

CAMPUS APD MEDITERRÁNEO

En busca del conocimiento organizativo

El pasado 16 de febrero tuvo lugar una nueva edición del Campus APD bajo el lema “Universidad 2.0: desafíos de la formación en el nuevo entorno económico”. Además de un éxito en participación, el encuentro supuso la consolidación del propio Campus, un proyecto de gran importancia teniendo en cuenta que nuestro país debería jugar una de sus bazas de futuro en el mercado de la economía del conocimiento.

Por Ricardo Alfaro, Director de RRHH Corporativo de Asepeyo



I CAMPUS La Universidad Corporativa, clave para la gestión del talento. Emilio Cuatrecasas presentó la primera edición del Campus celebrada en junio de 2008 en la que participaron Juan Carlos Cubeiro, José María Vázquez-Pena, Juan Rovira, Juan María de Mora, Evaristo Aguado y Ricardo Alfaro.

La coyuntura actual ha puesto en evidencia la necesidad de apostar por un modelo empresarial que consiga poner en valor las ventajas competitivas para un desarrollo sostenible que permita a las próximas generaciones mantener el nivel de vida (que no el modelo de vida). Así, la economía basada en procesos productivos y de servicios de bajo valor añadido, en la que las personas puedan ser tratadas como recursos empleados y por lo tanto como un gasto a minimizar, puede dejar paso a una economía basada en la innovación y el conocimiento donde el capital humano sea el elemento clave. Es en ese contexto donde deberán librar una batalla decisiva, aquella que tiene que ver con conseguir organizaciones generadoras de entornos que fomenten el desarrollo del talento de colaboradores sobre el que apalancar esa innovación imprescindible. Y uno de los elementos más incentivadores en ese desarrollo del talento es precisamente la capacidad de conseguir que el conocimiento

sea transferible, fluya y constituya un recurso disponible para toda la organización (generando inteligencia colectiva). Para eso precisamente las organizaciones más modernas han diseñado herramientas como las universidades corporativas (entendidas como concepto, independientemente de la denominación que se les dé en cada caso).

Transmisores de conocimiento

Una universidad corporativa es un esfuerzo organizativo tendente a mantener un espacio de aprendizaje donde todas las personas puedan obtener las herramientas necesarias para la mejora de su desempeño profesional, de forma sistemática y homogénea. Ese espacio de conocimiento tiene como misión posibilitar la generación y difusión del mismo a través del intercambio de experiencias y prácticas entre profesionales con intereses comunes, normalmente aprovechando

las posibilidades de las nuevas tecnologías. Y el nuevo entorno supone una apuesta de alineación de esos procesos con la estrategia corporativa, involucrando a todos los agentes internos en esa gestión, quedando Recursos Humanos en un plano facilitador y gestor. De esta forma, se pone el énfasis en su consideración como uno de los mayores esfuerzos inversores, escapando por tanto de la percepción de la formación como un gasto innecesario. Finalmente, la nueva concepción supone poner más el foco en el aprendizaje que en la formación, por considerarse aquél como el fin último de la gestión del conocimiento, mientras que la formación responde a un rol tradicional que prioriza el medio y el profesor por encima del fin y el alumno.

Al alcance de todos

Cuando nos referimos a este tipo de proyectos, en ocasiones los asimilamos a grandes corporaciones empresariales con miles de colaboradores y una ingente cantidad de medios para dotarse de instalaciones, recursos humanos y tecnología muy cara. Nada más lejos de la realidad ya que, aunque han sido esas corporaciones las que han liderado la implantación de este tipo de proyectos, el verdadero futuro de la universidad corporativa residirá en la capacidad de las empresas de tamaño medio de reinventar su modelo de gestión del conocimiento orientado al desarrollo del talento y a la innovación de procesos de producto y/o servicio. Y podemos decir que existen ya hoy algunos elementos que nos permiten ser optimistas al

respecto. Por ejemplo, el hecho de que muchos de los sectores emergentes pivoten sobre un modelo de empresa anclado en la economía del conocimiento y en base a empresas flexibles y de tamaño más reducido, la “socialización” de las tecnologías de la información y -sobre todo- la comunicación y modelos de negocio definidos donde las personas tendrán un peso específico muy importante. Es en este contexto en el que nacen las universidades corporativas 2.0 como instrumentos de gestión del conocimiento puestos al servicio de aquellas organizaciones que quieren mantener su competitividad mediante la utilización de herramientas colaborativas basadas en la Web 2.0. Pero debe tenerse en cuenta que supone no sólo el simple uso de esas herramientas, sino también cambios más profundos relacionados con la identidad de las personas y las relaciones entre ellas. En definitiva, implica incorporar un espacio de aprendizaje donde las personas intercambian conocimientos y experiencias de forma que la organización se aprovecha de las sinergias resultantes y las aulas se convierten en comunidades de prácticas. El Campus APD Mediterránea ha cubierto una necesidad manifestada por muchos de nosotros; la necesidad de compartir experiencias con aquellas empresas que están transformando la gestión del conocimiento y del aprendizaje como

punta de lanza para fidelizar el talento y relanzar los sistemas de innovación en procesos, productos y servicios. La prueba de este interés se puso de manifiesto en la gran afluencia de asistentes a las jornadas del Campus, afluencia que seguro se verá incrementada en próximas ediciones.



II CAMPUS Universidad Corporativa 2.0: desafíos de la formación en el nuevo entorno económico. Marian Puig, José Gabriel Martín y Jordi Nadal presentaron la edición de este año, que contó además con la presencia de Santiago Álvarez de Mon, Juan Rovira, Ricardo Alfaro y Miguel Ángel Oliva.

Uno de los elementos más incentivadores en el desarrollo del talento es la capacidad de conseguir que el conocimiento sea transferible, fluya y constituya un recurso disponible para toda la organización