



VISION EMERGENTE DE LA GERENCIA EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO PARA AMERICA LATINA

Cabrera M, Petra E.

Universidad Fermín Toro. Barquisimeto, Estado Lara-Venezuela.

petracabrera@yahoo.com

ASA/EN -2015-08
Recibido: 09-07-2015
Aceptado: 05-12-2015

RESUMEN

A continuación se presenta este ensayo, titulado Visión Emergente de la Gerencia en la sociedad del Conocimiento Caso América Latina. El mismo tiene como propósito Analizar cómo se gerencia el conocimiento en América Latina, De allí, la intención de profundizar en esa visión emergente de la gerencia en esta nueva era de la sociedad del conocimiento, en cómo tiene que ser la gerencia del futuro, en cómo se tienen que formar los líderes empresariales para abordar y confrontar situaciones de riesgos e incertidumbre en el manejo de los recursos en la próximas décadas, y lo más relevante aun qué tan preparados están: la alta gerencia, la media y la mediana para administrar los recursos del Estados. La gerencia del conocimiento es un tema que se viene tratando desde mediados del siglo pasado y se profundizó a finales de la década de los 90 cuando un grupo de profesionales de las finanzas y expertos en negocios comenzaron a opinar, sin obviar el trabajo que venía realizando Peeter Drucker en lo referente al "trabajador del conocimiento", fue el primero en hacerle ver a los empresarios que algo estaba cambiando y que el ser humano tenía que ser valorado como un activo clave para el éxito de cualquier empresa o negocio.

Palabras Claves: Visión Emergente, Gerencia, Sociedad del Conocimiento



EMERGING VISION MANAGEMENT IN THE KNOWLEDGE SOCIETY FOR LATIN AMERICA

ABSTRACT

Then this essay titled Emerging Vision of Management in the Knowledge Society Case Latin America is presented. It aims to analyze how knowledge in Latin America management, Hence the intention to delve into this emerging vision of management in this new era of the knowledge society, how has to be the management of the future, how they have to form business leaders to address and confront situations of risk and uncertainty in the management of resources in the coming decades, and most relevant even how prepared are: senior management, the mean and median to manage Estados. La resources knowledge management is an issue that has been trying since mid last century and deepened in the late 90s when a group of financial professionals and business experts began to speak, without forgetting the work that had been doing Peeter Drucker in relation to the "knowledge worker" was the first to make him see entrepreneurs that something was changing and that human being had to be valued as a key asset for the success of any company or business .

Keywords: Emerging Vision, Management, Knowledge Society



PLANO INTRODUCTORIO

En esta nueva era de la información y la comunicación, los estilos gerenciales han cambiado. La nueva gerencia ha evolucionado para bien del sector empresarial por cuanto ofrece recursos clave para elevar la producción económica, financiera, social y de servicio.

De esta forma la sociedad del conocimiento se ha convertido en un elemento importante, por cuanto ha logrado que el talento humano se convierta en uno de los principales recursos del sector empresarial y organizacional. Los nuevos gerentes seleccionan su equipo de trabajo, los actualizan, los valoran y le hacen sentir importante en los logros de la empresa. Los dueños de negocios saben que el éxito de su empresa depende del equipo humano que le acompaña, para el nuevo gerente el talento humano tiene tanto o más valor que el dinero.

En este orden de ideas, Noyola (2005). Plantea que la sociedad de la información o del conocimiento, es el principal componente de cualquier actividad, ya sea económica, social o cultural. Por ello, el conocimiento es el recurso medular del sector económico y social.

Cuando se habla de "sociedad del conocimiento" no se puede dejar de mencionar a Peeter Drucker, ya que fue este hombre de negocios quien en los años 50 hizo una prospectiva visionando con mucha precisión lo que estaba por venir. Se refería a la nueva forma de gerenciar y de manera muy especial enfatizó en el valor tangible que se le debería dar al "talento humano", calificado por él como "elemento clave" para el progreso o fracaso de cualquier empresa u organización, es allí cuando Drucker visualiza por primera vez al "trabajador del conocimiento".

No cabe duda, que este científico social en los años 50 visionó un cambio de paradigma o una forma de ver el



mundo diferente, sabía que algo estaba pasando y que los grandes empresarios de la época no se daban cuenta de la magnitud del problema. Drucker se adelantó casi medio siglo ya que fue a finales de los 90 cuando algunos comenzaron a descifrar el nuevo paradigma, lógicamente, para él no causó ningún impacto, solo recordó que “ya lo había advertido”.

Decía Drucker (2013), una tarea importante para la alta gerencia en la empresa de la sociedad futura será balancear sus tres dimensiones: como organización económica, como organización humana y como organización social, cada vez más importante. Cada uno de los tres modelos de empresa desarrollados en el pasado medio siglo hace hincapié en una de estas dimensiones y subordina las otras dos.

El modelo alemán de “economía social de mercado” hacía hincapié en la dimensión social, el japonés en la dimensión humana y el estadounidense en (la “soberanía del accionista”) en la dimensión económica. Ninguno de los tres es adecuado por sí solo, el modelo alemán alcanzó éxito económico y

estabilidad social pero al precio de un alto desempleo y una peligrosa rigidez del mercado de trabajo. El modelo japonés tuvo un éxito increíble durante veinte años, pero falló. La soberanía del accionista también está destinada a fracasar, es un modelo que solo funciona bien en tiempos apacibles y épocas de prosperidad. Obviamente, la empresa sólo puede cumplir con sus funciones humanas y sociales si prospera como negocio, pero ahora que los trabajadores del conocimiento se están convirtiendo en los trabajadores clave para tener éxito en una compañía también se necesita ser una empleadora deseable.

Lo que da a entender, que para que la empresa de la sociedad de hoy tenga éxito debe direccionar hacia esas tres dimensiones a las que hace referencia Drucker: lo económico, lo humano y lo social. Pues, el conocimiento se gerencia desde la mente y el corazón de los empleado, entre documentos y bases de datos, registros de información, es por ello que algunos gerente consideran que este es el activo más importante de cualquier empresa u organización. Si bien es cierto que la gerencia del conocimiento



tiene que ver con el uso de las tecnologías para que la información se haga accesible donde quiera que se desee llevar esa información; también es cierto que sin la intervención del trabajador la información no llega a ningún lugar.

En este particular, <http://www.oknowledgcenter.com/index.shtml>, 3 de agosto de 2015, en su artículo "Gerencia del Conocimiento", señala que no existe todavía un consenso global sobre el tema, ello no obsta para que exista un consenso generalizado sobre el origen de la gerencia del conocimiento, este origen se refiere a una cuestión fundamental, por ejemplo: ¿Cómo transformar el conocimiento de los individuos en conocimiento corporativo?, ¿Cómo lograr que el conocimiento, las habilidades y experiencias de cada una de las personas que conforman una organización se traduzcan en conocimiento utilizable por los demás, codificable y sistematizable, para que su acceso valla mucho más allá de la mente de sus propietarios?, ¿Cómo sistematizar el conocimiento sin matar la creatividad?, Estas preguntas se hacen más pertinentes y necesarias a la medida

que la nueva economía impone transformaciones donde coloca el conocimiento y la innovación como los motores principales de cualquier organización.

De lo anterior, se interpreta, que falta mucho, aunque vamos por buen camino, los nuevos gerentes de empresas exitosas manifiestan constantemente su satisfacción por los logros obtenidos con la puesta en práctica de este nuevo modelo de gerencia, algunos le llaman la "gerencia horizontal", otros le dicen la "gerencia participativa" "en fin no importa cuántos nombres le coloquen, esta es la "gerencia del conocimiento", donde el trabajador es considerado un valor tangible importante para la empresa, donde los empleados se sienten responsables y comprometidos con la organización.

VISIÓN EMERGENTE DE LA GERENCIA EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

En estos tiempos de cambios, donde impera la globalización, se requiere de una gerencia, con una visión emergente, más amplia, proactiva, innovadora, generadora de nuevas herramientas,



donde predomine la creatividad y el ingenio. Por lo tanto, se prefiere un gerente humanista, con amplios conocimientos administrativos, que sepa cómo hacer adaptaciones a la realidad competitiva del mercado pero además, con una alta sensibilidad humana, comprensivo, comunicativo, tolerante, respetuoso de los derechos del otro, líder, hábil para resolver conflictos, estratega y conciliador.

De Sousa (2009), Argumenta, que una época histórica iniciada hace cerca de 250 años con la revolución industrial, ha empezado su declive irreversible. La humanidad asiste al alba de una nueva época. Sin embargo, la época emergente todavía no está clara, las implicaciones de sus características y contradicciones aun necesitan ser críticamente interpretadas. Experimentamos los efectos del ambiente dialéctico entre las fuerzas e intereses dominantes de la época vigente, que todavía luchan por establecerse. En las últimas cuatro décadas, la humanidad ha experimentado turbulencias de diferentes órdenes, inestabilidad de muchos procesos ambientales, sociales, económicos, políticos, tecnológicos e

institucionales; desorientación de organizaciones, cuyos marcos de referencias antes guiaban a los actores sociales, económicos, políticos e institucionales del desarrollo; discontinuidad, prioridades que antes orientaban a iniciativas de inversión y desarrollo; inseguridad de la vida humana y de otras formas de vida del planeta.

En atención a la argumentación anterior, cuesta reconocer que América Latina, pareciera no tener claro el significado de una visión emergente, y sus implicaciones en esta época de cambios, con sus contradicciones implícitas en las formas de gerenciar los recursos tanto humanos como materiales e institucionales. Las fuerzas dominantes deberían ponerse de acuerdo y debatir temas de interés para las diferentes regiones de este continente, como es el caso de aspectos económicos, sociales, educacionales, inseguridad, salud, tecnología, inversión y desarrollo, se observa con preocupación que en pleno siglo XXI la mayoría de nuestros países presentan serios problemas sociales de diversas índoles y los gobernantes solo se reúnen para fijar estrategias de



gobernabilidad o de cómo mantenerse en el poder de forma indefinida. Los gobiernos deben fijar posición en relación a esos cambios que se avecinan y que requieren ser estudiados e interpretados con mucha sensatez, pero ante todo con una visión emergente, holística.

Drucker (2013), presenta una visión emergente, manifestando que el futuro está lleno de cambios y que precisamente no son cambios económicos, sino cambios relacionados con las tecnologías, la población, las políticas, la sociedad, la filosofía y la visión del mundo. "Cuando el mundo empezó a hablar de la nueva economía, comprendí que la sociedad estaba cambiando, cada vez más, a medida que la década avanzaba". Cambiaba fundamentalmente, no solo en los países desarrollados, sino también en aquellos países emergentes y acaso más en estos.

Interpretando los señalamientos que hace Drucker, este indica claramente que es necesario trabajar mucho para lograr estar a la altura de esos cambios que vienen a la velocidad del viento, y no es precisamente la revolución tecnológica, sino más bien una revolución de

conceptos. Estas son las herramientas que debe conocer un gerente de este siglo XXI. El gerente de hoy, debe conocer todos los conceptos que maneja el mundo de los negocios para comprender como emprender una campaña de proyección y crecimiento de la empresa que gerencia, pero además, debe ser un líder que sepa conducir al personal que está a su cargo. Debe tener amplios conocimientos de manejo de personal, de informática, de política, de sociología, ambiente, ecología, debe tener visión futurista, debe ser creativo e innovador, con una enorme calidez humana.

Decía Drucker (ob.cit.), la revolución de la informática fue solo uno de los factores, quizás ni siquiera el más poderoso pudo imaginar; la demografía fue por lo menos igualmente importante, sobre todo en el índice de nacimiento que disminuye constantemente en todos los países, con la consiguiente y rápida contratación en el número y proporción de gente joven; y en la tasa de formación en familias, mientras que la revolución informática sólo fue la culminación de una tendencia que venía desde hace un siglo, la disminución de la población



joven fue una reversión total y sin precedente; pero hay también otra gran reversión, la declaración constante de la manufactura como proveedora de riqueza y empleo, al punto que económicamente, la manufactura se está volviendo marginal en los países desarrollados.

A Drucker no le tomó por sorpresa, la revolución informática, él decía que ya había vivido la revolución del vapor y la revolución industrial; si le preocupaban otros cambios, como es el caso de la nueva economía, el declive de la manufactura como proveedora de riqueza y empleo, los cambios sociales, cuyas consecuencias fueron mucho más allá de lo imaginado, allí comienza la crisis en la familia, los cambios en las organizaciones, los gerentes tendrán que formarse para poder entender las realidades de la nueva sociedad o sociedad futura, tendrán que diseñar nuevas políticas acompañadas de un conjunto de estrategias novedosas para poder hacer frente a estos cambios.

Lucas (2000), Es posible hablar de la aparición de un nuevo tipo de sociedad, por la magnitud de acumulación de cambios, que en el caso inglés,

considerado como primigenio y modelo, se ha llegado a especificar analíticamente en cuatro revoluciones diferentes: demográfica, agrícola, comercial y de los transportes; pero la característica económica sobresaliente de la primera revolución es un aumento extensivo de la producción industrial, la aparición de fábricas que extienden progresivamente su influencia a todas las ramas de la producción. El nuevo modo de producción, da lugar siempre a un uso más productivo de los factores. De esta manera, buscando el individuo el propio interés, ante la posibilidad de atender mercados más amplios. Se expande la producción mediante la aplicación de nuevas técnicas y métodos de organización. Hay un incremento claro de la productividad del trabajo humano que permite y exige una acumulación de bienes productivos, con lo que la expansión se realimenta.

Lo planteado anteriormente indica, que los cambios que se mencionan son progresivos, con una gran influencia en el sector industrial, en el desarrollo económico y en el pensamiento humano, ha llegado un nuevo modelo de sociedad



y no podemos dejarla a un lado. Esta nueva sociedad requiere poner orden a estos grandes desórdenes sociales en casi todos los aspectos de la vida humana, por lo tanto, se requiere un nuevo estilo paragerenciar las grandes empresas, con un recurso humano altamente capacitado, visionario, dispuesto a adaptarse a los cambios que se les presenten en el área laboral, y social, un capital humano formado para dar respuestas y soluciones a las emergencias que pudieran presentarse en un momento dado.

En este orden de ideas, Pérez (2011), refiere que la sociedad contemporánea se enfrenta al reto de proyectarse, adaptarse a un proceso de cambio que ha ido avanzando hacia la construcción de nuevas sociedades. Este proceso es dinamizado esencialmente, por el desarrollo de nuevas tendencias, en el uso de las tecnologías de comunicación e información, demandando así una adaptación de las organizaciones que requieren nuevas visiones e interpretaciones que les procura aprehender este cambio. Frente a este escenario, es imperativo de la gerencia una elevada capacidad de acción, de

respuesta ante los nuevos tiempos que le permita reinventarse, abandonar procederes, que solo le advierten reflexiones sobre una toma de conciencia para la construcción y reconstrucción de la gerencia tradicional. Así advierte la necesidad de una nueva gerencia.

El planteamiento de Pérez, debe llamar a la reflexión, no solo a la sociedad, sino también a la alta y media gerencia como motor de la economía de cualquier país. Por lo tanto, deben acogerse, a esas nuevas exigencias que hacen las grandes organizaciones que les corresponden enfrentar los nuevos retos en estos tiempos de cambios que se vienen dando tan a prisas que no dan tiempo de reaccionar a la gerencia tradicional, razón por la cual muchas se quedan en el tiempo, otras en cambio visualizan esas nuevas visiones y reinventan estrategias para enfrentar los retos.

Por consiguiente Rojas (2006), plantea siete grandes retos que debe afrontar la gerencia en estos nuevos tiempos, señala que algunas de estas ideas vienen siendo tratadas en trabajos previos desde hace más de una década; los retos



son: 1), la comprensión de la nueva sociedad, 2), la construcción de nueva identidad de la gerencia, 3), la necesidad de focalización de la bioética y el valor de la persona, 4), Consolidar el compromiso con el bienestar humano, 5), la democratización de la información del conocimiento y de la tecnología, 6), Cambiar el sentido de aprendizaje e investigación, 7) consolidar la actuación por valores.

Estos retos señalados por Rojas, son parte de los conceptos que mencionaba Drucker anteriormente. Vista la gerencia desde una visión emergente, debe tener presente la comprensión de esa nueva sociedad que visualiza los problemas de forma diferente y que trata de resolver situaciones de lo simple a lo complejo sin alterar el orden o funcionamiento de la organización; el nuevo gerente debe enfrentarse a una nueva realidad, a la construcción de su propia identidad.

Ante todo debe lograr que el personal que forma parte de la organización, se identifique con su visión, misión y propósitos, que se apropie de sus valores, su cultura su ética, debe defender y respetar los principios filosóficos de la

empresa, lo que indica que debe estar preparado para enfrentar esos retos y aceptar los cambios como realidades emergentes en el contexto organizacional; este gerente, debe proyectar los valores en todo el personal que labora en la organización, debe organizar jornadas de crecimiento profesional y personal, para transmitirles lo importante que son todos para el bienestar y crecimiento de la organización y así hacerles sentir su sentido de pertenencia y pertinencia por la organización donde pasan todo los días de sus vidas, esto les permite lograr un mayor compromiso institucional.

Por otra parte, el gerente debe estar actualizado en todo lo referente a los avances que se vienen dando de la sociedad de la información y del conocimiento y de esta misma forma facilitar los recursos necesarios para que todos los empleados se formen o actualicen en el uso y manejo de las nuevas tecnologías, por consiguiente, debe equipar la organización que dirige con equipos modernos, de última tecnología.

En este orden de ideas, Drucker (2008), describe la gran sensibilidad



frente al papel desempeñado por el trabajador, percibía que las empresas dependen cada vez más del “trabajador del conocimiento”, un término que él creó muchas décadas antes para designar al trabajador que no labora principalmente con el cuerpo sino que trabaja más con la mente, para Drucker todos los trabajadores toman un valor significativo, real y potencial para una empresa. Le molestaba que la gerencia hablara de costo de la mano de obra y tampoco le gustaba pensar en administrar trabajadores, aunque en ocasiones utilizó ambos términos. Para él, el trabajo no era un gasto; el trabajo era un valor agregado, un recurso, probablemente el recurso más grande de cualquier organización. Los gerentes no “administraban trabajadores”, solo los dirigían.

Se observa, que Drucker tenía una forma diferente de valorar al trabajador, era más sensible cuando se trataba de calificar al ser humano, por lo tanto, los gerentes, deben tomar conciencia de los efectos que ocasionan las diferencias individuales en las relaciones interpersonales, deben analizar muy bien el comportamiento de sus trabajadores,

comprender sus actuaciones y ganarse la confianza de cada uno de ellos para lograr contar con su disposición en todo momento, un trabajador cuando se siente a gusto en su puesto de trabajo da el todo por dejar en alto el nombre de la empresa para la cual presta servicio.

En este sentido, Tyson y otros (2011), señalan que los seres humanos compartimos ciertos rasgos comunes, como las características físicas y las mentales. Estos atributos que ligan entre sí a todos los miembros de la especie, producen patrones de conductas comunes. Así, todos los humanos tenemos necesidades fisiológicas básicas, sobre todo, las que se relacionan con la sobrevivencia; esto es, alimentos, abrigos,, seguridad, reproducción, afecto, pertenencia a un grupo, entre otros. Estas necesidades se manifiestan como actividades de exploración, creativas y satisfactorias de muchas y variadas formas.

En consecuencia, un rasgo común del comportamiento humano es que está dirigido al logro de objetivos, en la medida que los miembros de la especie buscan satisfacer sus necesidades. Al



mismo tiempo, cada individuo es producto de una combinación única de factores genéticos y ambientales. De ahí en adelante, cada quién está sujeto a un patrón especial de influencia del medio producido por los rasgos acumulativos y específicos de una familia determinada.

Es por ello, que en esta nueva sociedad, la gerencia del conocimiento debe tener presente que aunque los trabajadores compartan ciertos rasgos y conductas comunes, son diferentes, por cuanto cada individuo tiene objetivos y metas diferentes a el otro, su ritmo de trabajo es diferente y eso no se debe interpretar que es un mal trabajador, todo lo contrario el gerente de talento humano debe hacer un perfil de este trabajador y colocarlo en un lugar acorde a su personalidad, capacitarlo en función a las necesidades de la empresa. Es importante que la gerencia estructure una cultura organizacional única, con su visión y misión, que cada trabajador la conozca y la difunda, pero además, debe crear un clima abierto, de confianza que promueva en lugar de obstaculizar; debe estar alerta de los desarrollos recientes en la capacitación y la educación gerencial,

debe desarrollar constantemente sus propias habilidades y conocimientos como buen gerente, con el fin de evitar efectos negativos en el ambiente laboral.

Por su parte, León (2004), señala que ante este nuevo panorama global que se está configurando, no hay duda, que los valores del capital social permitan proponer un enfoque holístico del desarrollo, incorporando una visión humana, solidaria y ética al proceso y sistema de globalización y la sociedad del conocimiento para asegurar su viabilidad, en términos económicos, políticos, sociales y del interés planetario. De allí que, la velocidad, profundidad y extensión de estos cambios no tienen parangón en la historia humana, por ello, los científicos sociales como el ex presidente de Brasil, Fernando Henrique Cardozo, han calificado este proceso como un "nuevo renacimiento". Es así como ha surgido lo que los expertos denominan sociedad de la información y su estadio más avanzado representado en la sociedad del conocimiento que será la característica más notable del siglo XXI, en la cual el conocimiento y el uso eficiente del mismo serán las



herramientas fundamentales de la competitividad a nivel de las naciones, las empresas y el individuo.

Ciertamente, a mediados del siglo pasado, comenzaron a suceder nuevos cambios en todos los sentidos, algunos le llamaron "cambios de paradigmas", otros cambios "sociales" entre otros, se visualizaba todo confuso hasta que se fueron despejando ciertas hipótesis, como bien lo plantea Moreno León "un enfoque holístico"; si, esto es una visión emergente de esta nueva sociedad, llamada primeramente "sociedad de la información y ahora "sociedad del conocimiento". Ha emergido una nueva sociedad que lo ha cambiado todo, ha surgido un nuevo fenómeno llamado "globalización" con el fin de unir todas las naciones, no importa cuán distante se encuentre una de la otra. Se requiere de un capital humano con unas características muy bien definidas para ser competitivo a nivel global. El ciudadano de esta nueva era debe prepararse de manera integral para poder competir en el mercado laboral. Y por otra parte, los empresarios, la alta gerencia, incluyendo la de Recursos

Humanos, deben capacitar, actualizar y formar a su personal en áreas competitivas, de lo contrario, no tendrá acceso a esos nuevos conocimientos y a esos adelantos científicos y tecnológicos que tanto hablan los científicos sociales.

Zapata (2008), coincide con el planteamiento anterior, cuando sostiene que el desarrollo del capital humano de las organizaciones y las sociedades de conocimiento es fundamental, existe una profunda interrelación entre las personas que forman parte de una organización y de una sociedad, y el desarrollo que éstas tienen. "El capital humano se ha visto favorecido con una nueva forma de desarrollo debido a algunos factores, tales como: creciente velocidad de la obsolescencia, de las competencias que demanda la fuerza de trabajo, acortamiento del tiempo de vida de las tecnologías y la necesidad de las personas de adquirir nuevas habilidades, nuevo perfil de competencia que se necesita para desarrollar empleabilidad de por vida, necesidad de aprendizaje continuo, la redefinición de la relación entre aprendizaje y trabajo".



Por esta razón, se requiere que la gerencia de esta nueva era haga sus proyecciones hacia una visión holística, emergente, con el fin de adelantarse a los acontecimientos que están por venir. Las organizaciones de estos tiempos deben centrarse en la formación del capital humano ya que esto apunta al éxito de su gestión que lógicamente redundará en la buena administración de todos los recursos de la empresa. Es por ello que, la importancia del capital humano y su gestión son elementos clave en la sociedad del conocimiento y en sus organizaciones. Uno de los elementos de mayor relevancia en la administración del capital humano debe ser la determinación y desarrollo de las capacidades de generación de valor, de los actores que forman parte del entorno productivo y de toda la organización en general.

En este orden de ideas, Valero (2008), comenta que el último cuarto del siglo XX quedó en la historia como punto de referencia en la transformación de la sociedad y de la economía (Beebe, Kouakou, Oyeyinka y Rao, 2003), los factores determinantes de una empresa y de las economías nacionales dependen

ahora, más que nunca, de su efectividad para reunir y manejar conocimiento (UnitedNations, 2000). En una economía basada en conocimiento, como la actual, la creación, distribución y uso de la información, para generar conocimiento, incrementar las oportunidades de crecimiento y desarrollo, según Beebe, Kouakou, Oyeyinka y Rao (2003), ése fue el resultado de grandes avances tecnológicos, donde aquellos en tecnologías de información y comunicaciones (TIC) fueron los más importantes. La información y el conocimiento han emergido como un factor central y estratégico para el progreso económico y social.

No cabe duda que las afirmaciones de Valero, guarda relación con los planteamientos anteriores, en cuanto a esos factores que determinan el crecimiento y éxito de una empresa, cuando la gerencia está actualizada y sabe hacer frente a los cambios requeridos para administrar conocimiento, los procesos se hacen sencillos y amenos. En la gerencia del conocimiento lo que se persigue es precisamente que los empleados de todas las empresas sepan



administrar sus recursos, y que visualicen las fortalezas y oportunidades desde varios ángulos, no sin antes tener presente la formación de sus trabajadores, una empresa inteligente, trata de ganar la simpatía y la confianza de sus empleados y los trata como aliados para apalancar los procesos y hacerse más competitivos.

Aróstica (2014), comenta que las nuevas tecnologías abren nuevas perspectivas para la ampliación del espacio público del conocimiento. Sin embargo, considerando las brechas sociales existentes a comienzo del siglo XXI, es innegable que existe una gran desigualdad en el acceso del conocimiento y superar este aspecto, es clave para lograr la transición hacia sociedades del conocimiento que se constituyan en verdaderas fuentes de desarrollo. La palabra "sociedad del conocimiento" fue utilizada por primera vez por Peter Drucker (1969), y en la década de los 90 fue profundizada por una serie de estudios publicados por Nico Stehr (1994) y Robin Mansell (1998). El concepto "sociedad del conocimiento" está relacionado a los estudios sobre "sociedad de la información", basado en

el desarrollo de nuevas tecnologías. Desde los años 60 hasta la trilogía en los años 90 de Manuel Castells (1996), sobre la era de la información, la noción de sociedad de la información, sintetizaba las transformaciones vislumbradas por los primeros investigadores del tema.

En este sentido, la UNESCO (2005), advierte que existe una diferencia entre los conceptos "Sociedad de la Información" y "Sociedad del Conocimiento". Explica que la primera se basa específicamente en los procesos tecnológicos, en cambio la segunda, comprende dimensiones sociales y políticas mucho más amplias.

Esta aclaratoria de la UNESCO es muy oportuna, porque en algunas ocasiones se escucha decir que ambos conceptos tienen el mismo significado y no es cierto, lo que si se pudiera decir es que son vinculante, ambas se interrelacionan aunque está claro que la primera se centra en los procesos tecnológicos y la segunda en la parte humanista, en la actualidad se suma "Sociedad de Redes", también guarda una estrecha relación con las anteriores. Lo cierto es, que tanto la sociedad del



conocimiento como sociedad de la información hacen que las empresas sean más competitivas.

Churión (2009), Considera que la competitividad es la condición de un país, una empresa o una persona, que le permiten participar ventajosamente en un mercado no controlado. Para tener alta competitividad, un país debe tener políticas correctas de estímulo a la empresa privada, al comercio exterior, a las inversiones extranjeras, etc. En síntesis no debe poner ningún obstáculo a la economía de mercado sino por el contrario, estimularla para que funcionen de la mejor forma posible, de manera que el país logre una alta productividad nacional, factor determinante de la competitividad. Para tener alta competitividad, una empresa debe tener alta calidad y productividad, ser eficiente, tener buena gerencia, recursos humanos bien entrenados, insumos de primera calidad, presentación inmejorable del producto y buenos mecanismos de comercialización.

Pareciera que este no es el caso de algunos países de América Latina, específicamente Venezuela. En estos

países donde impera el comunismo o socialismo, las empresas se ven limitadas, controladas por el Estado, la productividad es muy escasa, los recursos humanos ya no tienen la misma formación de décadas anteriores, los insumos de primera calidad no se encuentran en el mercado, la mayoría de las empresas se han marchado a otros países y otras han cerrado o las han expropiado. Lo que pareciera que está en su mejor momento es la corrupción, el mal manejo de las empresas, de los recursos del Estado. Es lamentable escuchar por tv o leer los escándalos de corrupción en países de América Latina. Mientras un grupo de Científicos Sociales están trabajando por ofrecer ideas para mejorar la situación del mundo, a otros se les hace más fácil administrar los recursos de su país, sin tomar las previsiones necesarias para no caer en la crisis económica que pudiera ocasionar la mala administración los recursos económicos, financieros y humanos o quizás por resistencia a los cambios que se vienen dando en esta era de la información y del conocimiento.



REFERENCIAS

- Álvarez (2012), **Gerencia del Conocimiento en las Universidades Venezolanas, Bajo la Perspectiva Tecnológica.** Tesis Doctoral, publicada en la Universidad Fermín Toro. Barquisimeto, Venezuela.
- Arambarri (2014), de la **Universidad de Córdoba, España, realizó una tesis doctoral, titulada: "Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por proceso utilizando como soporte de las TIC, el entorno colaborativo de trabajo basado en el Modelo de creación de conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+D i, en Instituciones avanzadas en Conocimiento.**
- A.P. Pekín. 22 de Septiembre 2013. <http://www.eluniverso.com>. Presidente Nicolás Maduro Firma Acuerdos con China.
- Aróstica, P. (2014), **China en Transición a la Sociedad del Conocimiento: Implicaciones para América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**
- Bárceñas, A. (2015), **Primer Foro de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, CELAC Y CHINA, Naciones Unidas.**
- Castañeda (2009), **Aproximación a una Concepción de la Gerencia del Conocimiento para el Desarrollo Social,** Tesis Doctoral, Publicada en la Universidad Fermín Toro, Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.
- Cortina, A. (2008), **Ética de la Empresa,** Madrid, España, Editorial Trota.
- Churión, J. (2009), **Economía al alcance de todos,** Caracas, Venezuela. Editorial Melvin,C.A.
- De Sousa, S. J. (2009), **Cambio de Época, el Modelo Emergente de generación de Conocimiento y los Papeles Cambiantes de la Investigación y Extensión en la Academia del Siglo XXI.** Conferencia organizada por la Organización Internacional Agrícola.
- Drucker, P. (2008), **17 Lecciones Magistrales,** Bogotá, Colombia, Editorial Normas.
- Drucker, P. (2013), **La Gerencia en la Sociedad Futura,** Bogotá, Colombia, Editorial Norm
- Drucker, P. (1994), **El Ejecutivo Eficaz,** Bogotá, Colombia, Ediciones Apóstrofe. S.L.
- Flick, U. (2007), **Introducción a la Investigación Cualitativa.** Madrid, España, Editorial Morata.
- Gallardo, R. (2014), **Estrategias Pedagógicas Hacia la Lectura Recreativa, mediante Diferentes Código Lingüísticos,** Tesis Doctoral



Publicada en la Universidad Fermín
Toro, Barquisimeto, Estado Lara

Gerenciales. Barquisimeto, Lara,
Venezuela.

Gómez, J. y otros (2006). **Metodología
Cualitativa Crítica**, Barcelona,
España, Editorial el Roure.

Rojas, L.R. (2006), **Ciencias
Gerenciales**. Revista Negocio.

Kotler, P. Y Caslione, J. (2010),
**CAÓTICA Administración y
Marketing en Tiempos de Cao**,
Bogotá Colombia, Editorial Norma.

Tyson, S. y Y, A. (2011),
Administración de Personal, México,
D.F. Editorial Trillas

Lucas, M. A. (2000), **La Nueva Sociedad
de la Información**, Madrid, España,
Editorial Trota.

Tovar, A. (2014) **En 7 Claves Venezuela
y China Firman acuerdos este
Lunes**. (Prensa Presidencial).

<http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/actualidad/economia/en-7-claves---los-acuerdos-china-venezuela-firmado.aspx#ixzz3hn47LMVR>

Moreno L, J.I. (2004), **El Capital Social.
Nueva Visión del Desarrollo**,
Universidad Metropolitana, Caracas,
Venezuela, Editorial texto, C.A.

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38196/S1500389_es.pdf25

May 2015 ... LC/L.4010 • **19 de
Abril de 2015** Más Deudas por 5.000
Millones de Dólares Adquiere Venezuela
con China.

Sandin, P. (2003), **Investigación
Cualitativa en Educación:
Fundamentos y Tradiciones**, Madrid,
España, Mc Graw Hill.

Valdés, M. (2014), **Aproximación
Teórica de las Competencias que
Fundamentan las Actividades
Directivas en los Centros de
Educación Inicial**. Tesis Doctoral
Publicada en la Universidad Fermín
Toro, Barquisimeto Venezuela.

Pérez,(2011), **Gerencia Emergente en
Empresas con Dinámicas de Cambio
Organizacional**.

Zapata, L. (2008), **Aprendizaje
Organizacional. Administración del
Conocimiento**. México, Editorial Mc.
Graw Will.

Pombo (2012), **Aproximación teórica de
la Gestión del Conocimiento en la
UFT, desde la Perspectiva de sus
Actores Sociales**. Tesis Doctoral,
publicada en la Universidad Fermín
Toro, Barquisimeto, Estado Lara,
Venezuela

Revista Científica **Digital del Centro de
Investigación de Estudios**