un modelo de transferencia de conocimiento para las organizaciones mexicanas*

Valentino Morales López

Octubre de 2011

El conocimiento en la organización es un asunto que, en los últimos años, ha sido objeto de estudio de manera creciente (Boisot, MacMillan, & Han, 2007); (Geisler, 2008); (Gherardi & Nicolini, 2006). La razón radica en que el conocimiento es considerado uno de los insumos de mayor relevancia para la organización del siglo XXI (Lesser & Prusak, 2004). Dicho interés ha permitido que las aportaciones sobre el conocimiento organizacional hayan sido desarrolladas en los siguientes ámbitos:

- Teórico: propuestas de teorías para explicar diferentes aspectos del conocimiento organizacional, con un enfoque interdisciplinario (Nonaka & T. Nishiguchi, 2001); (Tosukas & N. Mylonopoulos, 2004).
- Metodológico: planteamiento de métodos que permitan que el conocimiento organizacional sea aprovechado para que la organización sea más eficiente en el aprovechamiento del conocimiento que genera (Abou-Zeid, 2008); (Choo & N. Bontis, 2002); (Klein & Poulymenakou, 2006).
- Tecnológico: desarrollo de sistemas que administren el conocimiento en la organización (Büchel, 2001); (Geisler, 2008); (Kawalek, 2008); (Lilley, Lightfoot, & Amaral, 2004); (Putnik & Cunha, 2007); (Putnik & Cunha, 2005).

A pesar de que las anteriores líneas de trabajo han contribuido a la comprensión, aprovechamiento y gestión del conocimiento organizacional, la mayor limitante de las propuestas es que, en algunos casos, éstas se han planteado con base en el supuesto de que el conocimiento se desarrolla con la

*Con base en la Investigación "Modelo de transferencia de conocimiento organizacional para las organizaciones mexicanas" del Dr. Valentino Morales López. Profesor-Investigador del Fondo de Información y Documentación para la Industria INFOTEC.



finalidad sustancial de generar innovación (Nonaka & T. Nishiguchi, 2001); en el mismo sentido, se argumenta que el conocimiento es un ente abstracto (Choo & N. Bontis, 2002), o bien, que dichas propuestas han sido desarrolladas para organizaciones que no son mexicanas. Por lo tanto, la intención del presente planteamiento es desarrollar un modelo de transferencia de conocimiento organizacional que pueda ser implementado en organizaciones privadas y públicas mexicanas.

En la línea de investigación del conocimiento organizacional, existen dos vertientes que, muchas veces, han sido desarrolladas de manera separada, pero que tienen una confluencia natural; en efecto, una de ellas tiene como objeto de estudio y trabajo a la organización, y la otra, a la tecnología (Willem & Buelens, 2009). La vertiente organizacional busca entender y desarrollar soluciones basadas en el conocimiento organizacional desde, primordialmente, un enfoque de tipo social (Nonaka & T. Nishiguchi, 2001); (Tosukas & N. Mylonopoulos, 2004), y a su vez, la tecnológica busca aprovechar las ventajas que brindan los adelantos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Büchel, 2001); (Putnik & Cunha, 2005). Es importante, en este momento, separar ambas tendencias para poder comprenderlas y, de esa manera, establecer categorías de análisis que sean pertinentes para desarrollar adecuadamente la investigación.

Hasta la década de 1990, en las organizaciones, el énfasis estaba puesto en el desarrollo de sistemas de información ágiles o en la investigación y el desarrollo de modelos sobre aprendizaje organizacional (Pentland, 1995). De cualquier manera, desde que fue planteada la administración científica, es justo reconocer que el conocimiento ha sido una preocupación presente en el ámbito de la organización.. Ejemplo de ello es el interés de Taylor en la observación de tiempos y movimientos, método con el que buscaba registrar el *saber hacer* de los obreros (Nelson, 1992); (Taylor, 2003). Ese *saber hacer* fue registrado en manuales de procedimientos o permitió que fuera avanzando la tecnología. Sin embargo, existen otros ámbitos en los que es complicado registrar el saber del miembro de la organización, en especial el que está en el ámbito intelectual y que es altamente valorado.

Otro de los hitos en el desarrollo del conocimiento organizacional fue el aprendizaje organizacional, cuyos representantes más visibles son Argyris y Schön (Argyris & Schön, 1978). La importancia de la aportación de estos autores fue que consideraban que el aprendizaje no estaba circunscrito al ámbito de lo individual, sino que abarcaba todos los componentes de la organización, de manera que se convertía en un acto colectivo que tenía la intención de mejorar los procesos de la organización.



Debido a que un componente esencial del aprendizaje es el conocimiento, éste, paulatinamente, fue adquiriendo importancia e independencia respecto del aprendizaje organizacional, tanto para los investigadores como para los profesionales que trabajan en las organizaciones. De manera que, a partir de la década de 1990, han existido múltiples propuestas encaminadas a sistematizarlo, para que las organizaciones sean capaces de preservarlo y de aprovecharlo (Harorimana, 2009). Los desafíos para entender el conocimiento por parte de los estudiosos de las organizaciones son múltiples, en especial porque éste ha sido de interés prioritario para la filosofía, a través de la gnoseología, y para la sociología, a través de la sociología del conocimiento. De cualquier manera, las aportaciones para entender y aprovechar el conocimiento por parte de la organización han sido diversas; entre las cuales, la aportación de Nonaka y Takeuchi es la más reconocida (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Un elemento que ha estado en estrecha relación con el conocimiento organizacional, es el tecnológico. La información ha sido considerada un activo de importancia para la organización; de hecho, buena parte de la innovación tecnológica en la organización se ha concentrado en el desarrollo de sistemas que faciliten y agilicen el almacenamiento, la recuperación y el uso de la información. Sin embargo, desde hace tiempo se han implementado sistemas basados en conocimiento, en los que se aprovecha el desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación.

El éxito o fracaso de los sistemas no sólo depende de la parte tecnológica, sino que uno u otro aspecto está influido por las características de cada organización. De manera que es necesario que el desarrollo y la implementación de sistemas de información y comunicación enfocados al aprovechamiento del conocimiento organizacional sean integrales y tomen en cuenta la complejidad de la organización (Bock, Suh, Shin, & An, 2009). Esto quiere decir que, sumado al desarrollo de sistemas de información y comunicación tecnológicamente viables, deben realizarse estudios culturales y sociales que permitan que el sistema de información y comunicación, al implementarse o modificarse, se adecue a las necesidades de la organización.

El conocimiento organizacional ha sido estudiado ampliamente desde una perspectiva social o tecnológica, pero existen pocos estudios cuyo enfoque sea analizar el conocimiento organizacional, reconociendo que la tecnología y el ámbito organizacional deben ser analizados de manera integral. La importancia de esta investigación radica en el hecho de que, basada en un entramado conceptual proveniente de la gnoseología, permitirá, en un primer momento y a partir de un proceso analítico, establecer los elementos que confluyen para la



transferencia del conocimiento en la organización, y en un segundo momento, mediante un proceso de síntesis, correlacionar los diferentes elementos con la finalidad de establecer el modelo de transferencia de conocimiento organizacional para las organizaciones mexicanas.

De manera que el principal aspecto que se busca comprender en esta investigación es la transferencia de conocimiento organizacional, con base en el análisis de la interrelación entre tecnología y organización. La finalidad es el desarrollo de un modelo de transferencia de conocimiento organizacional sustentado en la tecnología y en lo organizacional aplicable a las organizaciones mexicanas.

Si te interesó el artículo, también puedes consultar:

- [Artículos de Divulgación INFOTEC](#)
- [Investigación “Modelo de transferencia de conocimiento organizacional para las organizaciones mexicanas”](#)
- [Proyectos de Investigación aplicada en INFOTEC](#)



Esta obra está sujeta a la licencia **Atributo-No comercial-Sin obras derivadas 2.5 México** de Creative Commons. Puede copiarla, distribuirla y comunicarla públicamente siempre que cite a su redactor, autor y la institución que la publican (INFOTEC), no la utilice para fines comerciales ni haga con ella obras derivadas.

La licencia completa se puede consultar en:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/mx/>

Valentino Morales López

valentino.morales@infotec.com.mx



Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II, otorgado por el CONACYT. Reconocimiento a Perfil deseable y apoyo en nivel doctorado, período 2008-2009, otorgado a través del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP. Ha impartido cátedra en diversas instituciones de educación superior, entre ellas la UNAM, UAEM y el Colegio de México. Actualmente es Profesor-Investigador de tiempo completo en INFOTEC, dirigiendo el proyecto de investigación “Modelo de transferencia de conocimiento organizacional para las organizaciones mexicanas”.

http://www.infotec.com.mx/es_mx/infotec/valentino_morales_lopez

INFOTEC es:

- Investigación - Educación - Soluciones integrales -



Referencias

Abou-Zeid, E. (2008). *Knowledge management and business strategies: theoretical frameworks and empirical research*. Hershey: Information Science Reference.

Argyris, C., & Schön, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.

Bock, G., Suh, A., Shin, K., & An, H. (2009). The factors affecting success of knowledge-based systems at the organizational level. *Journal of Computer Information Systems*, 50(2), 95-105.

Boisot, M. H., MacMillan, I. C., & Han, K. S. (2007). *Explorations in information space knowledge, agents, and organization*. Oxford: Oxford University.

Büchel, B. S. (2001). *Using communication technology: creating knowledge organizations*. New York: Palgrave Macmillan.

Choo, C. W., & N. Bontis. (2002). *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*. Oxford: Oxford University.

Geisler, E. (2008). *Knowledge and knowledge systems: learning from the wonders of the mind*. Hershey: IGI.

Gherardi, S., & Nicolini, D. (2006). *Organizational knowledge the texture of workplace learning*. Malden, MA: Blackwell.

Harorimana, D. (2009). *Cultural implications of knowledge sharing, management and transfer: identifying competitive advantage*. Hershey: Information Science Publishing.

Kawalek, J. P. (2008). *Rethinking information systems in organizations*. New York: Routledge.

Klein, S., & Poulymenakou, A. (2006). *Managing dynamic networks: organizational perspectives of technology enabled inter-firm collaboration*. Heidelberg: Springer.

Lesser, E., & Prusak, L. (2004). *Creating value with knowledge: insights from the IBM Institute for Business Value*. Oxford: Oxford University.

Lilley, S., Lightfoot, G., & Amaral, P. M. (2004). *Representing organization: knowledge, management, and the information age*. Oxford: Oxford University.

Nelson, D. (1992). *A mental revolution: scientific management since Taylor*. Columbus: Ohio State Univ Press.

Nonaka, I., & T. Nishiguchi. (2001). *Knowledge emergence: social, technical, and evolutionary dimensions of knowledge creation*. Oxford: Oxford University.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University.

Pentland, B. (1995). Information systems and organizational learning: the social epistemology of organizational knowledge systems. *Accounting, Management and Information Technologies*, 5(1), 1-21.



Putnik, G. D., & Cunha, M. M. (2007). *Knowledge and technology management in virtual organizations: issues, trends, opportunities and solutions*. Hershey: IGP.

Putnik, G., & Cunha, M. M. (2005). *Virtual enterprise integration: technological and organizational perspectives*. Hershey: IGI.

Taylor, F. W. (2003). *Scientific management*. London: Routledge.

Tosukas, H., & N. Mylonopoulos. (2004). *Organizations as knowledge systems: knowledge, learning and dynamic capabilities*. New York: Palgrave Macmillan.

Willem, A., & Buelens, M. (2009). Knowledge sharing in inter-unit cooperative episodes: the impact of organizational structure dimensions. *International Journal of Information Management*, 29(2), 151-160.