

REVISTA TAJAMAR

ENTRE EL RÍO Y EL MAR



Volumen 1 - Número 2 - Diciembre 2022 - Barranquilla, Colombia.



Sello editorial

 **LITORAL**
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



Directivas Institucionales

Presidencia

Alba Lucia Corredor Gómez

Rectora

Cecilia Dolores Correa de Molina

Vicerrector Académico

Alfredo Florez Gutiérrez

Vicerrector de Investigación Extensión y Proyección Social

Juan Carlos Robledo Fernández

Directora Administrativa Financiera

Cindy Muñoz Sánchez

Doctor en Administración

Juan Carlos Robledo Fernández, PhD.

Doctor en Ciencias de la Educación

Alfredo Floréz Gutiérrez, Dr

Maestreado en Administración de Empresas

Mauricio Santamaria Ruiz, M.Sc.

Magister en Ingeniería Industrial

Fernando Ruiz Ohlsen, M.Sc.

COMITÉ EDITORIAL

Coordinador de Investigación

Mauricio Santamaria Ruiz, M.Sc.

Director de Investigaciones

Javier Agredo De Fex, M.Sc.

Director de Planeación y Aseguramiento de Calidad

Fernando Ruiz Ohlsen, M.Sc.

Secretaria general

Karolays Muñoz Caro

Doctor en Ciencias Administrativas

José Gabriel Ruiz Andrade, PhD.

Doctora en Ciencias Administrativas

Omaira Cecilia Martínez Moreno, PhD.

Doctor en Gerencia de Proyectos

Abel Aníbal del Río Cortina, PhD.

Doctor en Administración

Juan Carlos Robledo Fernández, PhD.

Doctor en Ciencias de la Educación

Reynier Israel Ramírez Molina, PhD.

COMITÉ CIENTIFICO

Editorial

Editorial

Juan Carlos Robledo Fernández

 <https://orcid.org/0000-0001-6303-8688>

 Doctor en Administración por la Universidad EAFIT Colombia. Posdoctorado en Estrategia y Organizaciones por la UAM (México). Magíster en Administración por Universidad Autónoma de Bucaramanga en convenio con el TEC de Monterrey. Economista por la Universidad Tecnológica de Bolívar. Email: jrobledo@litoral.edu.co

Las dinámicas sociales, económicas, culturales, políticas han venido configurando entornos volátiles, inciertos, ambiguos. En este sentido, las empresas alrededor del mundo han empezado a generar capacidades de respuesta y adaptación haciendo uso de estrategias no solo basadas en la innovación y la tecnología, sino también y fundamentalmente en las Estrategias de Gestión del Conocimiento. las empresas colombianas e inclusive el sector público no son ajenos a estas circunstancias. Es por ello, que este número de la Revista Tajamar, medio de divulgación científica, académica, publica ocho documentos que considera de valor académico para su divulgación y difusión acompañados de un primer documento sobre notas editoriales. Como parte de estas nuevas dinámicas es relevante poner sobre la mesa de análisis aspectos vinculados al tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento con una perspectiva particular de tipo cualitativa haciendo uso de técnicas de hermenéutica crítica. De otro lado, la Gestión del Conocimiento está vinculada a los procesos administrativos, es por ello, hacer la reflexión sobre la Administración más allá de una práctica funcional, sino también como un lenguaje para la gerencia. Sumado, es importante considerar el rol del individuo en las organizaciones, considerando la capacidad inherente para la generación de conocimiento y como parte sensible para que las empresas logren sus propósitos desde la acción colectiva.

No puede dejarse sin mencionar, la importancia de los recursos y capacidades que una organización pueda dominar para el desarrollo de su modelo de negocios, y que está íntimamente ligada a la capacidad de sostenibilidad de las ventajas competitivas. Es de interés, en el análisis de los entornos dinámicos, reconocer y aproximarse al análisis de la Gestión de las Alcaldías, toda vez que estos son órganos locales de poder que tienen impacto a través de políticas públicas en la modelación de características propias del entorno local y sus relaciones con el desempeño de las empresas y la sociedad misma. De igual forma, el concepto de Innovación no podría dejarse por fuera de los análisis que comprometen al campo de estudio de la Gestión del Conocimiento, comprender como desde los territorios se hacen los esfuerzos para crear condiciones que permitan el desarrollo de capacidades para innovar y de aquí poder mejorar las características de competitividad, dejando claro que existe un vínculo inalienable entre gestión del conocimiento y la innovación como categorías de análisis para el desempeño de las empresas y los países.

En síntesis, este número de la revista Tajamar, se propone ofrecer a sus lectores, las posibilidades de acceder a marcos de referencia realizados por expertos, en su mayoría personas que se encuentran en formación doctoral y que tienen como propósito apoyar la divulgación y la difusión del conocimiento científico.


Notas de Editorial

Labor editorial en gestión del conocimiento

Editorial work in knowledge management.

Mauricio Junior Santamaria Ruiz

 <https://orcid.org/0000-0002-2976-0834>

 Maestrante en administración; Especialista en alta gerencia, administrador de empresas, docente investigador. Corporación educativa del litoral. Email: msantama@cuc.edu.co

Cómo citar este artículo:

Santamaria R, M. (2022). Labor editorial en gestión del conocimiento. *Revista tajamar*, 1(2). p. 5-6. [https://doi.org/10.24018/revista-tajamar-1\(2\)-5-6](https://doi.org/10.24018/revista-tajamar-1(2)-5-6)

Resumen

La labor del editor en revistas científicas es de gran importancia para asegurar la calidad y precisión de los artículos publicados. La gestión del conocimiento juega un papel fundamental en este proceso, ya que implica utilizar información y recursos especializados para mejorar los procesos editoriales y promover la excelencia en la publicación de trabajos científicos. El comité editorial es responsable de seleccionar los artículos apropiados para su publicación. Para lograr esto, el editor debe contar con textos y guías de redacción que proporcionen estándares y buenas prácticas editoriales para evaluar adecuadamente los manuscritos recibidos y tomar decisiones informadas sobre su aceptación.

Palabras clave: *gestión del conocimiento, tratamiento de la gestión del conocimiento.*

Abstract

The role of the editor in scientific journals is of great importance to ensure the quality and accuracy of published articles. Knowledge management plays a fundamental role in this process, as it involves using specialized information and resources to improve editorial processes and promote excellence in the publication of scientific papers. The editorial committee is responsible for selecting the appropriate articles for publication. To achieve this, the editor must have texts and writing guidelines that provide standards and best editorial practices to adequately evaluate the received manuscripts and make informed decisions about their acceptance.

Keywords: *Editorial work, knowledge management, knowledge management treatm*

La labor del editor en revistas científicas es de suma importancia para garantizar la calidad, relevancia y precisión de los artículos publicados. La gestión del conocimiento desempeña un papel fundamental en esta tarea, ya que implica la utilización de información junto a recursos especializados para mejorar los procesos editoriales en la búsqueda de promover la excelencia en la publicación de trabajos científicos, siendo el comité responsable de seleccionar los artículos adecuados para su publicación, asegurándose de que cumplan con los estándares de calidad y rigor científico requeridos. Para ello, debe contar con textos, guías de redacción, que proporcionen estándares, así como buenas prácticas editoriales, con el fin de evaluar adecuadamente los manuscritos recibidos y tomar decisiones informadas sobre su aceptación.

Por lo tanto, la utilización de guías de estilo, normas de citación, como las de la American Psychological Association (APA), se consideran esenciales para mantener la consistencia seguida de la precisión en la redacción de los artículos, dado que estas normas aseguran que las citas y referencias sean adecuadas permitiendo integrar los resultados de investigaciones previas adecuadamente reconocidas de impacto positivo en el contexto científico.

Posteriormente el editor debe gestionar la revisión, evaluación y edición, de los artículos, asegurándose de que estén correctamente estructurados, claros y coherentes. También debe supervisar la revisión por pares, asegurándose de que se realice de manera imparcial, rigurosa, siguiendo la norma junto a el formato de evaluación socializado para tales fines, haciendo llegar a los autores las observaciones de los Pares para asegurar de que se tomen en cuenta las sugerencias

para mejorar la calidad del artículo, debe tener en cuenta el contexto específico de la revista y su área de conocimiento, así como los intereses, especiales de su audiencia científica. Además, debe mantenerse actualizado sobre los avances o surgimiento de tendencias en el campo, para garantizar que la revista refleje los temas de mayor relevancia e interés en la comunidad científica.

En cuanto a la formación de profesionales, la gestión del conocimiento adquiere gran relevancia como una oportunidad para integrar habilidades avanzadas de investigación. Los textos de metodología de investigación y redacción científica son esenciales para los autores, proporcionándoles las herramientas necesarias para desarrollar investigaciones rigurosas y comunicar sus hallazgos de manera efectiva.

Asimismo, la divulgación de los artículos científicos es crucial para compartir el conocimiento generado en la comunidad científica. Para lograr una adecuada divulgación, es importante seguir las pautas éticas y de presentación de los resultados de investigación. La literatura en publicaciones científicas proporciona apoyo para la gestión científica y para el manejo de los sistemas de indexación y resumen, lo que contribuye a la calidad y visibilidad de los artículos.

Tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento

Accounting and financial treatment of knowledge management

Jennifer Andrea Lemus Quintero

Doctorando en Gestión tecnología e innovación; Universidad Simón Bolívar

Cómo citar este artículo:

Lemus Quintero, J. (2022). **Tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento**. *Revista tajamar*, 1(2). p. 7-12.

7

Resumen

Partiendo desde la conceptualización de gestión del conocimiento, el objetivo es reflexionar sobre el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento, a través del método cualitativo, utilizando la hermenéutica crítica para entender el tratamiento de la gestión del conocimiento, ya que permite evaluar la rentabilidad de las inversiones en capacitación y mejora de competencias de los trabajadores. Sin embargo, también se reconoce que la gestión del conocimiento va más allá de los indicadores financieros y que la expresión tácita de la misma debe ser considerada en la identificación de los perfiles requeridos para el desarrollo de las actividades.

Palabras clave: *gestión del conocimiento, tratamiento de la gestión del conocimiento.*

Abstract

Starting from the conceptualization of knowledge management, the objective is to reflect on the accounting and financial treatment of knowledge management, through the qualitative method, using critical hermeneutics to understand the treatment of knowledge management, since it allows evaluating the profitability of investments in training and improving the skills of workers. However, it is also recognized that knowledge management goes beyond financial indicators and that its tacit expression must be considered when identifying the profiles required for the development of activities.

Keywords: *knowledge management, knowledge management treatment*



Introducción

Desde la Perspectiva organizacional, se entiende que la gestión del conocimiento es la suma de subprocesos instalados al interior de una organización, que surgen a partir de la ordenación y sistematización de datos e información que permiten ser analizados e interpretados para generar conocimiento, por lo cual se considera necesario generar esta sistematización en las organizaciones (Rivera & Rivera, 2016).

Esto se debe a que el conocimiento, fundamentado en la identificación, adquisición, desarrollo, retención, distribución y utilización de la información disponible, es una fuente generadora de ingresos y de ventajas competitivas (García Medina, Rodríguez Fajardo, & Estrada Medina, 2018) dinamizada por todos los colaboradores en la organización, considerando la capacidad de adaptación de dicho recurso a la manera de entender y transmitir los hechos o cosas que se conocen y que pueden ser aplicados por diferentes usuarios, y en este sentido cobra valor realizar un adecuado tratamiento contable y financiero de un elemento clave en la productividad y rentabilidad de un negocio (Rojas Pecio & Roa Petrasic, 2021).

Por lo cual surge la siguiente pregunta problema: ¿cuál es el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento?

Bases teóricas

La gestión del conocimiento representa por sí sola un cúmulo de esfuerzos de personas con deseos de hallar la manera de ser efectivos en el desarrollo de alguna actividad comercial y/o de servicios por la forma en que su pensamiento da vida a lo percibido por sus sentidos y las sinergias que crea alrededor de ello; esto conlleva a la formación y especialización que experimentan los participantes (equipo de trabajo)

involucrados en los diferentes procesos de una empresa. No obstante, cuantificar variables subjetivas como gestionar conocimiento, pensamiento y el conocimiento mismo, hace que el control, sobre los beneficios que a futuro puedan brindar a una compañía, sea insuficiente dada la intangibilidad de los conceptos a la luz de lo establecido por la Fundación International Financial Reporting Standard (IFRS) en la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 38 *Activos Intangibles*.

La IFRS, desarrolló, a través del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, con apoyo de otras organizaciones, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para aquellas empresas con la obligación de rendir cuentas (IFRS Foundation, 2016), entre las que quiero resaltar el reconocimiento, medición y valoración de activos intangibles con el objetivo de hallar, medianamente, una cercanía hacia la aplicación a la gestión del conocimiento; su impalpabilidad se evidencia en algo como el tiempo, no se puede tocar ni medir, pero se tiene la percepción de que existe y tiene un efecto en algo y eso hace que pueda considerarse un activo intangible que genera valor para la empresa de alguna manera. Pero, para eso es necesario precisar algunos conceptos que nos ayuden a profundizar en esta apreciación.

Inicialmente, un activo es un recurso que es controlado por una entidad, producto de situaciones o hechos pasados, del cual se espera obtener unos beneficios económicos venideros. Ahora, un activo intangible es aquel que es identificable, sin apariencia física y de carácter no monetario entendiéndose esto como la ausencia de la obligación de dar o recibir algo a cambio (Deloitte, 2018).

A modo de ejemplo, un activo intangible puede ser conocimiento tecnológico o científico, diseño e



implementación de procesos y sistemas nuevos, concesiones o licencias, la propiedad intelectual, los conocimientos comerciales o de marcas, patentes, programas informáticos, derechos de autor, las películas, listas de clientes, derechos por servicios hipotecarios, licencias se pesca, cuotas de importación, franquicias, relaciones comerciales con proveedores o clientes, la lealtad de los clientes, cuotas de mercado, derechos de comercialización, los conocimientos técnicos y de mercado, formación del personal, actividades de investigación y desarrollo.

Sin embargo, los activos intangibles, excluyendo aquellos que por disposición normativa sean reconocidos de otra forma, deben ser, *identificables*, es decir separable; *controlables*; y, que de ellos *deriven ingresos financieros*. De lo contrario será reconocido como un gasto o formará parte de la plusvalía¹ reconocida en la fecha en la que fue adquirido.

De acuerdo a lo anterior, la gestión del conocimiento no cumple con uno de los tres requisitos para ser configurado como activo intangible generando una contrariedad puesto que a pesar de que es un elemento potencial en el crecimiento y competitividad de una organización, no tiene cómo cuantificarse para poder ser medido y controlado pero su plusvalía, de acuerdo a Cataño, 1995, se reduce a una “ganancia extra” para la empresa como resultado de la diferencia entre lo que realmente produce un empleado y el salario que recibe por ello; una singular postura de Marx frente al capitalismo:

Para poder sacar un valor de cambio nuevo del valor usual de la mercancía, sería necesario (...) descubrir en el propio mercado una mercancía cuyo valor de uso poseyese la virtud particular de ser

una fuente de valor de cambio (...) Esa mercancía cuyo uso es creador de un incremento de valor de cambio existe en el mercado, es la fuerza del trabajo (Marx & Engels, 1960)

En palabras de Arnaudo, 2013, “el capitalismo descubre y utiliza la única mercancía que tiene la propiedad de producir, y al usarse, un valor de cambio mayor que su valor de cambio original: la fuerza de trabajo del obrero” (p.46) y aunque existen metodologías para darle valor razonable al conocimiento generado por el trabajador no hay algo que asegure que será perpetuo para una empresa y que por el contrario es susceptible de perderse ante mejores oportunidades para él.

Lo más seguro hasta el momento es que la gestión del conocimiento simboliza una buena o mala percepción del capital intelectual de algunas organizaciones que marcan una diferencia en el tema respecto a otras; hoy podemos nombrar y señalar modelos exitosos tales como Grupo EPM, Grupo Nutresa, Instituto Colombiano de Petróleo (ICP), Amarilo, Postobón S.A. quienes se distinguen por innovación, crecimiento e investigación, gracias al talento humano que ha cosechado, resaltando, además, que son empresas de origen colombiano, con presencia a nivel internacional, nacional y regional, para evitar que su imaginación esté diciéndole que eso sucede sólo en otros países.

Es normal encontrar cientos de referentes empresariales, por medio de famosos rankings de reputación corporativa y de sostenibilidad, que sobresalen por tener un alto capital humano y que sin duda las han llevado a ocupar posiciones tales como mejor lugar para trabajar, buen gobierno corporativo, capacidad para atraer y retener talento, entre otros. Todo esto se da gracias

¹ La plusvalía se puede definir como el beneficio que se obtiene entre la diferencia del precio de compra y venta de un bien en una transacción económica.



a la flexibilidad de los métodos administrativos adoptados, lo que ha hecho que se diseñen y ejecuten tácticas y procedimientos conducentes a crecer y desarrollar una industria rentable, siendo una de ellas la gestión adecuada y estratégica del conocimiento.

En este sentido el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento se realiza mediante el reconocimiento de situaciones prácticas que implican la realización de un hecho monetario como capacitaciones, foros, especializaciones, actualizaciones y demás, que hacen que los equipos de trabajo mejoren sus habilidades y desarrollen sus conocimientos en función de las necesidades de la empresa; cada partida es registrada teniendo en cuenta el centro de costo al que pertenece, ya sea un gasto o un costo, susceptible de ser recuperado, pero no reconocido como un activo o inversión al que se le pueda dar un valor y peso en un estado financiero ni mucho menos depreciar o amortizar. El objetivo de este trabajo es reflexionar sobre el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento.

Metodología

La hermenéutica crítica es una corriente filosófica que se enfoca en analizar la interpretación de los textos y su relación con el poder y la sociedad. En el contexto del tema "Tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento", se abordó la cuestión desde este enfoque hermenéutico mediante la exploración crítica de las diferentes interpretaciones y perspectivas que existen sobre el tema en la literatura.

El primer paso en este abordaje sería identificar los textos y documentos relevantes que se han producido en el ámbito de la contabilidad y las finanzas en relación con la gestión del conocimiento. La hermenéutica crítica sugiere que es importante tener en cuenta los intereses y motivaciones que subyacen a la producción

de dichos textos, y considerar las posibles agendas ocultas detrás de las diferentes perspectivas presentadas en ellos.

Una vez que se han identificado los textos relevantes, el siguiente paso sería analizarlos críticamente, prestando atención a los supuestos y valores implícitos en las diferentes interpretaciones presentadas. La hermenéutica crítica sugiere que los textos no son "objetivos", sino que son producidos en contextos sociales y políticos específicos que influyen en la forma en que se construyen y presentan las ideas.

En este sentido, la hermenéutica crítica invita a los lectores a cuestionar las interpretaciones que se presentan en los textos y a considerar las posibles consecuencias sociales y políticas de esas interpretaciones. Es importante preguntarse quién se beneficia de ciertas interpretaciones, quién queda excluido o marginado, y cuáles son las implicaciones de estas interpretaciones para la sociedad en general.

Para redactar un texto sobre el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento, se siguieron los siguientes pasos:

- a) Identificar la temática y el objetivo del texto, es decir, qué se quiere comunicar y a quién se quiere dirigir.
- b) Realizar una búsqueda exhaustiva y sistemática de información relacionada con el tema, utilizando fuentes confiables y actualizadas.
- c) Seleccionar y analizar críticamente la información recopilada, identificando las ideas centrales y las posibles contradicciones o lagunas en la literatura.
- d) Organizar la información de manera coherente y estructurada, siguiendo una estructura lógica y clara que permita al lector comprender fácilmente el contenido del texto.



- e) Redactar el texto de forma clara y concisa, utilizando un lenguaje técnico apropiado para el público objetivo y evitando la ambigüedad y la redundancia.
- f) Revisar y corregir el texto para asegurarse de que cumple con los estándares de calidad y rigor académico, así como para verificar la coherencia y cohesión del contenido.

Conclusiones

Se está capacitando y mejorando las competencias de nuestros trabajadores, pero se están “fugando”; estamos gastando algo de lo que difícilmente veremos el retorno en el corto y mediano plazo. ¿Qué hacemos? La respuesta es sencilla, como dije al inicio de este documento, la gestión del conocimiento, aunque hace parte fundamental del negocio, es solo un elemento de los miles que una organización debe tramitar para lograr administrarlo de manera armoniosa. La expresión tácita de la gestión del conocimiento no puede resumirse a indicadores e información financiera que permita conocer si se es rentable o no, pero sí a identificar los perfiles requeridos para el desarrollo de las actividades mediante el reconocimiento de aprendizajes previos y la estandarización de procedimientos, al estilo de la vieja escuela de Taylor, con el riesgo de perderlos en el camino.

podemos inferir que el tratamiento contable y financiero de la gestión del conocimiento es un tema clave para la organización, ya que permite evaluar la rentabilidad de las inversiones en capacitación y mejora de competencias de

los trabajadores. Sin embargo, también se reconoce que la gestión del conocimiento va más allá de los indicadores financieros y que la expresión tácita de la misma debe ser considerada en la identificación de los perfiles requeridos para el desarrollo de las actividades.

Desde la fuga de trabajadores capacitados, es importante considerar que la gestión del conocimiento no se limita solo a la capacitación, sino que incluye también la retención de talentos. Es decir, se deben implementar políticas y prácticas que incentiven a los empleados a permanecer en la organización, tales como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, un ambiente laboral agradable, entre otros.

En cuanto a la estandarización de procedimientos al estilo de la vieja escuela de Taylor, se debe tener en cuenta que la gestión del conocimiento no se trata de la mera aplicación de procesos estandarizados, sino de la creación y compartición de conocimiento entre los miembros de la organización. Por tanto, es necesario fomentar una cultura de colaboración y aprendizaje continuo, que permita la generación y aplicación de nuevas ideas y soluciones a los desafíos que se presentan en la organización, para abordar los desafíos de la gestión del conocimiento en una organización, es necesario considerar tanto los aspectos financieros como los no financieros, fomentar una cultura de colaboración y aprendizaje continuo, y implementar políticas y prácticas que incentiven la retención de talentos.



Referencias

- Arnaudo, F. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx. *Revista Cultura Económica*, 86, 43-49. doi:10.15446/innovar.v31n80.93665
- Cataño M., J. (1995). La plusvalía marxistas: ¿una reformulación clásica o monetaria? *Cuadernos de Economía*, 24-52.
- Deloitte. (03 de 2018). *Deloitte*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2038%20-%20Activos%20Intangibles.pdf>
- García Medina, V., Rodríguez Fajardo , E., & Estrada Medina, L. (2018). Knowledge management model and measurement of intellectual capital in the financial sector. *Iberian Conferencie on Information Systems and Technologies*, 1-7. doi:10.23919/CISTI.2018.8399196
- IFRS Foundation. (2016). Obtenido de <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/about-us/who-we-are/who-we-are-spanish-v2.pdf>
- Marx, C., & Engels, F. (1960). *El Manifiesto Comunista*. Buenos Aires: Editorial Anteo.
- Rivera, Í., & Rivera, G. (2016). Design, measurement and analysis of a knowledge management model in the context of a Mexican university. *Innovar*, 21-34. doi:http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54320
- Rojas Pecio, H., & Roa Petrasic, V. (2021). Proposal of a knowledge self-management model for the productivity of small companies in the age of knowledge. *Innovar*, 31, 73-84.



Administración, más que práctica

Administration, more than practice

Carmenza Salgado

 Doctorando en Administración; Universidad De Cartagena. Email: csalgadoj1@Unicartagena.edu.co

13

Cómo citar este artículo:

Salgado, C. (2022). Administración, más que práctica. *Revista tajamar*, 1(2). p. 13-19.

Resumen

En este artículo de reflexión, se encuentra un resumen de la práctica de gestión a través de los diferentes periodos de la historia y cómo en cada uno de ellos se pueden vislumbrar algunos de los principios actualmente reconocidos en la administración, así mismo se presenta cómo la administración y todo lo que lo atañe hace parte del paradigma de la complejidad.

Palabras clave: Administración, evolución, complejidad, simplicidad, civilizaciones.

Abstract

In this reflective article, there is a summary of the management practice through the different periods of history and how in each one of them some of the principles currently recognized in the administration can be glimpsed, likewise it is presented how the administration and everything that concerns it is part of the paradigm of complexity.

Keywords: Administration, evolution, complexity, simplicity, civilizations.

Introducción

En el presente texto se describe la presencia de los elementos administrativos en las civilizaciones antiguas y presentes y cómo sus prácticas sociales y económicas han contribuido a la formación del ejercicio empresarial actual. También se presentan los postulados clásicos y mecanicistas de la administración, donde el ser humano no propietario del capital de trabajo es visto como una simple máquina, y su evolución del paradigma de la simplicidad a la complejidad, aportando al ejercicio económico organizacional un ecosistema donde el hombre puede seguir desarrollando su creatividad y generando productividad; postura que ha sido validada a través de estudios organizacionales y teorías de cohorte estratégica en los negocios.

Reflexiones

En este apartado se genera el contexto de los autores que mencionan la administración desde la simplicidad hasta su evolución más compleja en la actualidad, por lo cual se hace mención de la conceptualización propia de las teorías.

Contexto de las Teorías administrativas:

La administración o distribución de recursos, actividades y tiempo es una práctica milenaria que inferimos se realiza desde la prehistoria, esto se puede advertir por la necesidad de organización para la caza de especies en pro de la supervivencia, entre ellas los mamuts, lo cuales eran animales que superaban en tamaño a la raza humana, pero éste haciendo uso de su inteligencia lograba desarrollar tácticas individuales y grupales para que la presa se convirtiera en sustento de la comunidad. (Covo, 1993).

Posteriormente, la aparición de los registros nos permite evidenciar que culturas como la Sumeria, datan

aproximadamente en cinco mil años antes de Cristo, ubicada entre los ríos Tigris y Éufrates, realizaron registros de sus transacciones comerciales; los palacios fueron catalogados como los primeros centros administrativos y se puede evidenciar que implementaron centros de acopio para las acumulación de alimentos y herramientas no utilizadas, aquí se puede notar acciones ligadas a la función administrativa de organización y control. (Santamaria et al., 2022, Fabregas, 2020).

Otra de las civilizaciones de la antigüedad cuya visión ha impactado la realidad de su territorio por más de mil años y hasta la fecha, trayendo a mención la cultura egipcia la cual data de aproximadamente desde cuatro mil años antes de cristo y se ubicaba en la zona norte de África en alrededor del afluente y valle del rio Nilo y el cual se expandió a orillas africanas del mar rojo, palestina y el norte de Siria Según (Ramirez, 2010). Desde el siglo XVIII, Egipto es mundialmente reconocida por sus pirámides, construidas con la finalidad de ser la tumba donde reposaría el cuerpo de los faraones (dirigentes) y que les ayudaría en el traslado de su espíritu al más allá. Estas monumentales obras de ingeniería, estudiadas durante muchos años por distintas ramas de la ciencia, según (Ramirez, 2010) se ha revelado que su planeación y construcciones requirió de un muy organizado sistema que involucraba planeación, organización, dirección y control, esto es lo que hoy conocemos como el proceso administrativo; por lo que se esboza una notada capacidad para manejar las masas y un sistema burocrático bien definido.

Por otra parte, la civilización Babilónica, ubicada en la región meridional de la Mesopotamia asiática,



cuya existencia data aproximadamente del año dos mil cien años antes de Cristo, es reconocida mundialmente por la creación e implementación de leyes que permitían aplicar la justicia en su territorio, el documento que compendia estas leyes se conoce como el código Hammurabi escrito por el rey Hammurabi y en él reposan 282 leyes que regulaban las condiciones para la realización de contratos comerciales, precios de productos, relaciones entre las familias y conductas criminales, el mismo se exponía en una columna de dos metros y en su cúspide se encontraba la imagen del dios Samash o Marduck, lo cual le daba un estatus divino a las leyes; los centros administrativos de ésta civilización eran los tribunales donde se encontraban cuatro jueces que aplicaban severamente la ley. El objetivo de esta civilización era construir una estructura socialmente fuerte que permitiera la preservación de la misma y promovía las buenas prácticas en cada una de las actividades económicas y sociales. (Sanchez, 2015).

Alrededor del segundo milenio antes de Cristo, se tienen registros de la civilización hebrea, la cual inicialmente era nómada y posteriormente se establece en la ciudad de Canaán, actualmente Nablus ubicada al norte de Cisjordania en Palestina (Asia occidental), es mundialmente conocida por ser el pueblo de dónde provino Jesucristo; su fuerte división jerárquica ligada a la religión, la delegación de autoridad y la legislación por medio de la Torá, han impactado significativamente el ecosistema empresarial en todo el mundo (Covo Torres, 1993). En el lado oriental de Asia alrededor del año mil seis cientos antes de cristo existió la primera dinastía China según la historia, sin embargo, hallazgos arqueológicos sugieren que para el periodo antiguo pudieron existir miembros de esta civilización datados de cuatro mil

setecientos años A.C. La constitución de Chow describe las tareas que deben cumplir los sirvientes del emperador esbozando el concepto de descripción de funciones, también el sistema ordenado y definido que adopta Confucio ha aportado a la evolución de la administración pública en la actualidad; así mismo el emperador Mencius fue reconocido por el uso estricto de metodologías, sistemas y modelos (Ramirez, 2010).

Entre doscientos y quinientos antes de Cristo, en el continente europeo, se desarrolló la civilización Grecia, quienes tenían la premisa que la educación y el ejercicio del pensamiento crítico perpetuarían una sociedad justa, los filósofos mundialmente conocidos como: Sócrates, Aristóteles, Pericles y Platón, promueven en sus obras, la separación de la experiencia frente al conocimiento técnico, la asignación de tareas de acuerdo a las aptitudes del ser humano, selección de personal y la búsqueda de un estado perfecto. (Reyes, 2007).

Durante los años doscientos antes de Cristo a cuatrocientos después de Cristo, surgió la civilización Romana en la península itálica; mundialmente conocido por su república, la cual tenía un régimen aristocrático y cuyas principales instituciones eran el senado, las magistraturas y los comicios, que le permitió crear una sólida división del poder, promoviendo la participación activa de la sociedad y por lo tanto el desarrollo de la misma se hizo notorio. La legislación romana documenta y aporta a la administración la división de empresas en públicas, mixtas y privadas, así como buenas prácticas de comercialización transnacional, pues documentaba y distinguía las cargas que transitaban por el imperio con un sello. Posterior al año cero y producto de los múltiples esfuerzos del imperio Romano por sostener su



hegemonía y en procura de la paz religiosa, que fortaleciera las ya consolidadas rutas comerciales, en el año trecientos ochenta el emperador Teodosio declara el cristianismo en la religión oficial del pueblo romano e inicia una persecución contra los practicantes de otros cultos; este cambio estructural en la sociedad conllevó en conjunto con el estilo de mando centralizado de los romanos a la caída en el año cuatrocientos setenta y seis del imperio, dando paso a un nuevo periodo en la historia. La edad media. (Sanchez, 2015).

Por lo tanto, durante aproximadamente novecientos años, la institución de la iglesia católica se fortaleció económicamente ya que eran quienes dictaminaban las conductas en la sociedad y promovían el despojo de todo bien material, desarrollaron una fuerte organización jerárquica eficiente vigente hasta el presente siglo, por lo que ha sido imitada por múltiples instituciones. El sistema económico de esta época fue caracterizado por la aparición de los feudos que eran parcelaciones de tierras proporcionadas a las personas para trabajar y a cambio se ofrecía alimentación y protección militar, las mismas eran propiedad del Señor Feudal, esto era una organización estamental. Algunas personas que tenían habilidades de producción se independizaban y eran conocidos como artesanos, quienes tenían bajo su supervisión a los aprendices, aportando esta figura una nueva visión de autoridad a lo que hoy conocemos como administración. (Covo, 1993).

Sin embargo, el comercio mantuvo una dinámica creciente y unos de los aportes más relevantes lo realizaron los famosos mercaderes de Venecia, ésta ciudad estructurada artificialmente sobre el agua y en una zona pantanosa mantiene desde su creación (desde el año

cuatrocientos cincuenta y cuatro después de Cristo aproximadamente) alrededor de novecientos cincuenta años una posición estratégica en el comercio, aminorada por las guerras de la época y por el descubrimiento de nuevas rutas comerciales hacía oriente y el occidente en mil cuatrocientos noventa y dos; resultado de los años de comercialización se desarrollaron los conceptos que a la fecha manejamos como sociedad, comandita y acciones empresariales. (Salgado et al., 2016).

En relación, durante todos los periodos descritos anteriormente las sociedades desarrollaron estructuras militares sólidas que garantizaran la tenencia del territorio, la salvaguarda de los recursos materiales y la supervivencia de los pobladores (Chiavenato, 2007), para lograr éste cometido cada una desarrolló fuertes lineamientos de convicción y estrategia que encontramos en obras como el arte de la guerra (China) donde se describen tácticas sobre territorio, suministros, espionaje, maniobra, puntos débiles y fuertes entre otros. Los aportes de la estructura militar a la administración se pueden resumir en el principio de unidad de mando, escala jerárquica, delegación de autoridad y el principio de dirección. (Tzu, 206 a.c).

Durante el año de 1768, James Watt, financiado por John Roebuck, perfecciona la máquina a vapor rudimentaria creada por Herón de Alejandría en el siglo primero, dicha creación da origen a la Revolución Industrial, la cual impacta el orden social y económico hasta ese momento de la historia conocida. La fuerza del vapor permitió el movimiento de maquinaria dentro de las fábricas, facilitó el transporte por barco, locomotoras y posteriormente autos, esta capacidad productiva desplazó a los artesanos de la edad media y las



personas prontamente quedaron sin capacidad para competir con la producción en masa a mejor precio, calidad y tiempos de entrega. La mano de obra disponible se trasladó a los alrededores de las fábricas dando origen a las ciudades, sin embargo, para la época la empresa tenía un enfoque de creación de riqueza, donde el empleado era considerado como una maquina más en el sistema productivo. (Ferrer, 2007).

Los hechos mencionados anteriormente fueron estudiados desde puntos geográficos distintos, por los que hoy conocemos como los exponentes clásicos de la administración Henry Fayol y Frederick Taylor, el primero en 1916 publicó sus análisis a la empresa como un todo dando origen a los principios y elementos básicos de la administración, así como la propuesta de seis áreas básicas en la: operación, comercial, financiera, contable, de seguridad y administración. Por su parte los aportes de Frederick Taylor, publicados en 1911, están ligados a la maximización de la producción del operario dentro de una empresa y ahorro de materiales, sus propuestas se basaron en los estudios de tiempos y movimientos, selección de obreros, métodos de trabajo, incentivos, especialización y capacitación. (Chiavenato, 2007).

Para el año de mil novecientos dieciocho, varios científicos habían dado importancia a la problemática humana en el contexto industrial, entre los que notamos la participación de Ordway Tead quien en sus dos obras *instincts in industry* y *the art of the leadership*, expresa claramente la necesidad de tener en cuenta las necesidades y temores de los trabajadores y que el liderazgo debe ser ejercido desde la democracia y no desde el autoritarismo. También Mary Parker Follet potencializa la visión psicológica que se debe implementar en las organizaciones como agente conciliador

entre el individuo y la organización, estableciendo la comunicación directa, el principio de relaciones recíprocas, el principio de la ley de la situación y principio del control sobre los hechos. (Salgado et al., 2016)

Sin embargo, el expositor insigne de la teoría de las relaciones humanas es Elton Mayo como líder en el experimento de Hawthorne donde se midieron los impactos en la modificación a las condiciones laborales, dentro de las conclusiones se encontraron:

- Hay comportamientos que resultan de las relaciones informales.
- El operario mantiene lealtad a su empresa, pero también a sus compañeros
- Dentro de los grupos pueden aparecer líderes que motivan al grupo
- Los empleados acuerdan cierto tipo de comportamientos frente a la empresa.

Exponiéndose por primera vez el concepto de organización formal e informal.

Para el año de mil novecientos cincuenta surge la escuela Behaviorista como una contra parte al carácter normativo y prescriptivo de la teoría de las relaciones humanas y adopta posturas explicativas y descriptivas, donde su expositor Abraham Maslow basado en sus investigaciones, concluye que cada grupo social tiene necesidades que resolver y una vez satisfechas procede a aumentar la escala de las mismas, haciéndose mundialmente famosa la pirámide de necesidades de Maslow la cual propone que en un primer plano se encuentran las necesidades fisiológicas, seguidas por las



de seguridad, en la tercera se encuentran las de afiliación, continuando con las de reconocimiento y finalizando con las de autorrealización, el conocimiento de cuales necesidades tiene un equipo de trabajo permite direccionar los esfuerzos para que esas necesidades sean satisfechas en concordancia con las metas organizacionales. (Ramirez, 2010).

Paralelo se desarrolla la escuela estructuralista del pensamiento económico cuyo principal aporte es el abordaje de los problemas institucionales basados en la comunicación y la autoridad y cuyo éxito depende de la aplicación de técnicas y principios para su estructuración y funcionamiento. Su expositor más reconocido es Max Weber quien propone estructurar con un firme componente jerárquico, para culminar con los postulados de las 5 fuerzas de Porter, (Sanchez Delgado, 2015).

Discusiones y conclusiones

La década del 50 y 60 fue muy convulsionada ya que múltiples investigadores estudiaban el fenómeno llamado empresa surgiendo una de las teorías administrativas que cimentó la visión organizacional actual, la teoría general de los sistemas propuesta por Ludwig von Bertalanffy, adapta a la administración sus postulados afirmando que la empresa no puede ser explicada desde cada unidad sino que ellas en conjunto crean el sistema empresarial el cual es abierto porque debe ingresar un insumo a transformar y entrega después de una transformación un producto al consumidor el cual después retroalimenta su experiencia con el mismo.

Desde ese momento varios teóricos promueven líneas de acción para el manejo de esas relaciones entre el micro y macro entorno, en este punto se puede notar que el carácter axiológico de la administración

toma un protagonismo que hasta ahora solo gozaba el carácter ontológico de la misma, Por lo que la visión general entre los investigadores de la administración, inicia una migración, desarraigando lentamente la medición y cuantificación de las actividades de la empresas como único medio de sustentar la viabilidad operativa de la organización (paradigma positivista) a preguntarse por qué un fenómeno está sucediendo y darle valor de acuerdo a la situación presentada que se pueden identificar como premisas del paradigma realista en concordancia con (Ballina Rios, 2013).

También se puede afirmar que las teorías que surgen de 1960 en adelante permite que la administración trascienda del paradigma de la simplicidad ya que abandona la homogeneidad y la causalidad lineal y migra al de la complejidad donde inicia el constructivismo sistémico. (Hernandez Martinez, Saavedra Mayorga, & Sanabria, 2007).

La propuesta de análisis de Porter fue disruptiva para su época y ha sido ampliamente discutida e implementada en el campo empresarial y académico, dicho modelo plantea que la ventaja competitiva sostenida la determina la ejecución de estrategias que aprovechen las fortalezas internas, reconozcan las oportunidades del entorno, contrarrestando las amenazas del ambiente y evitando centrar su operación sobre las debilidades organizacionales. (Porter M, 1980, citado por Barney J., 1991)., Una de las categorizaciones más utilizadas para los recursos de la empresa en el análisis de la ventaja competitiva, ha sido la planteada por (Barney J., 1991) quien se apoya en conceptualizaciones previas y los presenta así: recursos de capital físico donde se mencionan a la tecnología física, planta y equipo, acceso a materia prima, ubicación geográfica (Williamson, 1975), en los recursos de



capital humano encontramos la capacitación, experiencia, juicio, la inteligencia, las relaciones, conocimiento de gerentes y trabajadores (Becker, 1964) y en cuanto a los recursos de capital organizacional (Tomer, 1987) estructura formal de informes, sistemas formales e informales planificación, control y coordinación y relaciones informales dentro de una organización y en su entorno sostenible (Gibson & Gibson, 2021).

Por todo lo anterior, se puede concluir que la administración ha evolucionado como disciplina ya que ha madurado etapas y se ha nutrido de otros campos de estudio, lo que permite responder a las necesidades de todos los grupos de interés, conllevando naturalmente a mejores sistemas de operación y la consolidación en el mercado de forma.

Referencias

- Ballina Rrios, F. (2013). PARADIGMAS Y PERSPECTIVAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS. Revista Ciencia Administrativa, 1-13.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 99-120.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Columbia press: New York.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Covo Torres, A. (1993). *Administración: Introducción a lo básico*. Cartagena: Bolívar.
- Fabregas Rodado, C. J. (2020). El líder transformador y el líder rutinario: sus manifestaciones en hombre y mujer. *Ad-Gnosis*, 9(9), 97-100.
- <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.440>
- Ferrer, A. (2007). *Historia de la globalización II: la revolución industrial y el Segundo Orden Mundial*. Argentina: Fondo de Cultura Económica Argentina.
- Gibson, C., & Gibson, S. (2021). Expanding Our Resources: Including Community in the Resource-Based View of the Firm. *Journal of Management*, 1878-1898.
- Ramirez Cardona, C. (2010). *Fundamentos de Administración* (3a. ed). Bogotá D.C: ECOE EDICIONES.
- Reyes Ponce, A. (2007). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Salgado, J., Guerrero Lopez, L., & Salgado Hernandez, N. (2016). *Fundamentos de Administración*. Miguel Hidalgo: Exodo.
- Santamaria Ruiz, M.J., Ramírez Molina, R.I., Antequera Amarisa, R. R., y Lay Rabyb, N.D. (2022). Types of competencies of human talent supported by ICT: definitions, elements, and contributions. *Procedia Computer Science*, 210, 368-372. <https://hdl.handle.net/11323/9644>
- Tomer, J. (1987). *Organizational Capital: The Path to Higher Productivity and Well-Being*. New York: Praeger.
- Tzu, S. (206 a.c). *El Arte de la Guerra*. China.
- Williamson, O. (1975). *Markets and Hierarchies*. New York: The Free Press



El rol del individuo en las organizaciones

The role of the individual in organizations

Ignacio Chica Arrieta

● Doctorando en Administración, Magíster en Administración, Especialista en Gerencia de Procesos, Químico Farmacéutico; Universidad De Cartagena. Email: ichicaa@Unicartagena.edu.co

Cómo citar este artículo:

Chica A, I. (2022). El rol del individuo en las organizaciones. *Revista tajamar*, 1(2). p. 21-26.

Resumen

Las organizaciones en la formación de un capital intelectual a nivel individual, organizacional y social deben considerar al individuo como un ser social en sus diferentes dimensiones. Elementos como los principios, valores y antivalores, el reconocimiento y aceptación, la interacción social, la inclusión y exclusión social, la confiabilidad y competencia, el uso del lenguaje y la comunicación son fundamentales para lograr una cultura organizacional alineada hacia el logro de los objetivos, la autonomía, el crecimiento personal y profesional; configurando un comportamiento y cultura organizacional ajustado a las realidades económicas, social y ambientales de la organización y hacia el logro de ventaja competitiva sostenida.

Palabras clave: cultura organizacional, capital intelectual, interacción social.

Abstract

Organizations in the formation of intellectual capital at the individual, organizational and social levels must consider the individual as a social being in its different dimensions. Elements such as principles, values and anti-values, recognition and acceptance, social interaction, social inclusion and exclusion, trustworthiness and competence, the use of language and communication are essential to achieve an organizational culture aligned towards the achievement of objectives. , autonomy, personal and professional growth; configuring an organizational behavior and culture adjusted to the economic, social and environmental realities of the organization and towards the achievement of sustained competitive advantage.

Keywords: organizational culture, intellectual capital, social interaction.



Introducción

El ser humano es sociable por naturaleza, y necesita ser reconocido y aceptado socialmente en las organizaciones, redes, asociaciones, comunidades y grupos de interés. La dinámica de las organizaciones regida por estándares nacionales e internacionales de tipo gubernamental, sectorial, gremial o corporativo, por la tecnocracia y la normalización de los procesos, las certificaciones y la búsqueda de reconocimientos corporativos, objetivos y metas sin considerar el rol de los individuos y las dimensiones del ser en la organización como recurso importante para generar innovaciones radicales e incrementales que permitan una ventaja competitiva sostenible a través construcción de capital intelectual de manera individual, social y organizacional; generando movimientos sociales para la gestión de recursos a favor o en contra de los intereses organizacionales.

Según (Clougherty & Grajek, 2023), la última década ha sido testigo de un grado sustancial de comportamiento de descertificación, ya que las organizaciones han decidido cada vez más retirarse voluntariamente de los estándares de gestión de calidad al no volver a certificarse. Las organizaciones radicalmente innovadoras son más propensas que las organizaciones progresivamente innovadoras a discontinuar los estándares de gestión de calidad debido a que afectan negativamente la innovación radical y, por lo tanto, muestran una tendencia a retirarse de la certificación de calidad según los estudios realizados por los investigadores en varios países y sectores.

Las innovaciones son generadas de la interacción de los grupos de interés con

áreas claves de la organización como investigación, desarrollo e innovación y marketing. En las áreas de investigación, desarrollo e innovación se encuentran personas altamente calificadas que en la mayoría de los casos se abstraen de la realidad, desconocen las estructuras y protocolos formales de la organización y en el que su proceso creativo no es establecido por el orden lógico del direccionamiento corporativo. Áreas como el marketing donde es clave la interacción social con los clientes en ellos se identifican con valores y principios que transmite la marca de la organización.

Es importante conocer en los individuos sus motivaciones y objetivos con propósito de ampliar la comprensión de las capacidades reales de cada individuo. No hay reglas sencillas, ni prácticas para trabajar con las personas, ni debe existir una solución absoluta, ni única para la solución de problemas en las organizaciones. El desempeño y comportamiento del individuo dentro de las organizaciones es producto de los principios y valores por los que se identifican y conforma la cultura de los equipos de trabajo; la cual guían sus acciones, satisfacción y orgullo por alcanzar las metas.

La alineación de la interacción entre los individuos y los elementos socio culturales de los grupos de interés, emociones, los valores y principios de la organización con el sentir e identidad del colectivo de individuos marcan códigos de ética y conducta colectivas que transforman la cultura organizacional y la manera como se gestionan los procesos para alcanzar objetivos comunes.

La organización debe cada día mejorar la productividad, competitividad y rentabilidad a través del uso eficiente de

los recursos organizacionales. La comprensión de las dimensiones de desarrollo del recurso humano en plano físico, social, cognoscitivo, emocional, comunicativo ético-moral y espiritual como un factor decisivo para la mejora de la entropía y del uso de los demás recursos en las organizaciones y sus relaciones de mutuo beneficio con sus grupos de interés, es un aspecto clave que permite aumentar la eficiencia y eficacia organizacional. Por ende es importante que las empresas inviertan en programas enfocados en incentivar la autonomía y proactividad, el crecimiento personal y profesional; así como en el diseño de los roles, la flexibilización de las jornadas laborales y horarios, el fomento a las capacidades lúdicas y creativas, el diseño de espacios de trabajo, la cultura del trabajo en equipo, la celebración de fechas especiales, responsabilidad social y ambiental, los programas para el desarrollo de destrezas y habilidades, recreación, deporte, zonas comunes y vacaciones.

Reflexiones

La organización debe comprender el perfil profesional de cada individuo en la organización y generar los espacios y seguridad para la aplicación conocimientos, habilidades y destrezas. La comprensión del desarrollo profesional del individuo contribuye a la realización de las metas de la compañía y al desarrollo personal y profesional; generando procesos de aprendizaje continuo que permiten el incremento del capital individual y organizacional e impactando en la construcción de una cultura del aprendizaje en los miembros de la organización.

Para los autores (Currie et al., 2022) ,el capital intelectual consta de tres componentes: a) capital humano- el conocimiento, habilidades y destrezas de

las personas, b) capital social – relaciones entre las personas y c) capital organizacional – procesos y rutinas dentro de las organizaciones.

Los individuos deben integrar el saber- ser y Saber-hacer con el propósito de aprovechar sus conocimientos, destrezas y habilidades individuales en la construcción de capital intelectual interrelacionado a nivel individual, organizacional y social orientado hacia la creación de valor a través de la incorporación de rutinas y capacidades de absorción interorganizaciones para la innovación de procesos, bienes y servicios, marketing , según los autores (Agneessens & Labianca, 2022) se han identificado cuatro elementos principales que requieren atención al recopilar los datos en interacción humana entre los miembros de la organización: 1) negociar el acceso a la organización; 2) identificar el límite de la red, las estructuras organizacionales formales relevantes que afectan las redes, 3) decidir cómo abordar los sujetos de investigación y recopilar datos, y 4) proporcionar retroalimentación útil y éticamente sensible a la organización y a sus miembros.

Así mismo, el desarrollo cognoscitivo de los individuos en las organizaciones obedece a la necesidad o el deseo de mejorar su capacidad de pensar y razonar en su quehacer específico con el fin de incrementar su nivel de competitividad intelectual cuando el sector donde se realiza la actividad económica es dinámico, incierto, cambiante y altamente competitivo. Los individuos tienden a aumentar su acervo cognoscitivo para mantener su imagen, prestigio y reputación, pero no significa que es aprovechado como capital social y organizacional para beneficios del capital intelectual en procesos de innovación de procesos, producto, organizacional y de

marketing. Del mundo abstracto al mundo real, del mundo imaginario al mundo real, de lo ontológico a lo praxeológico.

En las organizaciones los individuos deben ser confiables y competentes. La confiabilidad se basa en la conducta del individuo la cual es transmitida por los principios y valores inculcados en su núcleo familiar y la comunidad. La organización en sus procesos de selección debe tener identificado los tipos de principios y valores que requieren en la formación de sus equipos de trabajo para alcanzar las metas propuestas. El desarrollo de competencias está ligado a la formación escolar, técnica, universitaria y posgradual recibida por sus colaboradores y estas son el fundamento para el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas.

Las escuelas de pensamiento marcan los comportamientos, ideales, conductas morales y éticas que son propias del pensamiento autocrítico; las estructuras de pensamiento y la manera de actuar de los individuos. Las escuelas de pensamiento están basadas en corrientes filosóficas las cuales apuntan en diferentes direcciones como el realismo, humanismo, empirismo, racionalismo, idealismo, positivismo, pragmáticos, fenomenología, estructuralismo en las que los individuos basan sus posiciones y marca su comportamiento racional y emocional.

Para (Agneessens et al., 2022), el interés central de los académicos organizacionales es la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí. Las relaciones de red interorganizacional no se limitan a las interacciones instrumentales relacionadas con el trabajo (como el intercambio de información, la búsqueda de consejos y la colaboración), sino que también incluyen relaciones instrumentales más amplias

(como el apoyo emocional), lazos afectivos positivos (como la amistad y los lazos de simpatía) y los vínculos negativos (como la intimidación, conflicto u obstáculo), las organizaciones deben comprender los constructos sociales y los sentimientos de inclusión y exclusión inmerso en los individuos y comunidades donde desarrollan sus operaciones. Aspectos como la religión predominante, creencias, valores, costumbres, cultura, conductas éticas aceptadas; La capacidad de los líderes de equipos para identificar, indagar e interpretar las frustraciones, las realidades que viven y sienten los individuos en las estructuras de la organización. El conocimiento de las estructuras sociales, el sentir de los grupos de individuos y sus relaciones de mando y poder formales e informales existentes en la dinámicas sociocultura y económica de las organizaciones, permite a los líderes generar interacciones naturales entre los individuos y los procesos; logrando un comportamiento organizacional colectivo para el intercambio de conocimiento y recursos para el logro de las metas conjuntas.

El uso del lenguaje de manera verbal, no verbal, oral o escrito es un factor clave en la comprensión, transmisión y comunicación de la visión de presente y futuro de las organizaciones. El uso del lenguaje y la comunicación entre el emisor y receptor representados por las interacciones formales e informales entre los individuos originan diferentes interpretaciones y distorsiones de los mensajes que se quiere transmitir sino se logra un lenguaje común.

Investigadores como (Metz et al., 2022), basados en la teoría de la identidad social y la autocategorización investiga como el capital humano y social puede estar asociado con un sentido de inclusión y exclusión; mostrando una interacción

compleja entre el capital humano y el capital social, el capital social y la participación en actividades dan forma a las percepciones de inclusión, la falta de capital humano y capital social influye en las percepciones de exclusión, los individuos experimentan tanto inclusión como exclusión, los miembros pueden identificarse con múltiples subcomunidades dentro de la asociación; La estructura formal jerárquica o su rediseño a estructuras menos piramidal de la organización en la alineación de la estructura informal que mejoren el flujo de información e intercambio de conocimientos para logro de los objetivos estratégicos,

Por otra parte, la cultura organizacional moldea el comportamiento de los individuos y grupos sociales en la organización y las comunidades que integran su grupo de interés. La creación de una cultura organizacional se logra a través de construcción de principios y valores en los individuos de la organización que permita la consolidación de la estrategia corporativa sostenible, según, Cherian et al., (2021), la cultura organizacional tiene un efecto notable en comportamiento, actitudes, productividad y desempeño de los empleados. Cada organización tiene una cultura única y un conjunto de creencias que un empleado deber comprender e internalizar, independientemente de su nacionalidad y antecedentes anteriores. El grado en que un empleado se ajuste a la cultura corporativa y se integre con ella influirá significativamente en su desempeño. Una cultura corporativa puede vincular colectivamente y producir uniformidad incluso entre diversos miembros de la organización y, en consecuencia, mejora la dedicación y la eficiencia de los empleados.

Domingues, A. R., Mazhar, M. U., & Bull, R. (2022) Se presentan cinco factores interrelacionados que influyen en el cambio organizacional y sus implicaciones para una evaluación del desempeño de la sustentabilidad más holística: el papel de los organismos de financiación, las políticas y redes locales, la cultura y el liderazgo organizacional, la falta de recursos y la creación de propiedad.

Conclusión

Las organizaciones que trabajan por la consolidación de un capital social y organizacional deben considerar el capital individual de cada individuo en las organizaciones y generar las condiciones y espacios para la interacción entre los individuos de las organizaciones y de diferentes organizaciones pertenecientes a sus grupos de interés. El producto de estas interacciones genera acuerdo de voluntades entre los individuos de las organizaciones para trabajar de manera conjunta en proyectos que apuntan la consolidación de alianzas estratégicas para la generación de ventajas competitivas sostenibles.

Lo gerentes deben desarrollar habilidades sociales para el liderazgo, la solución de problemas, la organización y gestión del tiempo, trabajo en equipo, comunicación y flexibilización que generen interconexiones entre los individuos para promover la creatividad y el desarrollo de actitudes que configuren el comportamiento y cultura organizacional ajustado a las realidades económicas, social y ambientales de la organización y hacia el logro de ventaja competitiva sostenida.

Referencias

- Agneessens, F. y Labianca, G. (Joe). (2022). Recopilación de información de redes sociales basada en encuestas en organizaciones laborales. *Redes sociales*, 68, 31-47. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2021.04.003>
- Agneessens, F., Trincado-Munoz, F. J., & Koskinen, J. (2022). Network formation in organizational settings: Exploring the importance of local social processes and team-level contextual variables in small groups using bayesian hierarchical ERGMs. *Social Networks*. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.07.001>
- Bakker, SR, Hendriks, PHJ y Korzilius, HPLM (2021). ¿Dejarlo ir o dejarlo crecer? – Desarrollo de redes personales y movilización de capital social intraorganizacional. *Redes Sociales*, 68, 179–194. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2021.06.002>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R. y Pech, R. (2021). La cultura corporativa y su impacto en la actitud, el rendimiento, la productividad y el comportamiento de los empleados: un análisis de investigación de organizaciones seleccionadas de los Emiratos Árabes Unidos (EAU). *Revista de Innovación Abierta: Tecnología, Mercado y Complejidad*.
- Clougherty, J. A., & Grajek, M. (2023). Decertification in quality-management standards by incrementally and radically innovative organizations. *Research Policy*, 52(1). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104647>
- Currie, D., McCracken, M., & Venter, K. (2022). Avoiding the vicious cycle, engendering the virtuous circle: Understanding the interaction of human, social and organizational capitals in non-profit and voluntary organizations. *Journal of Business Research*, 152, 17–28. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.022>
- Dang-Pham, D., Kautz, K., Hoang, AP y Pittayachawan, S. (2022). Identificación de líderes de opinión de seguridad de la información en las organizaciones: perspectivas desde la teoría de las bases del poder social y el análisis de redes sociales. *Informática y Seguridad*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2021.102505>
- Domingues, A. R., Mazhar, M. U., & Bull, R. (2022). Environmental performance measurement in arts and cultural organisations: Exploring factors influencing organisational changes. *Journal of environmental management*, 326(Pt B), 116731. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.116731>
- Metz, I., Stamper, CL y Ng, E. (2022). Sentirse incluidos y excluidos en las organizaciones: El papel del capital humano y social. *Revista de investigación empresarial*, 142, 122–137. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.045>

Análisis de la importancia de los recursos y capacidades en una Organización

Analysis of the importance of resources and capabilities in an Organization

Alexander Caraballo

● Doctorando en Administración, Universidad De Cartagena. Email: acaraballo@unicartagena.edu.co

Cómo citar este artículo:

Caraballo, A. (2022). El rol del individuo en las organizaciones. *Revista tajamar*, 1(2). p. 27-33.

Resumen

En este artículo se analiza sobre como las organizaciones pueden utilizar sus recursos y capacidades para poder generar ventajas competitivas sostenidas. Se inicia con una breve reflexión sobre el concepto de organización, para luego ubicar en ella a las empresas como máximos exponente de las organizaciones en la actualidad; Posteriormente se explica el contexto histórico dentro del pensamiento económico de los recursos productivos desde la época neoclásica hasta la actualidad, llegando al concepto de recursos y capacidades. Por último, se razona sobre la importancia de los recursos y capacidades para una organización. Como principal conclusión se tiene que los recursos y capacidades diferencian los resultados de las empresas, convirtiéndose en las fuentes de las ventajas competitivas sostenidas de estas.

Palabras clave: Organización, ventaja competitiva sostenida, recursos, capacidades.

Abstract

This paper analyzes how organizations can use its resources and capabilities to create sustained competitive advance. It begins with a brief reflection on the concept of organization, to then locate in it the companies as the greatest exponent of organizations today; Subsequently, the historical context within the economic thought of productive resources is explained from the neoclassical era to the present, reaching the concept of resources and capacities. Finally, the importance of resources and capabilities for an organization is discussed. The main conclusion is that resources and capabilities differentiate the results of the companies, becoming the sources of their sustained competitive advantages.

Keywords: Organization, sustained competitive advantage, resources, capabilities.

Introducción

En los mercados globalizados actuales, donde las empresas deben negociar los bienes que producen y los

servicios que prestan a los consumidores compitiendo con empresas nacionales e internacionales, para poder tener éxito y



garantizar su sostenibilidad a largo plazo, es supremamente importante que las organizaciones realicen procesos de innovación en sus productos y/o servicios, para lo cual se hace imprescindible que entiendan sus fortalezas y debilidades, que se apoyen en sus fortalezas, en los recursos y capacidades que poseen, de forma que con base a estos puedan generar una ventaja competitiva sostenida en el tiempo.

Organizaciones ubicadas en un mismo sector industrial presentan resultados financieros diferentes, unas

Reflexión

En la actualidad las organizaciones ostentan un papel supremamente importante en la economía mundial, se encuentran en forma explícita e implícita en todos los procesos que tienen que ver con la producción, comercialización y prestación de servicios que generan valor agregado a las empresas. Una organización empresarial es un sistema complejo, en el cual sus miembros se relacionan, interactúan; estas interacciones de sus miembros causan en parte su complejidad. La organización es afectada por el ambiente en el cual se desenvuelve, su entorno, el cual cambia con el paso del tiempo, obligándola a adaptarse a dichos cambios para poder sobrevivir en los mercados competitivos en que se encuentre (Bohorquez Arevalo, 2013). Según Robbins una organización “es una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico, en una entidad que tiene un propósito distintivo, cuenta con personas y tiene una estructura deliberada de algún tipo” (Robbins, 2004). En las organizaciones sus miembros interactúan en forma social, creándose un clima organizacional particular, específico para cada tipo de organización, el cual va a depender de la forma en que se

tienen éxito generando en forma continua valor a sus propietarios, otras no pueden adaptarse a los cambios que se presentan fracasando inexorablemente. Durante mucho tiempo se consideró que los recursos productivos de las empresas eran homogéneos, pero este concepto de homogeneidad en los recursos ha perdido su validez, ya que como se mostrara en este artículo, la heterogeneidad de los recursos de una empresa es la que permite explicar porque estas aun estando en la misma industria tienen resultados completamente diferentes.

relacionen sus miembros, así como, del ambiente que la rodea.

Para Edgar Morin, una organización es “la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos” (Morin, 1990). Es decir, toda organización conlleva una serie de relaciones entre sus miembros, quienes al entrar en contacto y relacionarse crean una cultura y clima organizacional específico para esta. La organización para Morin facilita que personas con diferentes niveles de conocimientos, capacidades intelectuales y con desiguales atributos se puedan relacionar generando un todo, el cual se expresa en un sistema o unidad compleja. Son las relaciones entre los diferentes miembros de la organización la que permiten que esta se auto-organice, se auto-mantenga, se auto-repare y se auto-desarrolle.

Cada día que pasa el papel de las organizaciones presenta una mayor trascendencia y complejidades que realzan su importancia en todos los campos. El éxito o fracaso de una organización va a depender en parte de las relaciones particulares que tengan los miembros que

la conforman, de su interacción dentro de ella en la búsqueda del propósito específico o meta común que estos tienen, al igual, de cómo se adapta la organización a los cambios que se presentan en el entorno que la rodea.

Hoy en día las empresas son uno de los mayores exponentes de las organizaciones. Sin importar que estas sean con ánimo o sin ánimo de lucro, las empresas son un tipo de organización particular en la cual las personas entran en contacto, interactúan, se relacionan en sus diferentes departamentos o áreas funcionales buscando alcanzar objetivos y metas comunes, para lo cual estas deben realizar una gestión eficiente de sus fortalezas, de los recursos y capacidades que poseen, de forma que puedan aprovechar las oportunidades de mercado que se le presenten, adaptarse rápidamente a los cambios que se presenten en el contexto que las envuelve, manteniéndose y creciendo en los mercados competitivos actuales. Pero las empresas para poder crecer generando valor, no solo se deben centrar en el ambiente que las rodea, también deben examinar las situaciones internas, el clima y cultura organizacional, su historia interna, ya que el no entenderla puede hacer que no pueda aprovechar las oportunidades que se le presenten en el mercado (Greiner, 1972).

Durante mucho tiempo, la ortodoxia económica dominante tenía el paradigma de que los productos y factores productivos (tierra, capital, trabajo) de las empresas de una industria eran homogéneos (Friedman, 1953), es decir, presentaban las mismas características, prácticamente iguales, sin nada que los diferenciara. Estos supuestos realizados por los integrantes de las escuelas de pensamiento económico marginalista y neoclásica a mediados del siglo XIX, y que dominaron en los campos de la Economía y la Administración hasta finales del siglo

XX, se realizaron para facilitar el estudio de mercados puros, en competencia perfecta, pero se generalizaron desde principios del siglo XX a todo tipo de industria, para toda empresa, sin tener en cuenta que la mayoría de los mercados no eran de competencia perfecta, sino de competencia imperfecta como lo mostraron en la década de los treinta del siglo XX los profesores Edward Chamberlain y Joan Robinson; aunque John Gustav Wicksell en el siglo XIV mostro que el modelo competitivo puro en los mercados de menudeo era inadecuado, anticipándose a la presentación de la teoría de la competencia monopolística o imperfecta de los profesores Chamberlain y Robinson (Brue & Grant, 2009). El paradigma neoclásico de la homogeneidad de los recursos de las empresas movilidad perfecta de estos dentro de una industria se mantuvo como paradigma dominante hasta la década de los ochenta del siglo XX.

No obstante esto, a finales de la década de 1950, la economista británica Edith Penrose en su libro “The theory of the growth of the firm” contradice este paradigma al responder la pregunta planteada en su libro ¿Cómo una empresa puede generar valor de manera sostenible?. Penrose refuta el paradigma neoclásico llegando a la conclusión de que los recursos productivos de una empresa no eran homogéneos, sino heterogéneos y de que había una imperfecta movilidad de estos entre las empresas. El hecho de que los recursos y capacidades sea heterogéneos es para Penrose uno de los causantes principales de que las empresas tengan resultados diferentes, al igual, de que tengan diferentes beneficios económicos en una industria, dándose el caso de que unas compañías sean mucho más rentables que otras (Blundel, 2015). Los recursos heterogéneos que tienen las empresas son una fortaleza de estas, se

convierten si les gestiona en forma adecuada en la base para que estas generen una ventaja competitiva sostenida en el tiempo. Penrose considero qué dentro de los recursos de una empresa, el recurso humano y en particular, las habilidades de los gerentes son los más importantes (Pitelis, 2009).

Los planteamientos realizados por Penrose se consideran seminales en el campo de la estrategia en Administración para el desarrollo posterior de la teoría de los recursos y capacidades como fuentes de ventajas competitivas sostenidas por parte de las empresas (Kor & Mahoney, 2004; Pitelis, 2002; Hitt, 1999). Siguiendo a Penrose, y también apartándose del pensamiento económico de los neoclásicos, Wernerfelt se preguntó ¿Por qué las organizaciones, si tienen recursos homogéneos, presentan resultados distintos aún en el mismo sector industrial? Llegando a la conclusión de que las compañías no solo tienen recursos homogéneos, sino que también poseen recursos heterogéneos, estos últimos son lo que permiten que se den diferencias en los resultados que presentan las empresas aun estando en el mismo sector industrial (Wernerfelt, 1984).

Barney, partiendo del supuesto de que los recursos de las empresas pueden estar heterogéneamente distribuidos y tener movilidad imperfecta en una misma industria, afirma que cuatro son los atributos que muestran el potencial que tiene un recurso para generar una ventaja competitiva sostenida en el tiempo de una empresa, estos son: ser valioso, raro, imperfectamente imitable y no tener sustitutos cercanos. Estos atributos de los recursos de la empresa son indicadores empíricos de que tan heterogéneos e inmóviles son los recursos que posee la organización (Barney, 1991). Para Barney, si los recursos de las empresas están heterogéneamente distribuidos y existe

una movilidad imperfecta de estos, le pueden generarle una ventaja competitiva sostenida a una organización, y de esta manera una mayor rentabilidad.

Los recursos de una compañía son los activos tangibles e intangibles que esta posee, mientras que sus capacidades son las habilidades que tiene la organización para coordinar sus recursos y aplicarlos para el uso productivo. Entre los activos tangibles y los intangibles, son estos últimos los que tienen el potencial de generar una ventaja competitiva para la empresa. Los recursos intangibles son los más importantes para poder concebir una ventaja competitiva sostenible, ya que estos son generalmente construidos dentro de la empresa, lo cual hace que no sean perfectamente imitables por partes de las compañías competidoras que se encuentran en la industria.

En la actualidad se considera que las bases de las ventajas competitivas de una empresa se basan en sus competencias distintivas, en sus recursos y capacidades. No obstante, una empresa puede tener recursos valiosos, pero si no tiene la capacidad de emplearlos con eficacia, no podrá crear una competencia distintiva (Hill & Jones, 2008). Esto es muy importante, ya que las empresas pueden identificar claramente las fortalezas que tiene internamente, los recursos y capacidades que tiene, pero si sus administradores no los pueden gestionar en forma eficiente, estos no van a poder generar una ventaja competitiva sostenida para la empresa, esto va a depender de la gestión que realicen sus administradores. Las capacidades dinámicas según Teece, Pisano y Shuen “están vinculadas a las habilidades que desarrolla la empresa para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas y externas para enfrentar un entorno cambiante. Capacidades que reflejan las habilidades de la organización para alcanzar nuevas e

innovadores formas de ventajas competitivas” (Teece, Pisano, & Shuen, 1997). Son la capacidad que tiene una organización para realizar innovación, estas se basan en la iniciativa de los emprendedores quienes son los agentes del cambio, son los que se anticipan a los cambios que se pueden presentar en el entorno, de forma que construyen nuevas únicas constante (Robledo Fernandez, Vergara Streinesberger, Del Rio Cortina, & Martinez, 2019). Una verdadera capacidad dinámica debe ser flexible, permitir que la empresa pueda dar Para poder generar una capacidad dinámica se requiere de un factor productivo que no fue considerado por los economistas neoclásicos: El conocimiento. Aunque Marshall lo considero y llamo iniciativa empresarial; el conocimiento como recurso productivo de las empresas tiene mayor amplitud que la iniciativa empresarial marshalliana, convirtiéndose hoy en día en el factor productivo más importante en toda organización empresarial. Para Drucker, el conocimiento es el único recurso económico con sentido en la sociedad del conocimiento por lo que sustituye a los otros factores productivos tierra, capital, y trabajo como la fuente más significativa de la productividad empresarial y del crecimiento de una organización (Drucker, 1994). En la actualidad factores cognitivos, la creatividad, conocimiento e información presentan una mayor contribución a la creación de valor de las empresas (Kruger, 2006). El conocimiento tanto en su forma input como output en los procesos de crecimiento económico de las

Conclusiones

capacidades, realizando innovación en forma continua (Santamaria, 2023; Santamaria, 2022; Fabregas, 2020; Montoya, 2004). Las organizaciones deben poder desarrollar capacidades dinámicas y organizacionales de orden superior que se puedan adaptar a los cambios que se presentan en el entorno, en un ambiente en el cual el cambio es la respuesta rápida en el mercado a las oportunidades que se presenten, debe facultar a la empresa para la creación y sostenimiento de ventajas competitivas.

Tiene un papel preponderante, las organizaciones con mayor nivel de conocimiento tienen mayores ventajas competitivas que sus competidoras en los mercados competitivos actuales (Fernandez, 2007). El conocimiento se genera desde el interior de las organizaciones, por lo que necesita incorporar elementos del aprendizaje organizacional (Robledo et al, 2019).

Las organizaciones para poder sobrevivir en el mundo competitivo en el cual el entorno está en constante cambio necesitan auto examinarse, revisar los conocimientos propios que ha adquirido en su etapa evolutiva desde su nacimiento, de forma que el conocimiento que ha ido generando, que ya posee, de tal forma que genere procesos continuos de innovación incremental y procesos de innovación disruptiva. Se hace necesario también que las organizaciones inviertan recursos financieros para crear capacidades dinámicas que les permitan generar ventajas competitivas sostenidas (Robledo et al, 2019).

Las competencias distintivas permiten que las empresas puedan diferenciar sus productos de la competencia, así como, resultar en una estructura de costos más baja. En los recursos intangibles es donde se encuentra generalmente el potencial para que los resultados de las empresas se puedan diferenciar.

Para una organización los recursos intangibles son los más importantes para poder concebir una ventaja competitiva sostenible, ya que estos se construyen al interior de la empresa, lo cual hace que no puedan ser fácilmente imitables por partes de las compañías competidoras que se encuentran en la industria.

Las bases de las ventajas competitivas por parte de una empresa son los recursos y capacidades que esta posee. Estos le pueden generar una ventaja competitiva sostenida en el tiempo a una organización, pero para poder hacerlo se requiere de las habilidades de sus administradores.

Referencias

Bohorquez Arevalo, L. (2013). La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. *Estudios Gerenciales*, 258 - 265.

Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento completo*. Gedisa.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de Mexico: Pearson Education.

Greiner, L. E. (1972). La evolución y revolución en el crecimiento de las organizaciones. *Harvard Business Review*.

Friedman, M. (1953). *Essays in Political Economics*. Chicago: University of Chicago Press.

Brue, S., & Grant, R. (2009). *Historia del Pensamiento Económico*. Ciudad de Mexico: Cengage Learning.

Blundel, R. (2015). Beyond strategy: a critical review of Penrose's single argument and its implications for economic development. *European Journal of the History of Economic Thought*, 97 - 122.

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 171-180.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 99 - 120.

Pitelis, C. (2009). Edith Penrose's "The theory of the Growth of the firm" Fifty Years Later. *Munich Personal RePEc Archive*.

Kor, Y.; Mahoney, J.T. (2004). "Edith Penrose's (1959) Contributions to the Resource-based View of Strategic Management", *Journal of management studies*.

Pitelis, C. (2005): "Edith Penrose, organizational economic and business strategy: an assessment and extension", *Managerial and Decision Economics*, 26 (2)

Montoya, O. (2004). Shumpeter, innovación y determinismo tecnológico. *Scientia et Technica*, 209 - 213.

Robledo Fernandez, J., Vergara Streinesberger, F., Del Rio Cortina, j., & Martinez, O. (2019). Capacidades dinamicas: Reflexión teórica desde el campo de la estrategia. *Primer encuentro de capacidades dinamicas: Una mirada desde la teoría y la aplicación. Programa Doctorado en Administración Universidad Simon Bolívar*. Barranquilla: JCR Business.

Drucker, P. (1994). The age of social transformation. *The Atlantic Monthly*.

Kruger, K. (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. *Revista*


Bibliográfica de geografía y ciencias sociales.

- Fabregas Rodado, C. J. . (2020). El líder transformador y el líder rutinario: sus manifestaciones en hombre y mujer. *Ad-Gnosis*, 9(9), 97–100.
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.440>
- Fernandez, M. (2007). *La gestión del conocimiento: El tercer factor (1)*. Obtenido de areaRH.com - Area de Recursos Humanos:
http://www.areasrh.com/km/Tercer_factor1.htm
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). The Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 509-533.
- Santamaria R, M. J., Antequera A, R. R., Hinojoza – Montañez, S. D., & Leguizamo P, V. (2023). TRANSFORMACION EN MODELOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO CONCEPTOS, DEFINICIONES Y APORTES. *Revista Tajamar*, 1(1), 78-90. Recuperado a partir de [http://publicaciones.litoral.edu.co/index.php?journal=Revista_tajamar&page=article&op=view&path\[\]=13](http://publicaciones.litoral.edu.co/index.php?journal=Revista_tajamar&page=article&op=view&path[]=13)
- Santamaria Ruiz, M.J., Ramírez Molina, R.I., Antequera Amarisa, R. R., y Lay Rabyb, N.D. (2022). Types of competencies of human talent supported by ICT: definitions, elements, and contributions. *Procedia Computer Science*, 210, 368-372.
<https://hdl.handle.net/11323/9644>

Una aproximación a la gestión en las Alcaldías en Colombia

An approach to the management in the Mayor's Offices in Colombia

Andrés Eduardo Ramírez Galvis

 Doctorando en Administración, Universidad Simón Bolívar

Cómo citar este artículo:

Ramírez G, Andrés E. (2022). Una aproximación a la gestión en las Alcaldías en Colombia. *Revista tajamar*, 1(2). p. 35-40.

35

Resumen

El artículo analiza la gestión del conocimiento en las Alcaldías en Colombia, enfocándose en el caso del Metro de Medellín. Aunque existen equipos de innovación pública en diferentes sectores administrativos, su presencia en las alcaldías es limitada. La investigación explora la posibilidad de integrar la innovación pública como parte fundamental de la cultura organizacional en estas entidades. Se aborda la definición de innovación pública según la OECD y el DNP, destacando su relevancia para generar valor público frente a desafíos complejos. Reflexionando sobre las brechas entre las entidades nacionales y municipales en términos de gestión del conocimiento e innovación. La falta de una cultura organizacional, se destaca la necesidad de desarrollar capacidades internas en las entidades municipales. En conclusión, se insta a las alcaldías a promover una cultura organizacional que fomente la innovación y la gestión del conocimiento, estos elementos deben integrarse de manera planificada y estructurada para abordar problemas públicos complejos.

Palabras clave: *Gestión del conocimiento, innovación, administración pública.*

Abstract

The article analyzes knowledge management in the municipalities in Colombia, focusing on the case of the Medellín Metro. While there are public innovation teams in different administrative sectors, their presence in municipalities is limited. The research explores the possibility of integrating public innovation as a fundamental part of the organizational culture in these entities. The definition of public innovation according to the OECD and the DNP is addressed, highlighting its relevance in generating public value in the face of complex challenges. Reflecting on the gaps between national and municipal entities in terms of knowledge management and innovation, the lack of an organizational culture is emphasized, underscoring the need to develop internal capacities in municipal entities. In conclusion, municipalities are urged to promote an organizational culture that fosters innovation and knowledge management. These elements must be integrated in a planned and structured manner to address complex public problems.

Keywords: *Knowledge management, innovation, and public administration.*



Introducción

En noviembre de 2022 se publicó la noticia que el Metro de Medellín, la empresa de transporte masivo del Valle de Aburrá, fue la primera entidad pública en Colombia en recibir un certificado de innovación. Se trata de la validación de la eficiencia y eficacia de sub sistema de I+D+i o técnicamente lo que se conoce como la norma NTC 5801. Por supuesto, no es la única entidad pública que hace innovación, aunque sí está entre las más reconocidas.

La innovación pública por ejemplo de entidades territoriales principalmente de Alcaldías es muy poco visible o inexistente; En Colombia se encuentra un mapeo de 67 equipos de innovación pública en diferentes sectores administrativos, sin embargo, el detalle de la cifra revela que, de los 1123 municipios del país, solo se cuentan en esa identificación cuatro alcaldías: Saravena, Cali, Teusaquillo y el Distrito de Barranquilla (DNP, 2021).

La gestión del conocimiento y la innovación hacen parte del sistema administrativo de las entidades públicas en Colombia bajo el Modelo Integrado de

Reflexión

Teniendo en cuenta los resultados de la política del modelo integrado de gestión y las acciones y mediciones del DNP; este trabajo tiene como propósito explorar la posibilidad de concebir la innovación pública como parte esencial de la cultura organizacional. Para ello, procederé en primer lugar, a describir lo que se conoce como innovación pública; en segundo lugar, conocer algunas cifras del desarrollo de la gestión del conocimiento en las Alcaldías y finalmente, a la luz de distintas investigaciones, trataré de exponer cuales son los factores que deberían cumplirse para el proceso de gestión del

Planeación y Gestión y el DNP ha establecido igualmente en su programa de modernización pública el fomento de la innovación pública como política.

Una de las preocupaciones en la administración ha sido conocer los instrumentos para la gestión del conocimiento, que desde hace varios años ya viene emergiendo como un factor en el desempeño de las organizaciones (Pulido Reina, J. S., & Andrés Muñoz, F. 2020), Schumpeter citado por Montoya Suárez, O., (2004) declara inocuos que las causas del Desarrollo son la innovación y las fuerzas socio-culturales.

La noticia del Metro de Medellín y el esfuerzo y logros de otras entidades públicas nacionales, departamentales y municipales sumado a las acciones de las entidades técnicas de planeación y gestión del Estado colombiano llevan a preguntarnos: ¿Qué factores han contribuido para la gestión del conocimiento y la innovación pública? ¿Cuáles de esos factores son esenciales para un mejor avance en las alcaldías o entidades municipales?

conocimiento y la innovación pueda tener una mayor acogida entre las autoridades municipales.

La innovación pública- IP: Hablar de innovación al menos institucionalmente es tener de referencia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) cuando declara “legitimar la innovación como centro y estrategia del funcionamiento de las instituciones del sector público” (OCDE, 2019).

En Colombia el DNP como ente articulador de la política pública ha señalado que va más allá de la innovación en el sector público. Es decir, no es solo



para entidades públicas cuando se hace uso de esta palabra. La colaboración y la innovación son aspectos que incluye la definición. Es por eso que la IP la entienden como la forma de generar innovación y valor público a los desafíos públicos complejos. (DNP, s/f).

De acuerdo con Sotelo Barrios, M. E., Quintero Quintero, W., & Arévalo Ascanio, J. G. (2022), los estudios sobre innovación abierta en Colombia son escasos y no han tenido el reconocimiento que merecen, desde su análisis, por no existir suficiente evidencia o por la “idiosincrasia cultural” en su revisión bibliométrica solo encuentran 22 estudios.

Una exploración bibliográfica hecha sobre la “innovación pública en Colombia” revela que desde 2019 a la fecha, apenas se encuentran 4 investigaciones en la base de datos SCOPUS; Autores como Maestre-Góngora, GP , Bernal, WN (2020) y Osorio, F. , Dupont, L. , Camargo, M. , Sandoval, C. , Peña, JI(2019), se identifican entre los más citados en este tipo de investigaciones. Para los primeros, en su estudio, analizan la forma como sectores públicos y privados recurren a los laboratorios de innovación y toman el caso de ViveLab Bogotá, encontrando que factores económicos, estratégicos, abiertos a la comunidad y la gestión del conocimiento, son claves en la sostenibilidad de estos laboratorios. Por su parte, Sandoval, C. , Peña, JI(2019), propone un modelo para la administración pública donde a través de cinco dominios claves mide la capacidad de la gestión tecnológica en el sector público, ejercicio que se llevó a cabo con cuatro secretarías TIC del sector público. Para el autor, la innovación, es justamente uno de esos componentes claves; Arboleda Jaramillo, C. A & Otros (2019), encuentra a partir del análisis de un laboratorio de innovación de una universidad, como los procesos de

innovación permiten conectar con sus grupos de valor.

El DAFP aborda en su modelo de gestión la innovación, no propiamente pública pero si su lineamiento para este sector, definiendo como propósito de su política elementos hacia dentro y fuera de las entidades públicas pretendiendo generar acciones que permitan compartir y difundir el conocimiento; Si bien no existe una única definición sobre lo que significa innovación pública, algunos conceptos como colaboración, dolores colectivos, retos públicos, cultura y gestión del conocimiento aparecen en este panorama. *La institucionalidad y los resultados:* Colombia cuenta desde 2018 con una política de innovación pública o al menos desde ese periodo se encuentran establecidos los lineamientos para ese fin a través del DNP. Por su parte, el modelo de gestión de las entidades públicas también tiene su espacio para la innovación a través de MIPG en la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación.

Mientras el DNP cuenta con el lineamiento de política pública que incluso tienen su propio índice de medición denominado Índice de Capacidades para la Medición Pública de Innovación (ICIP), donde su metodología incluye 4 subpilares: talento innovador; gestión y uso del conocimiento; colaborativo y normativo de procesos (DNP, 2022); el Departamento Administrativo de la Función Pública mide desde el desempeño, el Índice de Gestión del conocimiento y la Innovación (IGCI), en aspectos que van de la planeación, la producción de conocimiento, el uso y apropiación de conocimiento, la cultura, hasta la analítica institucional (DAFP, 2017).

Es importante mencionar que estas dos mediciones no se efectúan de manera articulada, sino que cada entidad,



obedeciendo a sus propósitos, han elaborado sendas mediciones; En relación al primer Índice, es decir el de capacidades de innovación pública medido por el DNP, se encuentra que las entidades del nivel nacional doblan en avances a las entidades del nivel territorial. Es así, como de las 573 entidades que participaron de la medición en el nivel territorial (que incluye otras entidades de diferente naturaleza como gobernaciones y descentralizadas), los aspectos donde se aprecian mayores deficiencias son en la subcategoría de gestión del conocimiento y normativo, que de acuerdo con la metodología demuestran que las entidades tienen un bajo aprovechamiento de la información que obtienen, presentando disfuncionalidades en la capacidad para aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe (Otter & Cortez, 2003). En lo que concierne al entorno normativo, en la última medición (DNP, 2021) igualmente presentan falencias en cuanto a las reglas que facilitan la solución de los retos públicos, casi distinto de las entidades del nivel nacional que tienen un nivel de avance superior al 70% en tanto que en territorio es de apenas el 46%.

De otro lado, la medición hecha por la Función Pública a la gestión del conocimiento revela casi las mismas brechas entre las entidades nacionales a las municipales¹. De las 1101 entidades evaluadas los resultados en esta medición parecen estar en un nivel de avance mejor, teniendo en cuenta claro está, que se trata de promedios. Sin embargo, los aspectos evaluados parecen coincidir en ambas evaluaciones; Entre las debilidades que presentan las alcaldías del país en materia de gestión del conocimiento y la innovación, se encuentran el uso y apropiación del conocimiento, así como la

planeación y la generación de una cultura propicia para generar innovación.

La cultura organizacional: El hecho que una de las disfuncionalidades (al menos desde lo cuantitativo en los índices con los que cuenta el Gobierno de Colombia) sean la falta de una cultura propia para generar innovación así como en la capacidad para aprender y generar conocimiento, nos lleva a reflexionar de cómo la innovación debe ser una parte integral de la cultura organizacional o como lo señala Dueñas Quintero, D. M.(2022): *Una actividad planeada que permita a las organizaciones la identificación del conocimiento clave, la generación de conocimiento nuevo y la transferencia del mismo entre empleados.*

Las entidades más eficaces en el sector público son aquellas que propician y favorecen una cultura organizacional para que se desarrolle la gestión del conocimiento Giraldo Vélez (2020).

Para Long (2020) por ejemplo, debe existir una comunicación entre lo que saben hacer las organizaciones (experiencia acumulada) y la capacidad de aprendizaje de modo que la experimentación y la innovación sean abiertas. La burocratización no deja de lado por supuesto la reflexión sobre los espacios que quedan para innovar en el sector público. Para Oszlak (2006), la productividad se haya en conflicto entre la racionalidad técnica y política.

Las habilidades que desarrollen no institucionalmente sino desde el nivel individual, así como el contexto en el que se desenvuelven las organizaciones, son elementos que definen las capacidades (UNDP, 2009).

Como en el caso del Metro de Medellín por poner solo un ejemplo, los factores que han contribuido fuertemente

¹ Existen diferencias y brechas entre las mismas alcaldías según sus grupos pares; sin embargo las diferencias entre

algunas entidades de la rama ejecutiva del orden nacional con el territorial son muy marcadas.



han tenido que ver con la cultura organizacional, su trabajo de gestión del conocimiento se sustenta en 6 pilares de los cuales los dos primeros tienen que ver con generación de capacidades y espacios para la innovación, así como inteligencia estratégica, ideación, programas y proyectos innovadores e innovación social (Metro de Medellín, s/f).

Si bien dicho modelo se asocia con los lineamientos establecidos por Función Pública y el DNP, la diferencia está entre lo que se plantea en el mejor de los casos por las Alcaldías y lo que se lleva a cabo. La cobertura de iniciativas de innovación mapeadas a nivel nacional por el DNP, advierten que son protagonistas las entidades del nivel nacional y departamental con muy baja actuación de **Conclusiones**

Las entidades municipales y principalmente las Alcaldías deberían hacer un mayor esfuerzo para incluir no solo desde la planeación la gestión de la innovación y el conocimiento sino modificar la forma como se hace, mucho más teniendo en cuenta las capacidades propias de cada entidad. Es claro, que no es lo mismo dar respuesta un problema público complejo con mayores capacidades en un municipio u otro; sin embargo, sí existen espacios para poder innovar. Las alcaldías deberían mejorar su intención de crear una cultura que propicie realmente la innovación, pues debería hacerse de manera planeada y estructurada. La gestión del conocimiento y la innovación con factores como las capacidades institucionales e individuales deben ser parte de estas organizaciones cuando aborden desde problemas complejos públicos hasta las actividades que soportan el trabajo de las mismas.

las alcaldías. Y a los factores que han llevado a estos actores se les suma sus capacidades internas: recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos.

La transformación de la cultura organizacional según el DNP (2022) ha sido entre las entidades mapeadas un factor determinante para el impulso de la innovación a través de estrategias, sin dejar de lado por supuesto los factores internos como los recursos financieros y tecnológicos en los que las entidades nacionales tienen un mayor margen, referido al cambio de estructuras internas, los procesos innovadores se enfocan en la mejora institucional de manera tal que se alcancen niveles de eficiencia a partir del fortalecimiento de las capacidades internas de la entidad (DNP, 2022).



Referencias

- Arboleda Jaramillo, C. A., Montes Hincapié, J. M., Correa Cadavid, C. M., & Arias Arciniegas, C. M. (2019). LABORATORIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL, COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(3), 130-139. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i3.27362>
- Dueñas Quintero, D. M. (2022). APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO EN COLOMBIA. UNA INTERPRETACIÓN DESDE LA POLÍTICA PÚBLICA (1990-2021). *Saber, Ciencia y Libertas*, 17(2), 523-553. <https://doi.org/bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n2.9341>
- Departamento Nacional de Planeación (2021) ANEXO METODOLÓGICO ÍNDICE DE CAPACIDADES PARA LA INNOVACIÓN PÚBLICA (ICIP)
- Departamento Nacional de Planeación (2022) RESULTADOS ÍNDICE DE CAPACIDADES PARA LA INNOVACIÓN PÚBLICA.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2017) MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN. CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Versión 4 Marzo de 2021. Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 4 Marzo de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIP+G.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>
- Giraldo Vélez, J. (2020). ESTRATEGIAS QUE MODIFICAN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UNA ENTIDAD DEL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO.
- Long, F. (2020). LABORATORIOS DE INNOVACIÓN PARA LA INNOVACIÓN Y LAS BUROCRACIAS PÚBLICAS: CONOCIMIENTO MUTUO E INTERACCIÓN PARA TRANSFORMAR LA GESTIÓN PÚBLICA. OCDE (2019) DECLARACIÓN SOBRE INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO. <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2018/11/Declaraci%C3%B3n-Espanol.pdf>
- Otter, T., & Cortez, M. (2003). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. CONCEPTOS, IDEAS Y HERRAMIENTAS. KONRAD ADENAUER STIFTUNG https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8bb44546-c584-3a98-e37d-9e2f5ea0833e&groupId=252038
- Oszlak, O., (2006). BUROCRACIA ESTATAL: POLÍTICA Y POLÍTICAS PÚBLICAS. *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (11), 11-56. <https://www.redalyc.org/pdf/522/52235599001.pdf>
- Pulido Reina A, J. S., & Andrés Muñoz, F. (2020). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL. *Revista Criterio Libre*, 18(33), 131-149 <https://doi.org/bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.7535>.
- Montoya Suárez, O., (2004). SCHUMPETER, INNOVACIÓN Y DETERMINISMO TECNOLÓGICO. *Scientia et Technica*, X (25), 209-213. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84911685037.pdf>
- Sotelo Barrios, M. E., Quintero Quintero, W., & Arévalo Ascanio, J. G. (2022). INNOVACIÓN ABIERTA: UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-33. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5814>
- United Nations Development Programme - UNDP (2009). Capacity Development <https://www.adaptation-undp.org/resources/relevant-reports-and-publications/capacity-development-undp-primer>

Innovación: una mirada desde las herramientas de medición en economías globales, regionales y de las empresas en Colombia

Innovation: A perspective from measurement tools in global, regional, and Colombian business economies.

Raquel Rivera Ortega

● Doctorando en Administración, Universidad Simón Bolívar. Email: raquel.rivera@unisimon.edu.co

41

Cómo citar este artículo:

Rivera O, R. (2022). **Innovación: una mirada desde las herramientas de medición en economías globales, regionales y de las empresas en Colombia.** *Revista tajamar*, 1(2). p. 41-52.

Resumen

Este artículo entonces, pretende destacar una serie de métricas que se han desarrollado en el contexto global y en nuestro país para respaldar y visibilizar los esfuerzos desde los territorios y organizaciones en las capacidades de innovar, se destacan en especial los Ranking del Global Innovation Index de la WIPO, el índice Departamental de Innovación Colombia (IDIC) e Innovación Empresarial de ANDI-revista Dinero. No sin antes, realizar una breve reflexión de posturas de diferentes autores y sus puntos de vista frente a la tesis de innovación y sus elementos.

Palabras clave: *Innovación, Índice global de innovación, Índice Departamental de innovación Colombia Desarrollo empresarial.*

Abstract

This article aims to highlight a series of metrics that have been developed in the global context and in our country to support and make visible the efforts of territories and organizations in their innovation capabilities. Special emphasis is placed on the Global Innovation Index Ranking by WIPO, the Departmental Innovation Index Colombia (IDIC), and the Business Innovation Index by ANDI-Dinero Magazine. Before delving into these metrics, a brief reflection on the perspectives of different authors and their views on the thesis of innovation and its elements is presented.

Keywords: *Innovation, Global Innovation Index, Departmental Innovation Index Colombia, Business Development.*



Introducción

El papel que juega la innovación en la activación de dinámicas para el desarrollo económico y social de países y regiones no tiene discusión, aporta nuevas formas de concebir las realidades, de transformar los esquemas de operación de los negocios e inclusive de anticiparse al futuro, reconociendo la importancia de la gestión de la información, de actividades de inteligencia de mercados, de análisis de tendencias, de entrenamiento a equipos de trabajo, de direccionar esfuerzos a la concepción y el desarrollo de una cultura que escalonadamente trabaje como propulsor de cambios al interior de las organizaciones y de los esquemas productivos de las economías derivados de las demandas y exigencias de un mundo globalizado.

Tal como lo expresa Villareal (2002) la innovación por tanto representa

una estructura que manifiesta la madurez y desarrollo tanto de las organizaciones como los países, en donde cobra vital importancia la generación de conocimiento sumado a factores como la financiación por parte de actores como el estado principalmente, en donde recae una gran tarea de constituir normativas y estrategias para crear condiciones favorables para innovar y de esta forma se pase del discurso a la acción y por ende a potenciar resultados. A continuación, se reflejan reflexiones importantes sobre algunas metodologías y herramientas utilizadas para la medición de innovación pasando desde el ámbito internacional y nacional a nivel de economías y organizaciones, para finalmente destacar de forma breve experiencias en el contexto de empresas colombianas que le han apostado a la innovación.

Una aproximación a la conceptualización de la Innovación y sus tipologías

Desde los inicios la concepción de innovación se ha definido de acuerdo a distintos abordajes teóricos desde el prisma de proceso y/o resultado de factores que combinados generan transformaciones como determinante que potencia la competitividad no sólo organizacional sino desde una mirada a las economías de las regiones. A continuación, se presenta un acercamiento desde una comprensión ecléctica sobre la base del aporte de diversos autores.

El estudio teórico de la innovación tiene una primera fundamentación en el análisis de Schumpeter (1944), que precisa que el desarrollo económico tiene sus cimientos en ésta a través de un proceso dinámico en el que las nuevas tecnologías sustituyen a las antiguas, además que la fuerza fundamental que impulsa la producción capitalista, los procesos

permanentes de cambio y el desarrollo económico, es el fenómeno y proceso de innovación tecnológica. Sin embargo, para Schumpeter, lo verdaderamente importante son las innovaciones radicales, las que pueden provocar cambios revolucionarios y decisivos en un contexto. Por tanto, como innovaciones radicales entiende: introducción de nuevos bienes de consumo en el mercado, un nuevo método de producción, apertura en nuevos mercados, descubrimiento de una nueva fuente de materias primas y cambios en la organización o procesos de gestión de una empresa.

De igual forma, los desarrollos teóricos se han centrado en si se trata de un proceso lineal (Utterback, 1971; Rossegger, 1980) o multidireccional (Kline, 1985); por lo tanto, es importante considerar la innovación como un proceso



dinámico entre actores internos y externos. El concepto de innovación del Manual de Oslo (1997) muestra evolución puesto que, en un primer momento, sólo se consideraban los aspectos de la innovación tecnológica de productos y procesos en la fase de fabricación; más tarde, se incluyeron los cambios en las empresas de servicios y, por último, se definieron como innovaciones los cambios que pueden producirse en las empresas con respecto a los productos y servicios, los procesos, la organización y la comercialización.

Cabe señalar que, la innovación puede verse como medida para la mejora de la capacidad de gestión dinámica del conocimiento. Para ello, las organizaciones deben centrarse en cultivar estas competencias en sus colaboradores e instalarlas dentro de los lineamientos estratégicos y desarrollo personal y organizacional, cultivar su sentido de la innovación y garantizar el desarrollo de nuevos productos, debería ser una premisa misional sobre todo en ambientes tan competitivos y turbulentos (Ge, 2022).

De acuerdo con Pulido (2005) la innovación es el propulsor del cambio no habitual, en donde se distingue de la invención en que proporciona soluciones a necesidades de una sociedad y por tanto apoya la competitividad empresarial ya que genera diferentes posibilidades en la mejora de productividad para asegurar su desarrollo y expansión y da paso a la diferenciación.

En esa misma línea hay diversas posturas sobre la innovación y tipologías no sólo desde la finalidad en las organizaciones, sino también desde el foco de estrategia, así puede clasificarse como innovación radical o disruptiva e incremental según el grado de novedad de sus resultados, y es precisamente según la estrategia de implantación, puede clasificarse como innovación cerrada o abierta. Desde la innovación cerrada la

empresa a su interior tiene todo el andamiaje para su desarrollo ya que cuenta con estructuras, técnicas y personal entrenado, por otro lado; desde la innovación abierta la empresa abre sus fronteras a colaboraciones desde el exterior combinado con esfuerzos internos en donde se reciben soluciones de diferentes actores de la generación de conocimiento a retos u desafíos empresariales (Bernal, 2015).

Por otro lado, las estrategias de innovación abierta buscan la eficiencia a través de la participación efectiva, que según Felin y Zenger (2014), indican que su éxito depende de la capacidad de saber combinar los conocimientos existentes con otros nuevos o diferentes para conseguir resultados diferenciadores. Además, los resultados logrados deben conducir a una mejora significativa de lo que ya existía y sumado proporcionar una diversidad de métodos, técnicas para su identificación, creación y desarrollo de forma eficaz (Chesbrough, 2003). Tal como se muestra en la figura 1 la innovación cerrada centra su origen al interior de la organización en relación a la de tipo abierta que tiene un énfasis en colaboración y co-creación.

Figura 1

Diferencias entre innovación abierta y cerrada



ABIERTA

- Innovación moderna.
- Colaboración interna y externa.
- Apertura interior y exterior.
- Tecnología adquirida y explotada.
- Se trabaja con personas de alto talento en el campo tanto afuera como adentro de la compañía.
- Hay beneficio si se saca el mejor provecho de las ideas internas y externas.
- No es necesario tener los mejores talentos

CERRADA

- Innovación tradicional.
- Colaboración interna
- Apertura al interior
- Tecnología adquirida
- Se requiere trabajando para la empresa el personal más capacitado en el campo específico de la investigación.
- Se ganará si se genera la mayor cantidad de ideas con alta calidad posible.
- Contratar a los mejores talentos.

Nota: Elaboración propia a partir de (Bernal, 2015; Felin y Zenger, 2014).

Del mismo modo, la innovación tiene lugar en un sistema en el que las interacciones entre sus diferentes actores generan nuevo conocimiento y nuevas tecnologías; los principales vínculos y actores que se ilustran en la literatura hacen referencia a empresas, proveedores, clientes esto dentro de un círculo más próximo a la organización, pero también involucra a centros de investigación, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones de desarrollo públicas y privadas y la sociedad.

Cabe señalar que el Manual de Oslo (2005), identifica la clasificación de innovación por aplicación, naturaleza o grado de originalidad; tal como se señala en la Figura 2, en donde por ejemplo es mucho más frecuente dentro de las capacidades innovadoras llegar a mejoras significativas como lo representa la innovación incremental que las de tipo disruptivas que se dan como verdaderos

hitos en un recorrido más sistemático en el largo plazo.

Figura 2

Tipologías de Innovación según Manual de Oslo



Nota: Elaboración Propia con base en el Manual de Oslo.

Índice Mundial de Innovación- análisis del comportamiento de las principales economías globales y de América Latina y el Caribe

La innovación ha sido eje principal de mediciones en el interés de identificar aquellos pilares o elementos que sustentan su desarrollo, es así que desde el 2007 se ilustra a nivel global el Ranking que mide la capacidad y esfuerzos de un país en materia de innovación, esto es el Global Innovation Index realizado por la WIPO (World Intellectual Property Organization) en donde anualmente se estudia y publica las regiones y países en sus dinámicas innovadoras. De acuerdo con esta métrica internacional que evalúa a 132 economías del mundo agrupadas en 7 regiones se revisan a la luz de cada país un conjunto de 80 indicadores relacionados principalmente con: entorno político, infraestructura, desarrollo empresarial y de mercados, capital humano e investigación entre otros (OMPI, 2022).



Ahora bien, para realizar un análisis del comportamiento de este indicador se precisará en las 10 principales economías ubicadas en el ranking en 2022 y así dos años atrás (2021-2020) para la reflejar su trayectoria; sumado a destacar las 10 principales economías de América latina y El Caribe que se ubican como las más innovadoras de esta región, tal como se refleja en la Tabla 1 y 2 respectivamente.

*Tabla 1
Índice mundial de Innovación en Economías Globales años 2022-2020*

País	2022	2021	2020
Suiza	1	1	1
Estados Unidos de América	2	3	3
Suecia	3	2	2
Reino Unido	4	4	4
Países bajos	5	6	5
República de Corea	6	5	10
Singapur	7	8	8
Alemania	8	10	9
Finlandia	9	7	7
Dinamarca	10	9	6

Nota: Elaboración Propia con base al Índice De innovación global de 2022-2020.

Frente al 2022, Suiza se ubica en el primer lugar y así ha sido su desempeño en los últimos 12 años, seguido de Estados Unidos de América que mejora su posición frente a los dos últimos años, no sucede lo mismo con Suecia que desmejora en 1 puesto, Reino Unido ha mantenido el cuarto lugar en los últimos 3 años, República de Corea desde el 2020 ha tenido un ascenso importante ubicándose del puesto 10 al 6; Singapur y Alemania en los puestos 7 y 8 han registrado una mejor posición en su recorrido, y por último se identifica un leve descenso en la posición que ocupan las economías de Finlandia y Dinamarca.

Por otra parte, al inspeccionar aquellos pilares que jalonan el desarrollo innovador de estas privilegiadas economías es importante anotar que están concentrados en: la producción de conocimientos y tecnología aquí se encuentran principalmente Suiza y Estados Unidos de América; productos creativos destacando el liderazgo de Reino Unido y República de Corea, Desarrollo Empresarial en donde Suecia y Singapur sobresalen, en el pilar de infraestructura se distinguen Finlandia y Dinamarca y respecto al pilar Capital humano e investigación lo jalonan Alemania y nuevamente República de Corea.

Bajo esta perspectiva, cabe preguntarse ¿este tipo de ranking abarca los pilares fundamentales y exclusivos para la clasificación de una economía en términos de capacidad innovadora?, o más bien se puede determinar que es una forma de sistematizar y organizar cada vez más objetivamente elementos que se conjugan en un país o región para medición de este tipo de apuestas que apuntan al desarrollo y la diferenciación y que permite ir mejorando esquemas de mentalidad hacia una cultura estructurada en donde todos los actores presentes en los ecosistemas de innovación entiendan su verdadero papel y contribución, y que ésta sea vista como factor clave de competitividad a nivel de países como de las empresas (Rojo, Padilla y Rojas, 2019).

Por otro lado, se desarrolla el mismo ejercicio de análisis de las economías de América latina y el Caribe de acuerdo a las 10 principales en este ranking en los tres últimos años, tal como se refleja en la Tabla 2.

*Tabla 2
Índice Mundial De Innovación de América Latina y el Caribe 2022-2020*

País	2022	2021	2020
Chile	50	53	54



Brasil	54	57	62
México	58	55	55
Colombia	63	67	68
Uruguay	64	65	69
Perú	65	70	76
Costa Rica	68	56	56
Argentina	69	73	80
Jamaica	76	74	72
Panamá	81	83	73

Nota: Elaboración Propia con base al Índice De innovación de América Latina y caribe.

En primer lugar, se encuentra Chile y se destaca su mejora en la posición desde el 2020 a 2022 al ser el único país latinoamericano en los primeros 50 puestos del ranking, seguido por Brasil y México que registran un ascenso importante, Colombia mejora 5 posiciones pasa de puesto 68 en 2020 a 63 en 2022, para destacar Perú y Argentina con un notable ascenso en su posición, esto en contraste con Costa Rica que desde el 2020 ha descendido 12 puestos y Jamaica que presenta ligero descenso al pasar de puesto 72 en 2020 a 76 en 2022 respectivamente.

Así mismo, al examinar el conjunto de pilares que jalonan el desarrollo innovador de estas economías Latinoamericanas se destacan: las instituciones en donde se registra el liderazgo de Uruguay y Chile, el desarrollo del mercado aquí se ubican principalmente Perú, Chile y Brasil, frente al pilar de desarrollo empresarial tienen un lugar de liderazgo Colombia y Argentina, respecto al pilar Productos creativos a resaltar Jamaica y México, y relacionado con infraestructura sobresale Panamá.

Se llega a otro punto destacable de lo que representa la innovación para el desarrollo económico y social de las economías, y así hace referencia a lo vivido en el 2020 con los efectos de la crisis derivada de la pandemia COVID-19, en donde pareciera suponer que los

indicadores de inversiones podrían afectarse drásticamente, pero pese a la adversidad las métricas analizadas en este tipo de ranking registraron un repunte y crecimiento sobre todo en actividades relacionadas con I+D principalmente en biotecnología y las TIC, las solicitudes solicitadas de patentes, las operaciones de capital de riesgo, publicación de artículos científicos, de hecho a nivel general las inversiones en ciencia e innovación se incrementaron en el 5,8% en el 2020 respecto al año anterior (OMPI, 2021).

Por último, según estudios de la CEPAL (2021) que relaciona el estado actual de la ciencia, Tecnología e innovación en América latina y el Caribe hay varios aspectos por trabajar incesantemente por todos los actores que deben intervenir para su desarrollo. Por ejemplo, al revisar los indicadores tradicionales y básicos que expresan las condiciones de los sistemas de innovación se encuentra que el gasto en I+D en nuestra región relativo al PIB es cuatro veces más pequeño que países como Estados Unidos y la Unión Europea; inclusive se presentó una disminución significativa del 2013 al 2019 pasando del 0,65% del PIB al 0,56% respectivamente. Frente a la estructura de financiamiento de I+D se presenta que en América Latina el Caribe está cargo del estado y las entidades ejecutoras son principalmente la academia, a diferencia de otras regiones desarrolladas que el papel protagónico lo tiene el sector empresarial.

En este mismo estudio, relacionado con la tipología de investigación predomina en nuestra región la básica, frente a la experimental y aplicada presente a las economías más desarrolladas. Lo anterior, contrasta con el capital humano en actividades de ciencia, en donde se registra un crecimiento del 19% en el período 2015-2019 sin embargo, aunque la participación de la mujer en



actividades científicas es mayor comparada a nivel mundial, en países como el nuestro a 2019 se encuentra en la relación de 62% hombres y 38% mujeres.

A nivel de publicaciones científicas como otro indicador de medición cerca del 29% se incrementaron en el periodo 2015-2019, siendo Chile el país con el mayor liderazgo, respecto a las solicitudes de patentes en la región se presenta una disminución del 2010 al 2020 pasando del 2,8% y cayendo al 1,6%, sólo destacándose Brasil y México con sus oficinas de patentes dentro de las más importantes a nivel global.

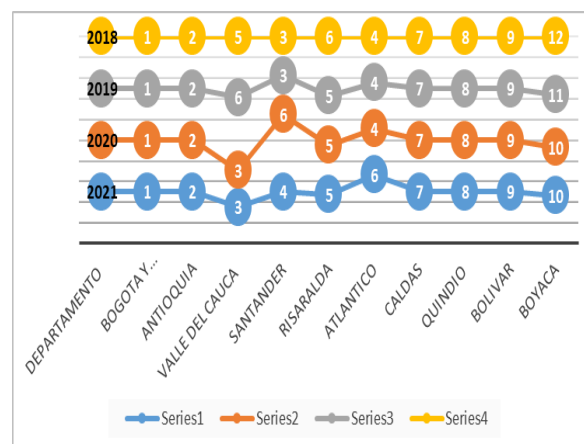
Apuestas para la medición de innovación desde las regiones- Índice Departamental de Innovación Colombia (IDIC)

Desde el 2015 el Departamento Nacional de Planeación (DNP), ha venido analizando las capacidades y esfuerzos de las regiones del país frente a la innovación a través del Índice Departamental de innovación (IDIC) y de esta forma constituyéndose como una herramienta de medición que muestra diferentes tipos de desempeño en la materia en cada uno de los 32 departamentos de Colombia. De hecho, es una adaptación del Índice Mundial de Innovación (GII) del cual ya se expuso anteriormente, a nivel metodológico se distinguen un conjunto de 5 pilares como insumos para la innovación y 2 relacionados con resultados. En cuanto a los primeros 5 pilares se encuentran: Instituciones, capital humano e investigación, infraestructura, sofisticación de mercados y de negocios. Referente a los 2 últimos se encuentra: la producción de conocimiento y tecnología y la producción creativa (DNP, 2021).

Al realizar una revisión del comportamiento de este índice en el período 2018 a 2021 tal como se expone en la Figura 3. se encuentra que el primer

lugar lo ha liderado Bogotá y Cundinamarca, seguido por el departamento de Antioquia, Valle del Cauca ha tenido una mejora importante en su posicionamiento al pasar del puesto 5 en 2018 al 3 en 2021; en cuanto a Santander presenta una mejora de 2 posiciones del año 2020 respecto a 2021 en donde ocupa el 4 puesto. Los departamentos de Caldas, Quindío y Bolívar hay tenido un comportamiento estable a lo largo 4 años, respecto a Boyacá se identifica un repunte en 2 posiciones de 2018 a 2021 en donde ocupa el 10 puesto, en cuanto a Atlántico se observó una caída en 2 posiciones al hacer comparativos de años 2020 frente a 2021. En resumen, se puede concluir que el comportamiento de los primeros diez departamentos en el país que más se destacan por sus dinámicas innovadoras ha estado estable en los últimos 4 años.

Figura 3 Índice Departamental De Innovación Colombia Años 2018-2021



Nota: Elaboración Propia con base al Índice De innovación departamental de 2018-2021.

Cabe señalar, que al analizar los resultados del IDIC a 2021 por niveles de desempeño, se identifica que de los 10 primeros departamentos en el ranking sólo 2 están en el nivel Alto estos son Bogotá y Cundinamarca y Antioquia, las otras posiciones de la 3 a la 9 están en el nivel



Medio-Alto; Boyacá y otros 3 departamentos más en el nivel Medio, un total de 10 departamentos se ubican en el nivel Medio-Bajo, y finalmente 9 en el nivel bajo.

Por último, este tipo de métricas compromete a los gobiernos regionales en ser articuladores y facilitadores de una estructura y/o sistema para la innovación, en donde con el concurso de todos los actores se trabaje estratégicamente por estas economías y el bienestar de sus territorios, y según los resultados más recientes seguir mejorando particularmente los pilares relacionados con sofisticación de los mercados y sofisticación de los negocios que traduce en las directrices y capacidades en las empresas a desarrollar procesos innovadores, de hecho éste pilar reflejó a informe 2021 que el 71,8 % de los departamentos del país tienen un nivel de desempeño de Medio-bajo a Bajo. Sumado a lo anterior, importante desde el gobierno central fortalecer directrices y políticas públicas para lograr mayores incentivos a las empresas de las regiones a elevar índices de producción de conocimiento y tecnología que presentó una desmejora de 0,86 en 2021 respecto al año anterior, y sobre todo en el micro y pequeño empresario para que cuenten con más herramientas de apoyo para procesos de innovación.

Revisando indicadores de innovación en el tejido empresarial colombiano

A nivel país es importante anotar que en el ámbito empresarial también se ha desarrollado una serie de métricas para visibilizar el esfuerzo del empresario en sus capacidades de innovación en la dirección de generar soluciones al mercado, fruto del análisis de necesidades y “dolores” del cliente, de revisión de tendencias, de sus experiencias y lecciones aprendidas, de procesos articuladores con

entidades de apoyo, y de sus intenciones de seguir creciendo en un ambiente altamente volátil y turbulento en donde debe responder, para permanecer y crecer y en algunos casos para sobrevivir.

Por consiguiente, se relaciona en este apartado final lo que concierne al Ranking de Innovación Empresarial desarrollado por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) desde la Gerencia de Innovación y Emprendimiento y la revista DINERO desde el año 2017; que pretende destacar las 30 empresas más innovadoras de Colombia. Revisando brevemente su metodología, se encuentra que contemplan dos dimensiones: resultados y capacidades, en donde en la primera se revisa principalmente cultura de innovación, talento humano calificado, nivel de inversiones en innovación, gestión de propiedad intelectual y las interacciones con el Sistema de Ciencia, Tecnología e innovación; así mismo, referente a la segunda dimensión se revisan variables tales como: innovaciones en productos, servicios, procesos; generación de emprendimiento corporativo, empleos por innovación y el uso del conocimiento para atender necesidades de mercado (ANDI, 2021).

En este mismo orden, más de 1400 empresas a nivel país en la categoría de pequeñas, medianas y grandes se han presentado, y en especial en 18 sectores de la economía colombiana. Para destacar, a nivel de análisis se presenta que en los 10 primeros lugares de este índice 9 de ellas son del sector industria y 1 en el de servicios; a mencionar en su orden: laboratorios Procaps, Ecopetrol, Grupo Nutresa, Corona Industrial, Grupo Familia, Alianza Team, Esenttia, Alsec, Cementos Argos y Sura, concentrándose principalmente en las regiones de Bogotá, Atlántico, Antioquia y Bolívar respectivamente.



Pues bien, ahora vale la pena tomar los principales aprendizajes de estas organizaciones empresariales que las han movido a tomar una dirección franca y estratégica en sus modelos de negocios al incorporar la innovación como motor propulsor que apoya su desarrollo y escalamiento; en esta línea se estacan por ejemplo que se interesan por la diversificación de sus portafolios para la generación de valor a sus clientes y por ende el incremento en nivel de ventas, buscando permanentemente contribuir al desarrollo del medio ambiente y a sus comunidades, sumado a que dentro de las principales estrategias de corporate venturing que usan están lanzamientos de desafíos de innovación abierta, acuerdos estratégicos, apoyos con aceleradoras de negocios y Fondos de capital de riesgo corporativo.

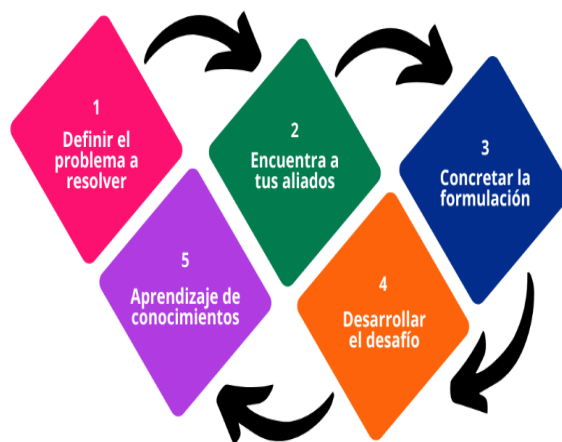
Como muestra, queremos destacar algunas interesantes experiencias desde a nuestro parecer de tres empresas que han desarrollado fundamentales procesos en sus capacidades innovadoras en Colombia y que, por supuesto esta métrica las ha destacado y reconocido en los primeros lugares, hacemos mención a Laboratorios Procaps de Atlántico en donde sus esfuerzos se han conducido a lograr inversiones significativas en innovación y desarrollo, el fortalecimiento de la cultura innovadora en sus equipos de trabajo, en donde una práctica constante es evaluación global de ideas para la novedad en procesos, desafíos para identificar y desarrollar capacidades tecnológicas (Procaps, 2019)

Así mismo, el Grupo Nutresa (2020) en donde la innovación es vista como una palanca estratégica que les ha facilitado el crecimiento y competitividad, ellos inician con un conocimiento profundo de los clientes y consumidores y una visión de largo plazo resultante de ejercicios de prospección, en donde a

través de un eje estratégico como lo es la cultura organizacional han permitido la generación de ofertas novedosas al mercado y enfoque nuevos modelos de negocio con valor agregado.

Por otra parte, Seguros Sura (2020), absorbe en su estrategia la innovación abierta en ese espíritu y escenario colaborativo con otros “socios clave” para lograr mediante la transferencia de conocimientos y el trabajo interno de sus equipos el desarrollo de proyectos innovadores al mercado y altamente sofisticados. Para resaltar, en la figura 4 presentamos un esquema de los 5 pasos de esta organización en su estrategia innovadora de co-creación.

Figura 4
Cinco Pasos Para Co-crear



Nota: Imagen de elaboración Propia basada en experiencia- Seguros Sura.

Los pasos inician con la definición del reto o problema, luego se busca el apoyo de aliados externos que son diferentes públicos interesados en dar respuesta al desafío, seguido de concretar un esquema claro de articulación, se da luego el momento real de acción en donde todos los actores clave aportan y finalmente el proceso de aprendizaje de conocimiento



Conclusiones

La innovación ha sido un eje fundamental para el desarrollo, diversificación, crecimiento y escalamiento tanto de economías como de las empresas, esto les permite ser más competitivas y es una forma de dar respuesta ante los ambientes de mercado de hoy que se identifican como altamente dinámicos, volátiles y cambiantes. A nivel de símil es una herramienta como el alfabeto que contiene una serie de letras que combinadas generan palabras y oraciones, en la medida en que se tengan más letras, palabras y oraciones será más bondadoso el ejercicio del lenguaje y entendimiento; así podemos ilustrar la innovación en la medida en que se tengan más herramientas desde lo intrínseco y elementos externos se generará mayores posibilidades para innovar en los países y organizaciones del tejido empresarial.

Las métricas que se usan a nivel internacional son unos interesantes referentes para el alcance del valor en la innovación en los países y sus economías, esto de alguna forma obliga a establecer esfuerzos y actuaciones para dar respuesta por parte de todos los actores que constituyen un sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación a los desafíos y

dinámicas de los mercados globales y sociedad; operatizando la innovación a través de políticas públicas, programas, proyectos que redunden en generar conocimiento como fuente de progreso.

Este tipo de metodologías para la valoración de los resultados en innovación en nuestro país, invita de igual forma a que todos los procesos que se desarrollan al interior de las regiones sean pensados en el largo plazo y no en intereses inmediatistas que no gesten cambios significativos. Se requiere una estructura efectiva para el desarrollo de la innovación desde los departamentos acompañada de articular esfuerzos para contar progresivamente con una cultura de la medición como parte fundamental para la mejora constante.

Finalmente, hay mucho que aprender de las compañías que le han apostado a la innovación en el país, frente a ello se destaca un propósito serio de aprendizaje continuo, de apertura a pensar y actuar diferente para la creación de valor, de explorar todas las posibilidades y capacidades en sus equipos de trabajo, en contar con una cultura basada en la favorabilidad al cambio y en trabajar desde la sustentabilidad y el respeto por todos sus grupos de interés.

Referencias



- Asociación Nacional de Industriales (ANDI). (2021). Ranking Nacional de Innovación Empresarial. <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17080-la-andi-presenta-el-ranking-nacional-de>
- Bernal-Torres, C. A., & Frost-González, S. (2015). Innovación abierta en empresas colombianas: reto a superar. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(70), 252-267. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29040281005.pdf>
- Cepal. (2021) Innovación para el desarrollo: la clave para una recuperación transformadora en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47544-innovacion-desarrollo-la-clave-recuperacion-transformadora-america-latina-caribe>
- Chesbrough, H. (2003), *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, MA: Harvard Business School Press. <https://tinyurl.com/2hr9c8dg>
- Departamento Nacional de planeación (DNP). (2021), Índice Departamental de Innovación para Colombia. Subdirección de Ciencia, Tecnología e Innovación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Brief%20IDIC%202020.pdf>
- Felin, T. y Zenger, TR (2014). ¿Innovación cerrada o abierta? La resolución de problemas y la elección de la gobernanza. *Política de investigación*, 43 (5), 914-925. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733313001790>
- Ge, Y. (2022). The impact of dynamic knowledge management capability on enterprise innovation performance. *Operations Management Research*, 15(3-4), 1048-1059. doi:10.1007/s12063-021-00251-7. Recuperado de www.scopus-com.
- Grupo Nutresa. (17 de Julio de 2020). Impulsar el crecimiento rentable y la innovación efectiva. <https://gruponutresa.com/sostenibilidad/impulsar-el-crecimiento-rentable-y-la-innovacion-efectiva/>
- Gutiérrez, M. A. R., Padilla-Oviedo, A., & Riojas, R. M. (2019). La innovación y su importancia. *Revista Científica UISRAEL*, 6(1), 9-22. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/67>
- Kline, S. J. (July-Aug. 1985). Innovation is not a linear process. *Research Management*. <https://tinyurl.com/2jk393gx>
- Laboratorio Procaps. (09 de octubre de 2019). Innovación: Tercera empresa mas innovadora de Colombia. <https://www.procapslaboratorios.com/prensa/noticias-y-comunicados/procaps-es-la-tercera-empresa-mas-innovadora-de-co>
- Manual de Oslo. (1997). The measurement of scientific and technological activities. Proposed Guidelines for collecting and interpreting technological innovation. Committee for scientific and technological policy. Paris: OECD.
- Manual de Oslo. (2005). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. Paris: OECD y Eurostat. <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>




- Organización Mundial de la Propiedad intelectual (OMPI). (2021). Índice Mundial de Innovación. https://www.wipo.int/global_innovation_index/es/2021/
- Organización Mundial de la Propiedad intelectual (OMPI). (2022). Índice Mundial de Innovación. <https://tinyurl.com/2e3sndg5>
- Pulido, A. (2005). La innovación en el siglo XXI. Centro de Predicción Económica (CEPREDE). Madrid, España. https://n-economia.com/wp-content/uploads/Innovacion_en_el_Siglo_XXI_informe1.pdf
- Rossegger, G. (1980). The economics of producción and innovation. An industrial perspective. Oxford: Pergamons Press. <https://tinyurl.com/2qec2jk9>
- Schumpeter, J. A., & Prados Arrastre, J. (1944). Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico. Sección de Obras de Economía.
- Seguros Sura. (11 de diciembre de 2020). Innovación abierta: el valor de resolver con otros. <https://segurossura.com/co/blog/revista-empresas-sura/innovacion-abierta-el-valor-de-resolver-con-otros/>
- Utterback, J. M. (1971). The process of Technological innovation within the firm. Academy of Management Journal, 14. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/254712>
- Villareal, R. (2002). América Latina frente al reto de la competitividad: crecimiento con innovación. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, (4), 2. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/CR.UNA01000233167/Description>



La Innovación y Gestión del Conocimiento como elementos de transformación en las Organizaciones

Innovation and Knowledge Management as transformational elements in Organizations.

 Yurley Carolina Peinado Contreras Doctorando en Administración, Universidad Simón Bolívar. Email: ypeinado2@unisimon.edu.co

Cómo citar este artículo:

Peinado C, Y. (2022). **La Innovación y Gestión del Conocimiento como elementos de transformación en las Organizaciones.** *Revista tajamar*, 1(2). p. 53-62.

Resumen

El artículo plantea la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad, fortaleciendo los procesos innovadores y fomentando el acceso a información, nuevos mercados y mayor competitividad en la economía mundial. Reflexionando desde este contexto, la innovación no puede ser considerada un hecho aislado, sino que debe formar parte integral del sistema de gestión de las organizaciones. En conclusión, la innovación y la gestión del conocimiento son elementos cruciales para la transformación y supervivencia de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo. La capacidad de adaptarse, innovar y aprovechar el conocimiento se vuelve indispensable para mantenerse vigente y afrontar los desafíos del mundo actual.

Palabras clave: *Innovación, gestión del conocimiento, organizaciones.*

Abstract

The article presents the relevance of innovation in the growth of production and productivity, strengthening innovative processes, and promoting access to information, new markets, and greater competitiveness in the global economy. Reflecting on this context, innovation cannot be considered an isolated event but must be an integral part of organizations' management system. In conclusion, innovation and knowledge management are crucial elements for the transformation and survival of organizations in a dynamic and competitive environment. The ability to adapt, innovate, and leverage knowledge becomes indispensable to stay relevant and confront the challenges of the current world.

Keywords: *innovation, knowledge management, organizations*

Introducción

Las organizaciones en la actualidad se enfrentan a entornos en constante cambio en un mundo globalizado, donde la incertidumbre en nuevas dinámicas económicas, políticas, sociales, culturales y ambientales influye en su supervivencia y sostenibilidad. El artículo destaca la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad, fortaleciendo los procesos innovadores y promoviendo el acceso a información, nuevos mercados y mayor competitividad en la economía mundial.

Sin embargo, la falta de dinamismo en las capacidades, competencias y habilidades de las organizaciones limita su capacidad de respuesta cohesionada y la creación de nuevas oportunidades transformadoras en procesos y productos. Reconocer el valor de la cadena de valor se convierte en un desafío para lograr altos niveles de competitividad y eficiencia en la gestión administrativa.

Desde este contexto, es esencial considerar que la innovación no puede ser vista como un hecho aislado, sino que debe formar parte integral del sistema de gestión de las organizaciones. En conclusión, la innovación y la gestión del conocimiento son elementos cruciales para la transformación y supervivencia de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo.

La capacidad de adaptarse, innovar y aprovechar el conocimiento se vuelve indispensable para mantenerse vigente y enfrentar los desafíos del mundo actual. Por ello, las organizaciones deben adoptar y reconocer la importancia de la gestión del conocimiento y la innovación como pilares fundamentales para el éxito en un mundo complejo y cambiante.

El éxito y la supervivencia de las organizaciones radican en su capacidad para aprovechar la innovación y la gestión del

conocimiento como impulsores de la transformación en un contexto caracterizado por rápidos cambios e incertidumbre. Al ser aprendices ágiles y adaptarse a los desafíos emergentes, las organizaciones pueden lograr un éxito duradero y satisfacer las diversas necesidades del siempre cambiante panorama global.

Reflexiones

Las Organizaciones en la actualidad se enfrentan ambientes en constante cambio en un mundo globalizado, sumado en la incertidumbre que se dan en las nuevas dinámicas económicas, políticas sociales, culturales, económicas y ambientales; que día a día se permean en una supervivencia de permanecer y sostenerse. Es por ello, Valencia y Duche (2019) plantean que la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad a medida que la economía mundial se desarrolla, los procesos de innovación también se fortalecen y se aumenta el acceso a la información, nuevos mercados y mayor competitividad.

De esta manera, las organizaciones al no dinamizar las capacidades, competencias y habilidades no estarían preparadas para responder de manera cohesionada y poder crear nuevas oportunidades de transformación en los procesos y productos; limitando la capacidad de innovar, convirtiéndose en todo un reto de las organizaciones el poder reconocer su cadena de valor para ser altamente competitiva, en la generación de estrategias altamente eficientes en su gestión administrativa. Por ello como lo refieren Valencia y Duche (2019):

la innovación es fundamental para el crecimiento tanto de la producción como de la productividad y a medida que la económica mundial se desarrolla, el proceso de innovación también lo hace; la globalización ha



generado en las empresas importantes aumentos en el acceso a la información y a nuevos mercados. (p 142)

Es así, que es importante resaltar que los últimos años han transcurrido relevantes transformaciones en el desarrollo económico y en las sociedades tan diversas y complejas que entretejen el tejido social y empresarial en el marco del desarrollo, Colina y Albites (2020), “las organizaciones deben enfrentar los retos del mundo posmoderno atrapado por la incertidumbre, el caos, el encantado mundo de la globalización, los cambios generados por la tecnología de la información, las crisis económicas, los modelos sociales-culturales” (p.171).

Todos estos cambios han traído consigo avances tecnológicos, científicos en el posicionamiento de las grandes empresas vinculando nuevos y mejorados productos y procesos que viene cambiando las dinámicas de consumo, demandando cada vez ser más creativos e innovadores en una sociedad de consumo. Es así como “la innovación no debe considerarse un hecho aislado, único, debe formar parte del sistema de gestión de las organizaciones” (Toniut, 2020, p. 142).

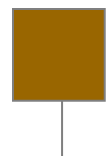
La innovación (Muñoz y Espinosa, 2018) “constituye el motor impulsor del desarrollo y crecimiento empresarial hacia la competitividad en un mercado cada vez más exigente y demandante” (p.212). Es así, que ha tenidos varias connotaciones a través del tiempo en la integración e intercambio del conocimiento tácito y explícito, con el propósito de facilitar el aprendizaje en diferentes formas, como la resolución de un problema, resultados de investigaciones que favorecen a las sociedades de conocimiento o en su expresión más simple se podría indicar como un cambio que parte de una idea, relacionándose con la necesidad o conocimiento, que se puede dar a una persona, grupo y organización, motivando a

las organizaciones cada vez más en “la búsqueda de soluciones que requieran experimentación y creatividad en invención de nuevos productos y servicios”.(Vega, Sánchez y Serna,2020, p. 101).

En este sentido, el desarrollo de la gestión de las organizaciones y la innovación se integran al momento de favorecer la gestión del conocimiento como un puente clave para forjar experiencias exitosas ante el mercado y las sociedades tan cambiantes y complejas, Vega et al. (2020) plantean que el constructo de innovación cuenta con tres elementos fundamentales: el producto, proceso y sistemas de gestión, el primero hace referencia a la inmersión de un nuevo o mejorado producto o servicio que respondan a las necesidades del contexto, el segundo en la innovación de los procesos; tienen una estrecha relación con tecnología, recursos o materiales que favorezca los sistemas de producción facilitando o mejorando la apuesta operativa; por último, en los sistemas de gestión corresponden o se orienta con los aspectos internos de la organización y sus equipos de trabajo en relación a los objetivos propuestos dentro de la organización.

Bajo estas premisas, es relevante al momento de consolidar la innovación en las organizaciones para el posicionamiento de su producto o servicio, vistos desde la competitividad, pero sin perder el norte de la gestión de ese capital humano la cual posibilita el desarrollo, es así que como lo afirma Colina y Albites (2020):

las organizaciones que aprenden deben instaurar en su estructura organizativa que es menester promover la confianza en todo el talento humano, ideando espacios en donde se comparta conocimiento tácito y se convierta en experiencias de aprendizaje, es decir, fomentar el aprendizaje en equipo para que sea



productivo, gestando el conocimiento explícito (p. 170).

En tal sentido, el conocimiento que se construye siempre estará en constante cambio, evolucionando en el tiempo dentro de la complejidad de las realidades sociales, haciendo las interacciones humanas una constante para la construcción de identidad, saberes, cultura, desarrollo en la creación de nuevas experiencias valiosas mediante la innovación como el mecanismo más infalible para seguir avanzando.

Ahora, considerar la innovación como una respuesta de contingencia y estrategia la cual conlleva materializar, comprender conocer y vislumbrar los objetivos, las necesidades y desde luego partir no solo de generar nuevos procesos o productos, al interior de las organizaciones, es también reconocer lo construido y lo contribuido en el devenir histórico en la gestión administrativa y poder retomar para encaminar mediante un uso práctico, su valor, aceptación y validación en el contexto, mercado o sociedad, para el caso de las organizaciones parte de que el cliente lo identifique, acepte y lo integre en su cotidianidad. Es así como lo indica Agilar y Yepes (2021):

Las organizaciones deben producir un conjunto de capacidades cuyo efecto es la entrega del producto fundamental de la empresa. En la medida que las capacidades se vuelvan recurrentes a través de la repetición, se convierten en memoria organizacional y constituyen rutinas. La organización adquiere sus ventajas si desarrolla rutinas adecuadas para lograr sus objetivos con un uso adecuado de recursos (p5).

Es por ello, en la actualidad es necesario resaltar como lo plantean García et al. (2019) la innovación como un proceso vital en las organizaciones sin distinción

alguna, en transformar y convertir las ideas y conocimientos, accesible al interior y exterior de las organizaciones, siendo reconocidas por el mercado y la sociedad por el valor que proporcionan.

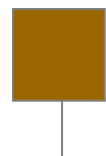
Como lo afirma Muñoz frente al concepto de innovación (2020):

Si la innovación, no lleva a buscar soluciones inteligentes, para buscar otros caminos y generar estrategias alternativas dirigidas a utilizar de manera responsable, pues, el propósito de ésta, debe ser más loable y buscar el bienestar para todos. (p. 57).

Gestionar la innovación es una necesidad latente en cualquier ámbito de la vida, para avanzar tanto en los territorios, organizaciones y el mundo, convirtiéndose en un recurso que constituye bases para dinamizar las capacidades comerciales, financieras y productivas de una manera eficaz y eficiente dentro del proceso administrativo así mismo, reconocer la importancia que las organizaciones deben comprender “ la gestión del conocimiento como factor fundamental, que desarrolla y establece con rapidez la adquisición de competencias” (Colina y Albites, 2020, p. 169).

Por esta razón, las Organizaciones deben adoptar la innovación como lo refiere Millán et al. (2019):

un factor determinante que se convierte en un reto, por lo cual, dichas organizaciones han buscado adoptar el modelo de innovación abierta con el propósito de no depender únicamente de recursos propios, sino de tomar ventaja del conocimiento y la experiencia, tanto al interior como exterior de la empresa. (P 119)



Así que, la originalidad y la creatividad deberá ser bases claves para consolidar la ventaja competitiva en las organizaciones mediante, “la gestión de la innovación se entiende como el estudio centrado en cómo es que se realiza una gestión de la novedad que permita a la empresa sobrevivir y aún más, realizar los objetivos que se ha propuesto” (Espinosa, 2019, p. 69).

Por consiguiente, la innovación es vista como “símbolo de modernidad y que existe una correlación directa entre ciencia, tecnología, innovación y desempeño económico y social” (García et al, 2019, p. 533). Es decir, la innovación posibilita cambios diferenciadores en las nuevas formas de interacción, comerciales y desde luego gestionar las organizaciones para ser competitivas y vigentes a las necesidades de los contextos emergentes, siendo estos tres elementos ciencia, tecnología e innovación proceso que favorecen el desarrollo siendo indispensable en un mundo globalizado. Por tanto, la innovación es “un sistema de cambio, en consecuencia, la creación de conocimiento e innovaciones representada como una telaraña de vínculos entre múltiples agentes y la conexión coherente de todos los elementos en un todo, haciéndolo depender de otros. (Muñoz, 2020, p.54). Es así, que cohesionar el conocimiento en función de la innovación es una posibilidad de alcanzar un bienestar colectivo y permanente.

Por lo tanto, la innovación “comprende un desafío que actualmente buscan todas las empresas; no es algo sencillo, pero con la estrategia correcta, la iniciativa y el liderazgo proveniente de la cúpula empresarial, la balanza se inclinará más en favor del éxito que del fracaso” (Muñoz y Espinosa, 2018, p215).

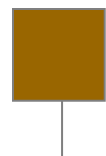
Es así, que el desarrollo de una localidad, región, país y de las organizaciones en el

mundo se consolidan en la medida que potencialicen y se favorezca la gestión del conocimiento, apuntando el cierre de brechas antes las desigualdades sociales, es decir capitalizar el conocimiento como un elemento transformador y clave para promover las transformaciones sociales, como lo afirma García et al. (2019):

Las trayectorias de los países desarrollados indican que el conocimiento y las capacidades de innovación han sido factores claves para su economía. Aquellas organizaciones que han entendido y asumen la innovación tecnológica como un proceso sistemático e importante han logrado una mayor productividad y competitividad en el mercado global. (p. 533).

Es necesario resaltar, la innovación tecnológica en las organizaciones favorece la competitividad, con la planeación, organizaciones, ejecución y evaluación, al poder anteponerse a los cambios generados al interior y por fuera de las organizaciones, permitiendo mejorar, reemplazar y posicionar sus productos o servicios, además el trabajo cooperativo y establecer alianzas externas para promover, relacionar, potenciar el conocimiento y Guambi et al, (2018), “la innovación de tipo organizacional tiene en consideración los cambios dentro de las empresas, instituciones o grupos de empresas e instituciones” (p. 67). Entendiéndola como una posibilidad diferenciadora en la gestión de la innovación desde la inmersión tecnológica, promoviendo el equilibrio y solvencia financiera, mejorar la infraestructura y un talento humano competente posibilita creaciones más consecuentes a las necesidades del contexto y del mercado, sin dejar a un lado en la optimización de los recursos y responsables con la naturaleza y las generaciones futuras.

Es así, como lo plante Ariztia et al. (2022) expone “entender la innovación desde



las condiciones para la producción de lo “nuevo” en relación con situaciones en el presente que permiten reinterpretar el pasado y fabricar el futuro” (p. 91). es decir, el reinventar y gestionar cambios significativos al interior de la gestión organizacional posibilita la co-creación de oportunidades que favorecen las organizaciones, el mercado y la sociedad, dando respuesta a las dinámicas complejas del contexto. Por esto, como lo afirma Toniut, (2020):

La innovación es una característica sustantiva de la gestión organizacional, esta supone la introducción de cambios en los elementos componentes (del modelo de negocios) o el diseño con elementos totalmente nuevos. Repensar el negocio, es reflexionar y evaluar los elementos actuales y proponer nuevas variantes, que permitan hacer crecer la organización, a partir de las necesidades del mercado. (p. 141).

Estos nos indica, la relevancia que toma la gestión como una apuesta en la dirección, coordinación y acompañamiento en la construcción del modelo y enfoque en el cual se orienta la apuesta misional y los objetivos de la organización, el ser resiliente para responder a los cambios que día a día se enfrentan las organizaciones y como este se integra de forma holística para incidir en el desarrollo social y económico de la sociedad. Por esto, “la innovación en las organizaciones que aprenden se asume desde la forma creativa de selección, organización y utilización del talento humano y materiales, y conlleva a obtener resultados productivos tanto para los colaboradores como para la organización en sí” (Colina y Albites, 2020, p. 174).

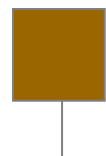
Por lo anterior, El reto del as organizaciones cada vez es mayor deberán “adaptarse a un ambiente cambiante, es lo

que lo que permitirá la supervivencia”. (Toniut, 2020, p. 141). las brechas existentes entre países desarrollados y vía de desarrollo, no permite una real superación y supervivencia de las organizaciones, las desigualdades sociales, el acceso de oportunidades, la pobreza multidimensional, políticas ineficaces y el no contar con los recursos y avances tecnológicas la cual, impiden un avance real ante las cuestiones sociales y desde luego el no contar con el talento humano que se requiere para movilizar y gestionar el conocimiento como un pilar fundamental para el desarrollo y posicionamiento de las organizaciones.

De esta manera, las organizaciones deben comprender como lo plantea Muñoz y Spinoza (2018):

ya no es suficiente crear productos u ofrecer un servicio de calidad; es importante también el desarrollo de estrategias que, en mediano y largo plazo, se traduzcan en una ventaja competitiva difícil de copiar o imitar por la competencia a fin de hacer de ella una fortaleza que permita alcanzar los objetivos organizacionales (p.214).

Es por esto, que las Organizaciones día a día vienen consolidando una cultura en la gestión y ejercer procesos de liderazgo, entendiendo el liderazgo “como la habilidad de gestionar las organizaciones estableciendo una visión a corto y a largo plazo que ayude a la organización a trazar una dirección estratégica para alcanzar los objetivos” (López y Garza, 2019, p. 360). Es decir, en la potencialización de capacidades, cobrando mayor relevancia las que posean disposición en un constante aprendizaje, no tan solo como aspectos individuales, sino la suma de todo un talento humano cooperante con un pensamiento estratégico y una planeación que vincule la apuesta de la organización.



Sin embargo, es necesario resaltar que, sin distinción de la configuración, estructura, tamaño, tiempo, entre otros elementos de las organizaciones, se enfrentan constantemente a retos que lo impulsan al cambio continuo y dinámico, es así como lo refiere López y Garza (2019):

Para dar respuesta a las nuevas exigencias del entorno, el sector empresarial desarrolla diversas estrategias competitivas basadas en el emprendimiento en combinación con las prácticas de gestión basadas en el liderazgo y planeación estratégica) orientados a la innovación, con la finalidad de mantenerse en el mercado altamente competitivo en que se desarrollan; para ello, generan diferentes estrategias en una economía que se ha establecido a través de la globalización. (p. 358-359).

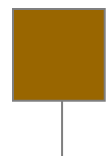
Por lo tanto, como lo indica Millán et al, (2019) “Las organizaciones modernas han entendido la necesidad de propender por el mantenimiento de altos estándares de conocimiento y aprendizaje, a través de la gestión del conocimiento y de la innovación abierta, llegando así a alcanzar estándares de calidad,” (p.117). Es así, que las organizaciones deberán ser cada vez más competitivas en la medida en como fortalecen la gestión del conocimiento, aprovechando los avances tecnológicos como un elemento clave y promover la innovación abierta, siendo esta “el medio por el cual las organizaciones aliadas canjean ideas, conocimiento y tecnología, ayudándose entre sí a desarrollar, para descubrir sus capacidades” (Millán et al, 2019, p 120).

En este sentido, las organizaciones obtendrán mayores ventajas competitivas en la medida que procuren gestionar el conocimiento, ya que se enfrentan como lo refiere (Muñoz y Espinosa, 2018):

ante una economía del conocimiento, los requerimientos de consumidores cada vez más exigentes, la evolución de la ciencia y la tecnología, la competitividad y la rivalidad entre las empresas son solo algunos factores que obligan a las organizaciones a hacer de la innovación no una opción sino una necesidad. (p. 213).

Por están razón, como lo afirma Espinosa (2019) “la innovación es esencial para la sobrevivencia de las organizaciones. Es por ello, que la misma debe ser gestionada” (p. 70). convirtiéndose en un elemento vital, que integra el pensamiento estratégico, la gestión y el promover herramientas, destrezas, habilidades y capacidades; proporcionando calidad en los productos y servicios que se oferta y mejorar las condiciones de los equipos de trabajo, consolidando organizaciones perdurables con un aprendizaje organizacional significativo que forjan el capital intelectual como bases de la gestión del conocimiento. Es así, que “las organizaciones adquieren una ventaja competitiva sostenible a través de la adquisición y desarrollo del conocimiento organizacional y el fortalecimiento del capital humano” (Reina y Nájjar ,2018, p.185).

De esta manera, los cambios determinantes en la gestión de las organizaciones comprender diferentes aristas que confluyen en unas acciones coordinadas y coherentes a los pilares administrativos de la gerencia para incidir en la consolidación y perdurabilidad de estas, comprometiendo la pertinencia, horizonte institucional y los procesos de innovación en el marco de la creatividad y adaptabilidad de las organizaciones en los contextos emergentes, donde día a día viene dando en la medida que reconozcan la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones se basa en los activos del conocimiento y su gestión. (Guambi et al, 2018, p. 63).



La gestión del Conocimiento y la innovación se convierten en una apuesta esencial de las organizaciones en la actualidad, entendiendo, “la perspectiva operacional de los diferentes procesos que componen la gestión del conocimiento cambia y se modifica en función de los objetivos del conocimiento que se necesita gestionar y de la naturaleza de esa necesidad” (Triana et al, 2021, p.141). es así, que la innovación permite construir horizontes con mayores posibilidades de dilucidar los mecanismos, herramientas, metodológicas y procesos que favorezcan la apuesta operativa y organizacional, en el cumplimiento de los objetivos estratégicos la cual, se encaminan las organizaciones para posicionar sus productos y servicios, buscando siempre favorecer el bienestar de sus grupos de interés, al interior y exterior de las organizaciones.

A partir de estas premisas, las organizaciones deben adoptar y reconocer la gestión del conocimiento como lo plantean Triana et al, (2021):

un proceso complejo que desarrollan las organizaciones, donde sobresalen la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento, articulado con los objetivos de la organización de manera intencionada para lograr una mayor efectividad en la toma de decisiones estratégicas. (p. 154).

Para lograr el éxito en la gestión de las organizaciones, frente la toma de decisiones estratégicas articulando los elementos previamente descritos en la gestión del conocimiento, orientado una intervención coherente desde una fundamentación gerencial y dinamizar el desarrollo desde un enfoque territorial en el reconocimiento de contexto para responder a necesidades reales que impulsen el desarrollo, viendo la

innovación como una competencia social encaminada a la transformación social.

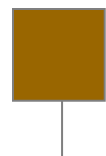
Para finalizar, Muñoz (2020) el desarrollo de la innovación es un ejercicio de construcción compartida, partiendo desde el conocimiento, saberes y experiencias propias de cada persona, trasladándose a cambios sustanciales que impacten una cultura organizacional sólida, llevando el conocimiento tácito a lo explícito, con la convicción de apuntar al direccionamiento y gestión desde un compromiso ético de las organizaciones para las sociedades, incidiendo positivamente en el bienestar y responsabilidad con los equipos de trabajo, familiares y sociedad en general, para forjar el desarrollo social y económico de los territorios.

Por esto es importante resaltar lo que plantean Colina y Albites (2020):

las organizaciones deben desaprender de los antiguos postulados gerenciales anclados en la corriente reduccionista, Por lo tanto, el reto de las organizaciones, en sus diversas dimensiones, es aprender a desaprender. (p.172).

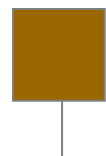
Conclusiones

Por esto, la innovación en las organizaciones se convierte en “el capital humano, las personas quienes con su creatividad y su talento crean las ideas y los escenarios propicios para que den los cambios dirigidos a hacer más innovadora y competitiva a la organización, de tal modo que, la gestión del talento humano es un compromiso fundamental en las organizaciones para garantizar su éxito y perdurabilidad, integrando la ética y el direccionamiento basado en los objetivos estratégicos la cual buscan la reciprocidad en el marco del bienestar social, integrando la gestión de conocimiento a la innovación empresarial.



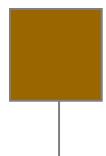
Referencias

- Aguilar, J. J., & Yepes, E. R. (2021). Gestión de capacidades dinámicas e innovación: una aproximación conceptual.
- Ariztia, T., Cotoras, D., & Espinosa-Cristia, J. (2022). La vida social de la innovación: una mirada pragmática a las prácticas de producción de conocimiento en el mundo de la consultoría. *Journal of technology management & innovation*, 17(1), 89-99.
- Colina Ysea, F., & Albites Sanabria, J. L. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde el Sur*, 12(1), 167-176.
- Espinosa-Cristia, J. F. (2019). Gestionando la innovación desde la óptica de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad: por una perspectiva constructivista y crítica de la gestión de la innovación. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 68-83.
- García, C. V., Velázquez, Y. T., & Valle, J. A. B. (2019). Reflexiones sobre definiciones de innovación, importancia y tendencias. *Avances*, 21(4), 532-552.
- Guambi, L. A. D., Soto, M. E. M., Solórzano, R. G. L., Díaz, A. T. M., Cedeño, A. M. G., Monroy, C. R., & Villafuerte, W. P. C. (2018). Gestión del conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café robusta, Ecuador. *Revista ESPAMCIENCIA ISSN 1390-8103*, 9(1), 61-72.
- López-Lemus, J. A., & Garza Carranza, M. T. D. L. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova scientia*, 11(22), 357-383.
- Millán, J. J. G., Díaz, M. T. R., & Millán, O. U. G. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 116-138.
- Muñoz, G. A. D., & Espinosa, D. R. G. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 212-229.
- Muñoz, L. D. C. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Reina, M. R. B., & Nájjar, X. L. P. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 175-191.
- Toniut, H. R. (2020). El uso del modelo de negocio para la innovación empresarial: aportes de los principales autores. *Palermo Business Review*, (22), 139-156.
- Triana Velázquez, Y., Díaz Pérez, M., Ferro Díaz, J., & García Rodríguez, I. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1).
- Valencia Durand, R. A., & Duche Pérez, A. B. (2019). Innovación de la gestión y éxito competitivo en medianas y grandes empresas del sector



manufacturero peruano. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 141-153.

Vega, J., Sánchez, M. D. C. B., & Serna, M. D. C. M. (2020). Orientación emprendedora en la innovación de las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 97-111



LA NUEVA GENERACIÓN

DE LA EDUCACIÓN

  @LaLitoralBaq

VIGILADA • MINEDUCACIÓN