

La responsabilidad y el compromiso de la dirección frente a la gestión del conocimiento

Quintanilla, Elizabeth

2022-05-30

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/5789>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN FRENTE A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Por: María Guadalupe López y Elizabeth Quintanilla*

Se habla mucho de las competencias que deben tener los líderes en una organización, entre ellas está la responsabilidad y el compromiso; entendiendo responsabilidad como la capacidad de respuesta ante una situación, como la expresión directa de racionalidad y voluntad; y concibiendo como compromiso, la integridad al honrar las palabras, cumplir con los acuerdos que haces.

La principal razón de ser de una empresa es aumentar su capital financiero, y está demostrado que el crecimiento o el fracaso de una empresa depende en un gran porcentaje del desempeño de sus colaboradores, y una de las maneras de asegurar el mejor desempeño y crecimiento sostenible de es a través de la gestión del conocimiento, si a esta le añadimos los colaboradores y una dirección que responde y honra los compromisos (responsabilidad y compromiso) que lleva implícitos, el robustecimiento de los procesos y de la organización misma sería si no bien un éxito, al menos un crecimiento consciente.

Pero ¿de qué hablamos cuando decimos gestión del conocimiento?, podemos definirlo como un sistema que ayuda en la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias tanto de las personas como de los equipos en una organización, de tal forma que se convierta en conocimiento que todos los colaboradores en la empresa entiendan y puedan utilizar para el funcionamiento de esta, y le permita tener una ventaja competitiva y ser sustentable.

La gestión del conocimiento se refiere también a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe. Su propósito es apoyar a las personas porque ellas son la fuente de conocimiento tácito. Cuando se habla de gestionar el conocimiento o la información, no sólo se refiere a entregar y poner disponible su contenido, hay que agregarle valor. La gestión del conocimiento significa que cada persona le agrega valor al filtrarla, al sintetizarla, al interpretarla y depurarla, pero esto solo sucede en las organizaciones que están comprometidas con la generación de conocimiento y tienen responde con apertura ante el conocimiento y los cambios.

Los pasos del ciclo del conocimiento van de la obtención de los datos a la generación de información, que a su vez pasa por clasificación y codificación para convertirse en conocimiento

que por medio de la internalización promueve la creación de espacios propicios para la aplicación de ese conocimiento, llevándolo a la acción y generando nuevamente datos e información para la creación de nuevos conocimientos.

Es recomendable tener al menos un encargado de la gestión del conocimiento en la empresa, que tenga una formación en este sentido, ya que puede influir positivamente en la obtención de resultados en las corporaciones. Los beneficios de tener a una persona dedicada a este rol son mejorar: la calidad en productos y servicios, la atención a los clientes, las relaciones con los proveedores, la comunicación interpersonal. También favorece la creación de condiciones para mejorar el ambiente de trabajo y mejorando la información y la comunicación, estimula la participación de los trabajadores. Así mismo se puede reducir la cantidad de procesos de gestión y de producción, simplificar los procesos de gestión y de producción. Todo esto a fin de cuentas permite una mayor eficiencia en el uso de los recursos y proporciona mejores herramientas para la gestión de la dirección.

Finalmente, es importante recalcar que para lograr una gestión del conocimiento verdadera y robusta, se necesita de una dirección completamente comprometida con el objetivo de gestionar el conocimiento, una dirección que guía a todos sus colaboradores a emplear sus habilidades y recursos, una dirección que los oriente a responder ante todas las situaciones con integridad, pero sobre todo una dirección que cumpla y haga cumplir cada uno de los compromisos que se han adquirido dentro de la organización ya se tácita o explícitamente. Sin una dirección comprometida y responsable, no es posible lograr una eficiente gestión del conocimiento.

Las autoras son académicas de la **Universidad Iberoamericana Puebla.**

Sus comentarios son bienvenidos.