GESTIÓN EMPRESARIAL E INNOVACIÓN: UN ABORDAJE DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOPEDAGÓGICA.

"Lo que hace distinta a esta sociedad, no es que el conocimiento sea otro recurso, como la tierra o el capital, sino que es EL RECURSO" (Peter Druker)

Dentro de un modelo económico incierto y que cambia constantemente, la mejor fuente para obtener ventajas competitivas es el conocimiento. La tecnología y los conocimientos están sujetos, se actualizan continuamente, por lo que las empresas deben crear nuevos conocimientos, difundirlos e incorporarlos en sus labores y cotidianeidad, para no quedar obsoletos dentro del mercado. Estas actividades definen a las empresas como creadoras de conocimiento e innovadoras.

Por lo tanto, crear conocimiento implica aprendizaje y esto nos acerca al campo profesional de la psicopedagogía, que tiene que ver con la forma en que aprenden y se desarrollan las personas, con las dificultades y problemas que puedan encontrar cuando llevan a cabo nuevos conocimientos: no solo a escala escolar, sino también familiar, de centros de capacitación para adultos, de asociaciones laborales y comunitarias, de centros recreativos, de medios de comunicación y empresas, entre muchas otras.

Así, la intervención psicopedagógica es una acción didáctica de actividades pensadas, planificadas y ejecutadas para que se aprenda más y mejor; vinculada con el desarrollo y la modificación de acciones pedagógicas, que facilitan aprender y se convierten en un aliado empresarial, el cual contribuye al enriquecimiento y cualificación del desempeño humano.

Un colaborador que conoce y domina bien su trabajo, que comprende la misión y la visión de la empresa para la cual trabaja, que ha recibido la inducción correcta y precisa sobre lo que tiene y debe hacer, se convierte en ese capital humano e intelectual que toda empresa desea.

La gestión y la innovación empresariales requieren de un capital humano especializado en su labor, cuyo fin será la mejora de la productividad y la competitividad, siendo el conocimiento un recurso esencial, en el que la psicopedagogía puede intervenir y favorecer ese aprendizaje, pues considera la multiplicidad de formas estratégicas de transmitir ese conocimiento, lo que asegura un aprendizaje significativo.

Por lo tanto,

¿Qué puede hacer un psicopedagogo en el ámbito empresarial?

- Dar inducción a los nuevos colaboradores.
- Capacitar al personal sobre diferentes temáticas con estrategias adecuadas, asegurándose de la comprensión de todos.
- Desarrollar y fortalecer competencias.
- Verificar que el colaborador comprende lo que debe hacer.
- Favorecer la transmisión de conocimientos entre unos y otros, evitando todo conocimiento tácito (aquel que permanece en la mente de las personas; el que es difícil de ser transferido no es útil a la organización por sí solo).
- Favorecer y provocar el conocimiento explícito para ser compartido con el resto de la organización.
- Construir manuales de puestos basados en procesos de fácil comprensión para quien aprende.
- Trabajar sobre manuales de funciones, que consideren el puesto, competencias y otras habilidades del candidato al puesto.
- Hacer entrevistas de selección y reclutamiento de personal.
- Crear modelos de gestión del conocimiento.

El conocimiento mismo es un activo intangible, que, desde la psicopedagogía, puede favorecer el conocimiento empresarial, al darle un valor considerable. El conocimiento bien aprendido y ejecutado será para la organización ese activo que no se depreciará con el tiempo, y que no se agotará con su uso; por lo contrario, su uso lo enriquece. Justamente, es ese valor agregado, ventaja competitiva de aquellas empresas que lo posean.

M. Sc. Mercedes Díaz Herrera.
Psicopedagoga. Profesora de la Universidad Florencio del Castillo.

