

Ensayo sobre la integración de las dimensiones privada, pública y social en el análisis institucional de la gestión del conocimiento

José Luis Sampedro Hernández *

Marco Aurelio Jaso Sánchez **



RESUMEN

La discusión actual de la 'sociedad del conocimiento' muestra una nueva forma de concebir y analizar la gestión del conocimiento tecnológico a nivel organizacional, sectorial y regional. En la literatura sobre gestión del conocimiento se ha analizado y evaluado a nivel micro dimensiones como la captura, conversión, vinculación y medición del conocimiento (véase por ejemplo Nonaka y Takeuchi, 1995; Davenport y Prusak, 1998; O'Leary, 1998; Paliszkievicz, 2007). No obstante, las empresas interactúan con otro tipo de organizaciones e instituciones que le permiten involucrarse en diferentes procesos de esa gestión a un nivel diferente, lo cual sugiere analizarlo al nivel de redes o meso. El estudio de la gestión del conocimiento (GC) ha evolucionado bajo la perspectiva de la administración estratégica o la economía evolutiva; sin embargo, este tema ha sido poco discutido desde la perspectiva de los estudios institucionales en las economías emergentes. Asimismo, nos ha parecido preocupante que los estudios que abordan la GC en el trabajo, la educación y las nuevas tecnologías, no tejan los necesarios puentes entre sus respectivas tradiciones, ni valoren con suficiencia las dimensiones social, pública y privada de los proyectos y acciones entorno a la GC.

El objetivo de este trabajo es explorar una metodología de análisis de la gestión del conocimiento a partir de una perspectiva institucional, analizando las esferas del trabajo, la educación y las nuevas tecnologías, así como la interacción de estas esferas bajo la lógica de lo público, lo privado y lo social. La esfera del trabajo involucra la gestión de los recursos humanos, el aprendizaje y la innovación en las organizaciones; la esfera de educación comprende la formación de recursos humanos especializados y el desarrollo de habilidades; y la esfera de nuevas tecnologías implica el desarrollo de nuevos conocimientos en sectores tecnológicos estratégicos. Bajo la lógica de lo público se considera el fomento, la negociación, la regulación, etcétera; la lógica de lo privado implica la búsqueda de lucro y la valorización financiera del conocimiento, y bajo la lógica de lo social se explica la influencia de la gestión del conocimiento en el bienestar colectivo. Uno de los resultados de este trabajo consiste en mostrar la importancia de rescatar el análisis institucional (normas, reglas, rutinas y convenciones; acuerdos formales e informales) para comprender los procesos propios de la gestión del conocimiento.

* UAM-Cuajimalpa, sampedroh@yahoo.com.mx

** UAM-Cuajimalpa, marco_jaso@yahoo.com

ABSTRACT

Current works on the *knowledge society* have been characterizing new approaches for the understanding and modeling of knowledge management (KM) at organizational, sectorial and regional levels. At a micro level, literature on KM has abundantly dealt with knowledge absorption, transfer and appropriability (i.e. Nonaka y Takeuchi, 1995; Davenport y Prusak, 1998; O'Leary, 1998; Paliszkievicz, 2007). However, firms interact with different types of organizations which lead towards a network and meso level analysis. The study on KM has been evolving either under the scope of strategic management or evolutionary economics; however, this subject has been scarcely analyzed under an institutionalist approach within the context of emergent economies. Moreover, we are concerned about the lack of dialog among the academic traditions dealing with KM in the realms of work, education and new technologies. We are convinced that more links among these traditions and a deeper analysis on the social, public and private dimensions would enlighten the understanding and impacts of KM projects and activities.

The purpose of this work is to explore a methodology to analyze KM from an institutionalist approach, by looking at the fields of work, education and new technologies. This would be done by considering the public, private and social logics. The "work field" involves human resources management as well as learning and innovation within the firms; while the "educational field" relates the training of specialized personnel and new capabilities development. The "new technologies field" focuses on knowledge development for strategic areas. By "logic of the public" we mean fostering, negotiation, regulation and so on; by "logic of the private" we mean knowledge profitability, valuation and appropriability; by the "logic of the social" we mean the impact of KM on collective wellbeing. One of the results of our work consists in highlight the importance and usefulness of institutional analysis (norms, routines, social conventions, formal and informal agreements and so on) in order to understand KM processes within a specific organizational and social context.

Palabras clave: gestión del conocimiento, análisis institucional, dimensiones social, pública y privada de la gestión del conocimiento.

Key words: knowledge management, institutional analysis, the social, public and private dimensions of knowledge management.

Introducción

La discusión reciente alrededor de la ‘sociedad del conocimiento’ muestra una nueva visión en la cual el conocimiento y su gestión son cruciales tanto a nivel organizacional, como a nivel sectorial y regional. El estudio de la gestión del conocimiento (GC) se ha realizado bajo la perspectiva de la administración estratégica o la economía evolutiva, y en mayor medida a nivel organizacional, pero ha sido poco discutida y analizada desde la perspectiva de los estudios institucionales a nivel sectorial o regional en países en desarrollo. A nivel organizacional, la GC ha considerado categorías de análisis como la captura, conversión, vinculación y medición del conocimiento (véase por ejemplo O’Leary, 1998); éstas categorías de alguna manera también ocurren a otros niveles distintos del organizacional, pero hay poca claridad en su explicación.

Diversos académicos han abordado por separado la GC, algunos han analizado el aprendizaje, la generación de conocimiento y acumulación de capacidades tecnológicas a nivel micro y en espacios regionales, otros han analizado las políticas de ciencia y tecnología, pero ha sido poco analizada y discutida la interacción entre la esfera del trabajo, la educación y las nuevas tecnologías, bajo la lógica de lo público, lo privado y lo social.

El objetivo de este trabajo es proponer una metodología de análisis de la GC a partir de una perspectiva institucional, analizando las esferas del trabajo, educación y las nuevas tecnologías, así como la interacción de estas esferas bajo la lógica de lo público, lo privado y lo social. La esfera del trabajo involucra la gestión de los recursos

humanos, el aprendizaje y la innovación en las organizaciones; la esfera de educación comprende la formación de recursos humanos especializados y el desarrollo de competencias; y la esfera de nuevas tecnologías implica el desarrollo de nuevos conocimientos en sectores tecnológicos estratégicos. Bajo la lógica de lo público se considera el fomento, la negociación, la regulación, etcétera; la lógica de lo privado implica la búsqueda de lucro y la valorización financiera del conocimiento, y bajo la lógica de lo social se explica la influencia de la GC en el bienestar colectivo.

1. Aproximación al concepto de sociedad del conocimiento

Actualmente hay una discusión conceptual del término sociedad del conocimiento. Desde las primeras definiciones de sociedad post-capitalista (Drucker, 1992) hasta las de sociedad red (Castells, 2000) autores como David y Foray (2002) han adherido otras categorías analíticas para tratar de comprender mejor a las sociedades/economías actuales. La OCDE (1996) definió *economía basada en conocimiento* a aquella basada “en la producción, distribución y uso del conocimiento e información”, caracterizada con nuevas inversiones en industrias de alta tecnología, creación de trabajos especializados y aumentos en la productividad. Bajo esta definición, organizaciones y gobiernos han realizado inversiones importantes en actividades de investigación y desarrollo (I + D), educación y capacitación, así como en el desarrollo de nuevas estructuras de gestión del conocimiento.

Desde finales del siglo XIX las instituciones de educación superior y los centros públicos de investigación han jugado un rol central en la producción, difusión y transferencia de conocimiento. A medida que el conocimiento científico se fue incorporando en los procesos de las empresas y sus ventajas en la maximización de beneficios económicos se hicieron evidentes, su gestión ha tomado crucial relevancia. Pero también, como argumenta North (1993), eso indujo a realizar inversión pública y privada en la educación formal, capacitación y en la aplicación del conocimiento en las actividades agrícolas e industriales. En las últimas décadas, bajo una lógica de mercado, las empresas también han aumentado sus esfuerzos para producir y difundir conocimiento.

A diferencia de otros factores de producción como el trabajo y capital, el conocimiento tiende a ser abundante y lo que es escaso es la capacidad para gestionarlos de la mejor manera. Algunos tipos de conocimiento pueden ser producidos y transferidos de una organización a otra o entre individuos a bajo costo, lo cual reduce su apropiabilidad de manera privada, pero otros se producen con altos costos y se transfieren solamente a través de redes complejas de intercambio, lo cual implica una inversión substancial en su codificación (OCDE, 1996) y en su gestión. Una interrogante pertinente para las economías en desarrollo es si la 'sociedad basada en conocimiento' permite caracterizar a la sociedad post-industrial (definida por Drucker, 1992), o sólo es un enfoque conceptual que nos introduce en un nuevo paradigma tecno-económico para explicar el desarrollo de las organizaciones y las vías para el desarrollo tecnológico, económico y social. ¿Este concepto está relacionado con un modelo de desarrollo

que represente oportunidades para los países en desarrollo (en especial para los latinoamericanos) en sus actuales condiciones o se trata de una dinámica que reproduce de manera inercial las disparidades de nuestra sociedad? Este planteamiento se deriva, por un lado, de la gradual consolidación a nivel internacional de un paradigma que trata de explicar el crecimiento económico y el desarrollo social en función de la generación, transmisión y apropiación del conocimiento; tendencia que ha sido adoptada por la comunidad académica y los funcionarios públicos, quienes a través de publicaciones y programas han demostrado su interés en el tema, y no solamente por una parte de la comunidad productiva. Como parte de esta tendencia, algunos países latinoamericanos como México han incorporado al discurso de sus programas de gobierno los términos que relacionan la formación de recursos altamente capacitados, la necesidad de incursionar en áreas tecnológicas estratégicas y el desarrollo de modelos de competitividad basados en la innovación. Por otro lado, de manera convergente, hay una consolidación de modelos de gestión que privilegian la búsqueda de ganancias en el corto plazo, la individualización de los contratos de trabajo, la remuneración basada en el desempeño individual, el fomento de la competencia entre empleados, así como la flexibilización de los contratos de trabajo, entre otras características.

En la práctica, numerosas organizaciones combinan o fusionan elementos de ambos tipos de prácticas. En ocasiones el resultado parece beneficiar principalmente a los dueños de las empresas, mientras que en otros los beneficios parecen incluir a los empleados y a otros actores internos y externos; emergiendo de esta suma tensiones y

contradicciones, en medio de las cuales surgen tanto retos como oportunidades. Entre los retos que encontramos está la creciente disparidad estructural para acceder a este modelo de crecimiento, disparidad que se observa a nivel micro (reconociendo las diferencias en las capacidades innovativas de las organizaciones), así como también a nivel regional, sectorial e incluso nacional. Los diferenciales de infraestructura, recursos humanos, estrategias sectoriales y regionales, así como acciones de política, han conducido a tasas de despegue en algunos casos y a situaciones de estancamiento en otros (Palma, 2009). Mientras que en materia de oportunidades, encontramos los ejemplos de organizaciones y regiones cuya gestión del conocimiento se ha traducido en ventajas competitivas y en una mejora en el bienestar socio-económico de la población (Hobday y Perini, 2009).

2. Una visión de la gestión del conocimiento a nivel organizacional

A pesar de una amplia e histórica discusión epistemológica de la producción y transmisión del conocimiento, en las últimas tres décadas ha empezado a reconocerse como un recurso importante en las actividades productivas de las organizaciones. Hay una amplia literatura que ha abordado el concepto de gestión del conocimiento. O'Leary (1998) la define como los esfuerzos organizacionales "diseñados para: a) capturar el conocimiento, b) convertir conocimiento personal en conocimiento grupal, c) vincular personas con personas, personas con conocimiento, conocimiento con personas y conocimiento con conocimiento y, d) medir el conocimiento para facilitar la

administración de recursos y entender [y monitorear] su evolución". Desde la perspectiva de Cohen y Levinthal (1990), hay otros esfuerzos que pueden ser evaluados en la gestión, tales como identificar, valorar, internalizar [implica procesos de codificación de conocimiento tácito y transferencia de información y conocimiento (I+C) al interior de la organización] y explotar comercialmente el conocimiento [i.e., expresarlo en nuevos productos, procesos o servicios]. En la actualidad, la infraestructura tecnológica, en particular las tecnologías de información y comunicación (TIC), son un elemento crucial en los procesos de gestión de I+C, lo cual implica otro reto de asimilación e internalización de nuevas tecnologías para la organización. Diversos autores que han analizado la GC mencionan de manera reiterada tres factores importantes: facilitadores/capacitadores, procesos y, desempeño organizacional. Los primeros fomentan y estimulan la creación de conocimiento, lo protegen y facilitan su intercambio en la organización. Los segundos incluyen actividades tales como la creación, desarrollo, intercambio, almacenamiento y uso del conocimiento. Estos procesos de la gestión del conocimiento son operaciones básicas del conocimiento, y los facilitadores proveen la infraestructura necesaria para que la organización incremente la eficiencia de esos procesos. El tercero puede ser medido por un mejoramiento en la calidad, aumentos en la productividad o rentabilidad y por la innovación. Hay otros factores que se relacionan con la gestión de I+C, tales como la tecnología y la cultura organizacional (Paliszkievicz, 2007). Sin embargo, aún son escasos los estudios que amplíen los efectos de la gestión a nivel institucional y social o de bienestar colectivo/social.

Según Gold, et al (2001), la gestión de conocimiento es influenciada por dos tipos de capacidades: estructurales (tecnología, e infraestructura y cultura organizacional) y de procesos (adquisición, conversión, aplicación y protección del conocimiento) que tienen que ser desplegados y aprovechados para mantener la competitividad organizacional. En este sentido, las organizaciones deben mantener y balancear el despliegue de su cultura, tecnología e infraestructura, junto con una adecuada capacidad para adquirir, combinar, aplicar y crear conocimiento.

En la actualidad, la gestión del conocimiento en las organizaciones se ha vuelto crucial tanto para México como para el resto de los países por sus implicaciones en el desarrollo económico y social.

3. Propuesta metodológica de la gestión del conocimiento

Un análisis integral de la gestión del conocimiento contempla el análisis de tres ámbitos: a) el de la educación, el cual comprende la formación de recursos humanos especializados y el desarrollo de competencias, en ocasiones en estrecha conexión con la investigación básica y aplicada; b) el del trabajo, el cual involucra la gestión de los recursos humanos, el aprendizaje y la innovación como parte de la estrategia de las organizaciones y; c) el de las nuevas tecnologías, el cual alude al desarrollo de nuevos conocimientos en sectores tecnológicos estratégicos.

La gestión del conocimiento, tanto en su conceptualización como en su ejercicio, ha permeado tres campos, cada uno con sus respectivas lógicas y discursos:

el campo de lo privado (involucrando la búsqueda del lucro, la valorización financiera del conocimiento, etc.), el campo de lo público (involucrando el fomento, la negociación, la regulación, etc.) y finalmente, aunque menos estudiada, el campo de lo social (el cual involucra la búsqueda del bienestar colectivo).

3.1 Tres lógicas: lo privado, lo público y lo social

Antes de abordar la relación, es conveniente revisar a qué nos referimos con el término *lógica* y qué entendemos por cada una. Por *lógica* entendemos un discurso social coherente en sí mismo, un sistema de definiciones, convenciones y valores construido en un ámbito social amplio determinado. Se trata de un acuerdo sobre los fines, los actores y los medios, en el que quedan establecidas las reglas del juego social. Se utiliza el término "lógica" porque interesa hacer énfasis sobre el carácter relacional (en el sentido empleado por Bourdieu, 1985 y 2005) entre las finalidades y las definiciones.

La lógica de lo privado

En el ámbito de la GC, la *lógica de lo privado* remite al sistema de convenciones y valores sociales (entre ellos el lucro, la competencia, entre otros) que posibilitan al individuo o grupo la búsqueda de ganancia a través de un sistema de categorías a las que se les atribuye la función de contribuir a generar valor económico. En determinados grupos sociales, la *lógica de lo privado* se refiere a las reglas que establecen quién tiene la capacidad de ofrecer

qué (información, conocimiento, habilidad, saber, servicio, etc.), bajo qué condiciones contractuales, y asociado a determinada remuneración financiera. La *lógica de lo privado* se vincula también con la noción de un mercado de activos de conocimiento (información, instrumentos, seres humanos), dentro del cual los individuos, los grupos y las organizaciones se enmarcan en un sistema de acuerdos con el cual valorizan la capacidad de cada uno de ellos para aportar valor económico a un producto o servicio.

La lógica de lo público

La *lógica de lo público* se refiere al sistema de convenciones y valores sociales (entre ellos la negociación, la armonización, la construcción de reglas), que permiten a los individuos, grupos y organizaciones reconciliar sus intereses en medio de presiones antagónicas, a través de distintos mecanismos establecidos por el Estado o el gobierno. Implica también la capacidad del Estado o gobierno de fomentar el desarrollo de determinados saberes y habilidades en determinados grupos sociales o sectores; así como de promover sistemas de reglas y normas que regulan el ámbito socio-productivo con relación a la educación, el trabajo y el cuidado del medio ambiente.

La lógica de lo social

La *lógica de lo social* se refiere al sistema de convenciones y valores sociales (entre ellos el bienestar colectivo, la justicia, la equidad, la sustentabilidad, entre otros) que permiten a los individuos, grupos y organizaciones, trabajar

de manera conjunta en la identificación de aquellos grupos o regiones que no se han incorporado a esquemas de desarrollo humanamente dignos o que padecen las consecuencias de ciertos esquemas de desarrollo. En suma, *la lógica de lo social*, implica el sistema de reglas y acuerdos que buscan conducir la acción a favor del bienestar colectivo.

3.2 Interrelación entre las tres lógicas

Consideramos que la distinción entre estas tres lógicas y el análisis de su interrelación es metodológicamente útil para un análisis institucional y crítico de modelos específicos sobre la GC y su aporte a la construcción de una sociedad basada en conocimiento.

Desde la lógica de lo público, por ejemplo, se pueden analizar los modelos que valorizan o no el saber de carácter colectivo, en contraposición con los modelos que valorizan los saberes en el terreno de lo individual, lo cual ha sido predominante en el discurso de la gestión del conocimiento construido desde la lógica de lo privado. Así también, se pueden abordar las dificultades relacionadas con la monetización de determinada información, conocimientos, habilidades u otros elementos de naturaleza intangible. Ambas discusiones pueden arrojar insumos para proponer nuevos esquemas de negociación y sistemas de regulación en la lógica de lo público. Desde la lógica de lo social, se puede analizar las fortalezas o insuficiencias de la normatividad y los programas de gobierno para atender necesidades de carácter colectivo.

3.3 Relación entre el ámbito de la educación, el trabajo y las nuevas tecnologías

Interesa combinar estos tres ámbitos (educación, trabajo y nuevas tecnologías) como una manera de analizar los procesos de GC en las organizaciones y a nivel meso, integrando tres ámbitos que se complementan de manera fructífera y que resultan indispensables para realizar diagnósticos concretos. El entrecruzamiento entre el eje analítico de las lógicas (privada, pública y social), con el eje de los ámbitos (educación, trabajo y nuevas tecnologías), da lugar a la construcción de una matriz que constituye una propuesta de marco analítico y metodológico para el desarrollo de una agenda de investigación de largo plazo (figura 1).

Figura 1:
Marco analítico y metodológico de investigación

Ámbitos Lógicas	Educación	Trabajo	Nuevas Tecnologías
Lo Público			
Lo Privado			
Lo Social			

Nota: La flecha representa la ruta iterativa de un proyecto de investigación enfocada a un sector o región específica.
Fuente: Elaboración propia.

Esta matriz enmarcará distintos proyectos de investigación, cuyo propósito es recorrer las interrelaciones propuestas, y así proveer un análisis integral del fenómeno de la GC.

Para abordar la problemática de la GC y la educación bajo la óptica de la formación de recursos humanos, desde las lógicas de lo público, lo privado y lo social, es importante analizar: a) cómo las organizaciones gestionan sus recursos humanos con el objetivo de desarrollar procesos de aprendizaje, de competencias, diferenciación, competitividad e innovación; b) de qué manera las organizaciones públicas inciden en los procesos de formación de recursos humanos con perfiles laborales específicos y, de qué manera contribuyen a la certificación de competencias al interior de las organizaciones productivas; c) los procesos de aprendizaje y generación de nuevos conocimientos para los sectores tecnológicos de vanguardia, tales como la biotecnología, la nanotecnología y algunas áreas de la electrónica, salud como telemedicina, entre otros; d) el rol que juega el ambiente institucional y la regulación para el desarrollo de competencias en las organizaciones pertenecientes a estos sectores.

Para abordar la problemática de la GC y el trabajo desde la lógica de lo público, lo privado y lo social, se plantea la necesidad de analizar: a) los modelos de gestión y evaluación en las empresas, en especial, la administración de recursos humanos, de sus saberes y competencias; b) las prácticas más extendidas en materia de GC en las organizaciones; c) los objetivos de la certificación de la calidad, así como de competencias y los salarios; d) los procesos de formación de conocimientos y habilidades,

formales (e.g. capacitación) e informales; e) la dinámica de trabajo entre el individuo y su colectivo; así como los procesos de colaboración entre equipos, tanto al interior de las organizaciones como con otras organizaciones, f) los procesos de transferencia de conocimiento y el rol de los organismos intermediarios/auxiliares para la transferencia del mismo; g) las estrategias que han seguido las organizaciones con relación a las normas globales relacionadas con el ambiente y la calidad, los trabajadores y el comercio.

Finalmente, para abordar la problemática de la GC y las nuevas tecnologías desde las lógicas de lo público, lo privado y lo social, es necesario investigar: a) la manera en cómo el desarrollo de nuevas tecnologías y mercados abren ventanas de oportunidad para la GC en organizaciones y sectores denominados “tradicionales”, b) el tipo de aprendizaje y conocimiento necesarios para impulsar el desarrollo de este tipo de sectores, así como los diferentes marcos regulatorios necesarios para desarrollar una mejor gestión del conocimiento en esas organizaciones.

3.4 Interrogantes para la construcción de la agenda de investigación de largo plazo

La figura 1 nos ofreció una matriz que representa un marco general para entrecruzar los ámbitos de la educación, el trabajo y las nuevas tecnologías, cada uno analizado desde la lógica de lo privado, lo público y lo social. En aras de profundizar el diseño de una agenda de investigación de largo plazo, nos hemos planteado una serie de interrogantes para articular de manera fina cada una de las casillas presentes en nuestra matriz, las cuales presentamos en la

tabla 1. En esta tabla se rescatan los temas generales planteados en la sección 3.3, a la vez que se acomodan en la matriz original. Consideramos que tales preguntas nos ayudan a trascender la bidimensionalidad de la matriz, dado que la respuesta obliga a considerar los insumos de los campos aledaños.

4. Reflexiones teóricas y metodológicas

A partir del marco analítico y metodológico mostrado en el apartado anterior, se plantea la construcción de un marco metodológico que permita el análisis de las organizaciones orientadas al conocimiento, ubicadas en países en desarrollo, particularmente latinoamericanos. De esta manera, por ejemplo, se analizará la GC en un sector específico de la industria, lo cual implica analizar de manera integrada las competencias laborales, la gestión de los recursos humanos y el aprendizaje dentro de las empresas (ámbito del trabajo), así como los conocimientos y habilidades que adquiere el personal como parte de su educación formal/informal (ámbito de la educación), y su desarrollo en torno a tecnologías específicas (ámbito de nuevas tecnologías). En el estudio de estos ámbitos resultará evidente analizar cómo los actores públicos y privados con sus respectivas lógicas coexisten e interactúan. La pretensión de estos marcos es que trascienda la visión del interés privado y la lógica operativa de lo público, en ocasiones dominada por configuraciones de poder específicas y limitadas con frecuencia con visiones de corto plazo, para analizar la dimensión colectiva y social de la producción de conocimiento, así como la necesidad de rescatar la visión de largo plazo.

Tabla 1.

Interrogantes para la construcción de una agenda de investigación de largo plazo

Campos / Ámbitos

La educación y la formación de recursos humanos

Privado

¿Cómo las organizaciones gestionan sus recursos humanos con el objetivo de desarrollar procesos de aprendizaje, de competencias, diferenciación, innovación y competitividad? ¿En qué medida las organizaciones especializadas en formación de recursos humanos son sensibles a las necesidades del sector productivo en los sectores tecnológicos de interés?

Público

¿De qué manera las organizaciones públicas inciden en los procesos de formación de recursos humanos con perfiles laborales específicos, y de qué manera contribuyen a la certificación de competencias al interior de las organizaciones productivas? ¿Cuál es el nivel de pro actividad o reactividad de las organizaciones públicas vinculadas al sector educativo con relación al diseño y operación de estrategias competitivas basadas en nuevos conocimientos?

Social

¿De qué manera los agentes asociados a la generación de nuevos conocimientos se aglutinan en torno a figuras de representación que permiten transmitir sus necesidades a otros actores y negociar sus intereses? ¿En qué medida los actores regionales responden a las exigencias de aprendizaje y generación de nuevos conocimientos en sectores tecnológicos de vanguardia (e.g. biotecnología, telemedicina, nanotecnología, entre otros)?

116

El trabajo y las relaciones laborales

¿Los sistemas de incentivos en las organizaciones reconocen la generación de nuevos conocimientos a lo largo del proceso productivo? ¿Qué rol están jugando los modelos de gestión y evaluación en las empresas, en especial, la administración de recursos humanos, de sus saberes y competencias? ¿De qué manera las competencias laborales individuales y grupales son reconocidas en el salario? ¿Cuáles son los objetivos de la certificación de la calidad, así como de competencias y los salarios? ¿De qué manera coexisten los procesos de formación de conocimientos y habilidades, formales (e.g. capacitación) e informales?

¿En qué forma los procesos de colaboración entre equipos, tanto al interior de las organizaciones como con otras organizaciones, están siendo fomentados como una estrategia de interés público? ¿Cuál es la pertinencia de los organismos intermediarios actuales para la transferencia del conocimiento, qué nuevos tipos de intermediación son necesarios? ¿Cuáles son las estrategias que han seguido las organizaciones con relación a las normas globales relacionadas con el ambiente y la calidad, los trabajadores y el comercio?

¿De qué manera la dinámica de trabajo entre el individuo y su colectivo permite generar externalidades positivas o negativas más allá de su organización? ¿Qué elementos de rigidez o flexibilidad caracterizan el mercado de trabajo y repercuten en el desarrollo de nuevos conocimientos y competencias laborales? ¿Qué aspectos del ámbito laboral están incidiendo en un desarrollo más integral de las potencialidades humanas del trabajador y en su calidad de vida?

El cambio tecnológico y la innovación en sectores intensivos en conocimiento

¿Cuáles son las principales fuentes de empresariedad en los sectores intensivos en conocimiento? ¿Cómo se puede caracterizar esta empresariedad y que efecto ejerce sobre el desarrollo de determinadas estrategias tecnológicas y esquemas de gestión del conocimiento? ¿De qué manera son identificados los nichos de oportunidad tecnológica y cómo se desarrollan los mecanismos de apropiación adecuados?

¿Qué nuevos diseños organizativos emergen como adaptaciones a las exigencias institucionales de nuevos sectores intensivos en conocimiento? ¿De qué manera las organizaciones productivas responden a las políticas y programas públicos interesados en el fomento del desarrollo científico, tecnológico y la innovación? ¿En qué medida las organizaciones públicas promueven el aprovechamiento de los recursos y las trayectorias existentes o fomentan la identificación de oportunidades en áreas nuevas con trayectorias alternativas?

¿De qué manera los incentivos públicos y el mercado interactúan para construir nichos de oportunidad en torno a la solución de problemas sociales existentes o futuros? ¿Cómo responden las organizaciones a estos incentivos? ¿Qué tipo de actores y organizaciones se involucran en la identificación de nuevas tecnologías para la solución de problemas sociales existentes o futuros?

Fuente: Elaboración propia.

Bibliografía

- **Barnett, R. (2001).** *Los límites de la competencia*. Gedisa, Barcelona.
- **Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (1985).** *Respuestas: por una antropología reflexiva*. Grijalbo, México.
- **Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005).** “El propósito de la sociología reflexiva (Seminario de Chicago)”, en Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005) *Una invitación a la sociología reflexiva de Bourdieu*, Siglo XXI Editores Argentina S. A., Capítulo, pp. 147- 173.
- **Castells, (2000).** *La era de la información*. Vol. 1. *La sociedad Red*. Alianza, Madrid.
- **Cohen, W. M. and D. A. Levinthal (1990).** “Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation”, in *Administrative Science and Quarterly*, Vol. 35, Num. 1, March, pp. 128-152.
- **David, P y D. Foray (2002).** “Una introducción a la economía y a la sociedad del saber”, en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*. OEI. No. 171.
- **Drucker, P. (1992).** “The new society of organizations”, in *Harvard Business Review*, Sept-Oct. pp. 95-104.
- **Gold, A. H., Malhotra, A., and Segars, A. H. (2001).** “Knowledge management: An organizational capabilities perspective”. *Journal of Management Information Systems* 18(1): pp.185–214.
- **Hobday, M., y Perini, F. (2009).** “Latecomer Entrepreneurship: A Policy Perspective”, en Cimoli, M., Dosi, G., Stiglitz, J. (Eds.) (2009) *Industrial Policy and Development. The Political Economy of Capabilities Accumulation*, Oxford University Press, NY. pp. 470-505
- **North, (1993).** *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. FCE, México.
- **OCDE (1996).** *The knowledge-based economy*. Paris.
- **O’Leary, D.E (1998).** “Enterprise knowledge Management”, *IEEE Computer*, 31(3), March. pp. 54-61.
- **Paliszkievicz, J. (2007).** “Knowledge management: an integrative View and empirical examination”. *Cybernetics and Systems: An International Journal*. Num. 38. pp. 825-836.
- **Palma, José G. (2009).** “Flying Geese and Waddling Ducks: The Different Capabilities of East Asia and Latin America to ‘Demand-Adapt’ and ‘Supply-Upgrade’ their Export Productive Capacity” en Cimoli, M., Dosi, G., Stiglitz, J. (Eds.) (2009) *Industrial Policy and Development. The Political Economy of Capabilities Accumulation*, Oxford University Press, NY. pp. 203-238