

**LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN EN LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN**

**MATHIUS GÓMEZ ÁVILA
DIEGO GIRALDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI
MAYO DE 2014**

**LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN EN LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN**

**MATHIUS GÓMEZ ÁVILA
DIEGO GIRALDO**

PROYECTO DE GRADO

**DIRECTORA
MERCEDES FAJARDO ORTIZ**
Ph. D (c) en Dirección de Empresas

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI
MAYO DE 2014**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. JUSTIFICACIÓN.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
3.1 OBJETIVO GENERAL	9
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
4. MARCO DE REFERENCIA.....	10
4.1 MARCO TEÓRICO.....	10
4.1.1 INTERACCIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA.....	10
4.1.2 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.....	11
4.1.3 CAPACIDAD DE ABSORCIÓN.....	14
4.1.4 FACTORES	19
4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA.....	26
A. Lectura 1	26
B. Lectura 2	29
C. Lectura 3	32
D. Lectura 4.....	35
E. Lectura 5	38
F. Lectura 6	43
G. Lectura 7	46
H. Lectura 8.....	52
4.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

RESUMEN

En un contexto de creciente competencia internacional y los rápidos cambios tecnológicos, las universidades y la industria, a menudo se han involucrado en la colaboración como medio para mejorar la transferencia de recursos, capacidades y conocimientos. Dado que la innovación está cada vez más relacionada con la capacidad de una empresa para asimilar y explotar el conocimiento externo, las empresas se enfrentan a retos de acceso al conocimiento y las fuentes de la innovación. Una de las fuentes de acceso a conocimiento externo es el conocimiento generado en las universidades. Por lo tanto, el objetivo de este proyecto es revisar la literatura sobre interacciones U-I e identificar las características de la empresa que influyen en su capacidad de utilizar el conocimiento científico transferido de las universidades. Se analizan una serie de factores que puede influir en que las empresas obtengan el conocimiento de las interacciones con los investigadores universitarios, tales como tamaño, capacidad de absorción, intensidad I+D, estructura, estrategia, cultura y confianza.

Palabras clave: Innovación, Transferencia de Conocimiento, Interacción universidad-empresa, Capacidad de absorción, Aprendizaje Interorganizativo, Confianza.

ABSTRACT

Against a background of increasing international competition and rapid technological change, universities and industry have often engaged in collaboration as a means of improving cross-unit transfers of the resources, capabilities, and knowledge. It is well acknowledged that innovation has become a strategic source in creating sustainable competitive advantages for firms. Since innovation is increasingly related to a firm's ability to assimilate and exploit external knowledge, firms are facing challenges of accessing knowledge and sources of innovation. One of the sources for accessing external knowledge is the knowledge generated in universities. Therefore, the objective of this project is to review the literature on university-industry interactions and to identify the characteristics of firm which influence its ability in utilizing scientific knowledge transferred from universities. A number of factors are discussed which may influence the knowledge firms obtain from interactions with university researchers. They include: size, absorptive capacity, R&D intensity, Structure, Strategy, Culture, and Trust.

Key words: Innovation, Knowledge Transfer, Industry-University interaction, Absorption Capacity, Interpartner Learning, Trust.

1. INTRODUCCIÓN

En la economía basada en el conocimiento, el crecimiento económico depende cada vez más de la innovación y el conocimiento, convirtiéndose en uno de los determinantes más importantes del éxito del negocio. La ciencia está ejerciendo una influencia cada vez mayor en la innovación, especialmente en las industrias intensivas en conocimiento de rápido crecimiento (Albino et al, 1999;. Ramasamy et al, 2006;. Murray y Peyrefitte ,2007; Arvanitis et al, 2008;. Dinur et al., 2009; Herrera et al, 2010;. Wonglimpiyarat, 2010). El alcance y la intensidad de la relación entre ciencia-industria son considerados como un factor importante que contribuye al alto rendimiento de la innovación a nivel de empresa y de la industria (Arvanitis et al., 2008), y también la importancia de las alianzas de aprendizaje ha sido magnificada como un rápido y eficaz mecanismo de desarrollo de la capacidad de empresa (Daghfous, 2004). En un entorno de negocios que cambia rápidamente , el conocimiento se ha convertido en el recurso más estratégico para las empresas obtener ventajas competitivas (Ding y Huang, 2010;. Herrera et al, 2010). Se dice que las innovaciones avanzadas o radicales se extraen del nuevo conocimiento científico, generado en las universidades y centros de investigación (Tödtling et al., 2009).

Ahora es bien aceptado que el establecimiento y el mantenimiento de la ventaja competitiva depende de la gestión eficaz y la integración de conocimientos internos y externos en las actividades operacionales con el fin de lograr un rendimiento superior y generar innovación (Chen y Huang, 2007; Tassej de 2008, Fabrizio, 2009). Las principales fuentes de conocimiento disponibles para la empresa son el conocimiento interno , clientes y proveedores, competidores , universidades y organismos públicos de investigación (Ramasamy et al, 2006; Arauzo Carod - Segarra -Blasco y de 2008;. Fabrizio, 2009), en la literatura de innovación, universidades y organismos públicos de investigación se han identificado como fuentes de conocimiento clave para las empresas innovadoras, en particular en las industrias de alta tecnología (Tödtling et al., 2009). Como subrayó Cockburn y Henderson (1998) y Zucker et al. (1994, 1998), "conectividad " de las fuentes de conocimiento externas (en particular, los científicos de la universidad) ofrece beneficios en términos de acceso y explotación de conocimiento externo (Fabrizio, 2 009). La teoría basada en los recursos de las empresas afirma que los recursos internos son

vinculantes, entonces tiene sentido que una empresa se involucre con socios externos para tener acceso a recursos adicionales como el capital, la tecnología y el capital humano. La cooperación industria-universidad ha sido considerada como un tipo de cooperación en I+D en estos contextos.

Según Geisler (1995), entre más las universidades y las empresas reconocen su interdependencia en términos de recursos, mayor es la posibilidad de establecer sus alianzas (Dinur et al, 2009;. Eom y Lee, 2010). La transferencia de conocimiento de la universidad a la industria se ha convertido estratégicamente importante en muchos aspectos: representa una fuente de financiación de la investigación universitaria, una fuente de innovación para las empresas y es una fuente de desarrollo económico para los responsables políticos (Hong, 2008; Grimpe y Fier, 2010; Muscio de 2010, el obispo et al, 2011). Como Mansfield (1995, 1998) y Cockburn y Henderson (1998) argumentó, la investigación académica contribuye en gran medida a la innovación en diversas industrias (Hong, 2008; Grimpe y Fier, 2010; Macho-Stadler y Pérez-Castrillo, 2010; Muscio, 2010; Bishop et al., 2011).

Este estudio contribuye a la literatura en la colaboración universidad-empresa. Proporciona una revisión bibliográfica detallada de los canales y de los factores que influyen en la adquisición de conocimientos entre la interacción empresas-universidades en la transferencia de conocimiento. Dado que las universidades son consideradas como fuentes de conocimiento clave de las empresas para las innovaciones más avanzadas, los factores que influyen en la capacidad de la empresa para acceder y absorber el conocimiento universitario se investigan. La principal pregunta de investigación en este estudio es: ¿qué factores en la empresa beneficiaria pueden contribuir a la adquisición de conocimiento proveniente de las universidades?

2. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de grado se realiza bajo la orientación del proyecto de investigación “Factores determinantes en las prácticas de aprendizaje organizacional en el marco de la interacción Universidad-Empresa” que tiene por objetivo general, la construcción de una propuesta teórica a partir de la identificación de los factores determinantes que influyen en los procesos de transferencia de conocimiento en el marco de los acuerdos de cooperación generados en la interacción universidad – empresa.

La conceptualización de los constructos que participan en el proyecto se han establecido como: Capacidad de absorción, aprendizaje organizacional, transferencia de conocimiento, acuerdos de cooperación, la interacción Universidad-Empresa.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar a la construcción de un marco teórico para el proyecto “Factores determinantes en las prácticas de aprendizaje organizacional en el marco de la relación Universidad-Empresa”, en especial los constructos transferencia de conocimiento y capacidad de absorción de conocimiento en la interacción universidad – empresa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los conceptos teóricos relacionados con la transferencia de conocimiento en la interacción Universidad-Empresa.
- Identificar los factores en la empresa beneficiaria que pueden contribuir a la adquisición de conocimiento proveniente de las universidades.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 INTERACCIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA

Diversos autores han destacado que en las últimas décadas se han experimentado cambios radicales en el modo de producción del conocimiento y en las instituciones universitarias. Gibbons et al. (1994), describen estos cambios como la transición del “Modo 1” al “Modo 2”. En el “Modo 1”, la producción de conocimiento obedece a las normas cognitivas que rigen cada disciplina y es estimulado por intereses puramente académicos.

En contraste, en el “Modo 2” el conocimiento se genera siempre en el contexto de la aplicación, atendiendo a las necesidades explícitas de algún agente externo, bien sea la industria, el gobierno o la sociedad en general.

Etzkowitz (1990) ha equiparado estas transformaciones a la emergencia de una “segunda revolución académica” que, al igual que la primera, ha desembocado en la adopción por parte de la universidad de una nueva misión, complementaria a las actividades tradicionales de docencia e investigación. Esta “tercera misión” abarca todas aquellas actividades relacionadas con la generación, uso, aplicación y explotación, fuera del ámbito académico, del conocimiento y de otras capacidades de las que disponen las universidades (Molas-Gallart et al. 2002).

De esta forma se ha desarrollado un nuevo tipo de universidad a la cual la literatura aún no le ha asignado un nombre único, distinguiéndose las denominaciones de “universidad de servicios” (Enros & Farley 1986), “universidad empresarial” (Smilor et al. 1993) o “universidad emprendedora” (Clark 1996). A pesar de las diferencias subyacentes en estas denominaciones todas contemplan como rasgo general una mayor privatización del

conocimiento y la participación de la universidad en la comercialización del mismo, dando lugar a lo que Slaughter y Leslie (1997) denominan “capitalismo académico”.

Las transformaciones anteriores han provocado sustantivas alteraciones en las relaciones de la universidad con los diferentes actores sociales, especialmente aquellas que se configuran con el entorno empresarial.

De su estudio se desprenden enfoques como el de la Triple Hélice, que explica las transformaciones institucionales vinculadas a la emergencia de una economía globalizada y basada en el conocimiento (Etzkowitz y Leydesdorff 1997), al tiempo en que ocupa un lugar destacado en enfoques más generales como el del Sistema de Innovación, que analiza los procesos de desarrollo teniendo en cuenta las interacciones que se establecen entre los actores que participan en la producción, difusión y utilización del conocimiento (Lundvall ed. 1992; Nelson ed. 1993).

Uno de los aspectos centrales dentro de la nueva dinámica de transformación académica la constituye la participación activa de la universidad en los procesos de producción y transferencia de conocimiento al sector productivo. Lo anterior supone un cambio importante en la cultura universitaria, ya que por una parte implica sacrificar la autonomía investigadora y por otra reconocer como válido e incluso necesario la colaboración con las empresas.

4.1.2 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

En los últimos tiempos, el elemento humano en la organización ha adquirido una gran relevancia. Oímos hablar del tema en todos los círculos, empresariales y académicos principalmente, pero ¿qué es lo que hace importante este elemento? La gente y, ¿en qué consiste su valor para la empresa?. La clave está en el conocimiento que tienen las personas que trabajan en la organización y como, a través de él, contribuyen a la prosperidad de la empresa. En este sentido es importante la habilidad de los grupos para

aprender unos de otros y contribuir colectivamente a la solución de un problema y/o a la identificación de nuevas oportunidades de negocio.

En este contexto, hay que tener en cuenta que algunos recursos de las organizaciones son fáciles de transferir, mientras que el conocimiento, que suele ser tácito y estar basado en la organización, es más difícil de reproducir. Al ser el conocimiento un recurso valioso, raro e inimitable, recurso esencial, y como tal, fuente de ventaja competitiva (Grant, 1996), las empresas deben buscar la forma más eficiente y efectiva de gestionarlo. Para esto requieren saber qué conocimiento gestionar, cómo crearlo, transferirlo y utilizarlo.

De acuerdo con Dawson (2000) la transferencia de conocimiento es el proceso mediante el cual el conocimiento propiedad de una persona, grupo o entidad emisora es comunicado a otra persona, grupo o entidad receptora que tiene una base común o conocimiento similar al del emisor. Esta amplia definición comprende cualquier proceso o interacción directa o indirecta que agregue conocimiento, no estableciendo límites para la transferencia de conocimiento. Por tanto, esta definición es aplicable tanto al ámbito de la firma como al nivel de relación interorganizacional.

Concretamente, en una relación entre dos firmas se puede producir transferencia de conocimiento explícito y tácito. El conocimiento explícito es formal y sistemático, fácil de comunicar y compartir usando un lenguaje científico-tecnológico, un plano, o unas especificaciones de producto. Por su parte, el conocimiento tácito es altamente personal, muy difícil de articular y expresar, y consistente en modelos mentales, creencias y perspectivas que dirigen la acción del experto (Dyer y Nobeoka, 2000; Dyer y Singh, 1998).

Son muy variados los mecanismos que pueden ser usados para transferir ambos tipos de conocimiento en relaciones de negocios, pudiendo clasificarse entre directivas explícitas, rutinas explícitas y rutinas tácitas.

Las directivas explícitas, son mecanismos impersonales, es decir, que no implican interacciones ni contacto directo personal (Grant, 1996, a; b). El conocimiento se transfiere plasmando la información en documentos que se presentan en formato papel o electrónico y que pueden ser codificados, digitalizados, copiados, almacenados, comunicados -incluso electrónicamente- y recuperados para ser utilizados por los individuos tantas veces como sea necesario. Por todo ello, las directivas explícitas o instrucciones tienen como principal ventaja su facilidad para almacenarse, organizarse y recuperarse, con una estructura lógica y efectiva.

Estas directivas explícitas pueden ser mecanismos más efectivos cuando se acompañan con otros mecanismos más sociales, es decir, de interacción directa entre las personas, denominados rutinas interorganizacionales. Las rutinas son patrones regulares de interacción entre las firmas, diseñados para facilitar la transferencia de conocimiento especializado, tanto explícito como tácito, entre los miembros de la relación. Se caracterizan por ser interacciones directas entre los individuos, que requieren contacto personal para intercambiar el conocimiento (Dyer y Nobeoka, 2000).

Cuando las rutinas se utilizan para transmitir conocimiento explícito la interacción y el contacto personal son de baja frecuencia e intensidad, pudiendo incluir reuniones en los rangos directivo y funcional, visitas a plantas, cursos de capacitación y conferencias. Por otra parte, las rutinas son el único modo de transferencia de conocimiento tácito, mediante interacciones y contacto personal frecuente e intenso, en forma de cursos de entrenamiento, talleres prácticos, asistencia técnica, equipos de mejoramiento e, incluso, la transferencia de empleados (Dyer y Nobeoka, 2000; Dawson, 2000; Inkpen y Dinur, 1998).

La Transferencia de Conocimiento y Tecnología se refiere normalmente (tipo vertical) a la transmisión del conocimiento científico y tecnológico generado en las universidades y centros de investigación al tejido social y productivo.

El **proceso de transferencia** resulta enriquecedor para todas las partes:

- **Para las empresas**, la transferencia de conocimiento y tecnología puede convertirse en una fuente importante de innovaciones y de mejora de la competitividad.
- **Para los centros de generación de conocimiento**, ya que así consiguen incrementar el valor generado por sus investigaciones y dotarlas de aplicación práctica.
- Pero sin duda, la beneficiada final del proceso de transferencia de conocimiento y tecnología es la **sociedad en general**, ya que posibilita el desarrollo de una economía basada en el conocimiento, que garantiza el bienestar de los ciudadanos.

Dos de las principales fuentes de innovación empresarial son: La I+D interna y los proyectos conjuntos con centros de investigación, que dinamizan el proceso de transferencia de conocimiento y tecnología.

La transferencia de conocimiento y tecnología constituye una prioridad de la actual política de I+D+I del Gobierno de La Rioja y del III Plan Riojano de I+D+I. Algunas de las acciones estratégicas de impulso a la transferencia de conocimiento y tecnología son:

- Fomento de la cooperación público-privada: Universidad-Centros Tecnológicos-Empresa
- Creación de estructuras de interfase entre los sectores público y privado: Redes, Clústers, Centros tecnológicos, Parques Científicos, etc.
- Apoyo a nuevas empresas innovadoras de base tecnológica.

4.1.3 CAPACIDAD DE ABSORCIÓN

La dicotomía del conocimiento en tácito y explícito puede encubrir la incapacidad de uno de los agentes para decodificar o entender el conocimiento existente. Esa capacidad depende del proceso de aprendizaje y capacidades creadas y acumuladas por ese agente u organización en el pasado. En el caso de las empresas, Cohen y Levinthal (1999) acuñaron el concepto “capacidades de absorción”. Moivery y Oxley (1995) definieron la capacidad de absorción como un amplio conjunto de habilidades necesarias para tratar

con el componente tácito del conocimiento transferido y la necesidad de modificar este conocimiento importado. De manera más global, Kim (1997, 1998) identificó la capacidad de absorción como la capacidad para aprender y solucionar problemas que permite a una empresa asimilar el conocimiento externo y crear nuevo conocimiento. Sin duda el trabajo que mayor repercusión ha tenido ha sido el de Zahra y George (2002).

La capacidad de absorción de conocimiento es un concepto relacional que define la habilidad de las empresas para identificar, asimilar, transformar y explotar conocimiento externo (Cohen y Levinthal, 1990). El concepto trata de captar dos tipos de procesos relacionados: (a) las interacciones de conocimiento internas a las empresas, cuyas prácticas y dinámicas se integran en la rutina organizacional, y (b) las interacciones externas a las empresas que permiten captar conocimiento disponible en el entorno organizacional e integrarlo, mediante diversos mecanismos de asimilación y explotación, a la dinámica de conocimiento e innovación de la propia organización. Desde este punto de vista, la capacidad de absorción expresa siempre un proceso de aprendizaje por interacción orientado hacia la innovación (Cohen y Levinthal, 1990; Lane y Lubatkin, 1998; Zahra y George, 2002).

Estos investigadores plantearon la capacidad de absorción como un conjunto de rutinas organizativas y procesos por los cuales las empresas adquieren, asimilan, transforman y explotan el conocimiento. En su propuesta sugieren que estas cuatro capacidades organizativas se refuerzan entre sí para generar capacidad de absorción, una capacidad dinámica que influye en la capacidad de la empresa para crear y desplegar el conocimiento necesario para construir otras capacidades organizativas. Zahra y George señalan que la distinción teórica entre ambos tipos de capacidad de absorción es importante para evaluar su contribución a la ventaja competitiva de la empresa, ya que: (1) ayuda a explicar por qué algunas empresas son más eficientes que otras a la hora de usar la capacidad de absorción; (2) Las fuerzas exógenas y endógenas pueden influir de manera diferente en las dimensiones anteriores, indicando que se necesitan roles directivos distintos para nutrir y cosechar estos dos componentes y (3) proporciona una

base para observar y examinar las trayectorias que las organizaciones pueden seguir para desarrollar las capacidades esenciales.

De acuerdo con ellos, la capacidad para absorber conocimiento es la habilidad de una empresa para reconocer el valor de la información nueva externa, para asimilarla y aplicarla a fines comerciales. Las capacidades de absorción son determinantes para las capacidades de innovación de las empresas. La creación de capacidades de absorción al interior de una empresa depende en principio de su habilidad para entender los avances del conocimiento externo a ella. La complejidad de ese conocimiento podrá afectar el grado en que una empresa desarrolle capacidades de absorción. Pero se podrá caer en una trampa, al considerar que es la complejidad intrínseca del conocimiento mismo, y su carácter mayormente tácito, y no la incapacidad de la empresa para decodificar ese conocimiento, lo que no le permite reconocer e interpretar el conocimiento externo y aplicarlo.

El grado de complejidad del conocimiento puede ser no más que una percepción del agente que no tiene la capacidad para entender ese conocimiento. Trasladando este argumento a la relación entre países altamente industrializados y los de industrialización tardía, o a la relación entre empresas innovadoras y las que no lo son, uno de los temas de la agenda de investigación es cómo generar el entramado institucional y el espacio social que de soporte a la generación de capacidades de absorción en las organizaciones, y con esto fomentar su acumulación a nivel de sectores específicos, lo que finalmente tendría impactos importantes en la acumulación de capacidades tecnológicas y generación de capacidades de innovación a nivel de los países. La generación de flujos de conocimiento entre los diferentes agentes del sistema de innovación, y en particular entre las empresas, dependerá de sus niveles de capacidad de absorción (Jasso y Torres, 2008).

Un aspecto controvertido en la literatura es el sesgo hacia la utilización de indicadores que tratan de medir la capacidad de absorción desde una visión de contenido, a partir del stock de conocimientos de la empresa, normalmente vinculado a la I+D, en vez de plasmar los procesos internos que representa el termino (Lane et al, 2006).

Una aportación teórica relevante que contribuye a profundizar en el concepto de capacidad de absorción es la de Zahra y George (2002), quienes distinguieron entre la capacidad de absorción potencial y la capacidad de absorción realizada.

- **La capacidad de absorción potencial**, expresada a través de la adquisición y asimilación del conocimiento externo, representa las capacidades de búsqueda de conocimiento que ha desarrollado una empresa, pero que puede que utilice o no para producir innovaciones.
- **La capacidad de absorción realizada**, puesta de manifiesto a través de las capacidades de transformación y explotación, representa su habilidad para desarrollar productos y servicios a partir de ese stock de conocimiento.

La empresa debe manejar ambos tipos de capacidad de absorción para tener un resultado superior (Jansen et al, 2005). Examinar en qué grado las empresas utilizan efectivamente ambas dimensiones de la capacidad de absorción contribuirá a conocer con más detalle los procesos internos que conforman la capacidad de absorción, desvinculándola de la visión que la identifica meramente con el contenido del conocimiento expresado a través de variables relacionadas con la I+D.

Posteriormente, las investigaciones de Lane, Koka y Pathak (2006) y Todorova y Durisin (2007), desde un plano teórico, revisan críticamente varios aspectos relacionados con las aportaciones de Zahra y George (2002). Para Lane, Koka y Pathak (2006), la capacidad de absorción es la habilidad de una empresa para utilizar el conocimiento externo a través de tres procesos secuenciales: (1) reconocer y comprender el nuevo conocimiento

externo a la empresa potencialmente valioso a través del aprendizaje explorador; (2) asimilar el conocimiento valioso a través del aprendizaje transformador; y (3) utilizar (aplicar) el conocimiento externo asimilado para crear nuevo conocimiento y resultados comerciales a través del aprendizaje basado en la explotación. En esta definición, se retoma la idea original de Cohen y Levinthal (1990) de reconocer el valor de la información nueva, externa a la empresa, como primer proceso. Asimismo, se introduce el concepto de aprendizaje transformador, que incluye varios procesos, a nivel individual y de empresa, mediante los que el nuevo conocimiento se combina con el existente y posibilita que éste sea utilizado de nuevas maneras.

Todorova y Durisin (2007), en su examen de la definición y dimensiones de capacidad de absorción, al igual que Lane et al (2006), retoman la primera dimensión del concepto proporcionada por Cohen y Levinthal (1990) y sugieren que debería ser la de "reconocer el valor del nuevo conocimiento externo". Claramente, la habilidad para aprender, para absorber conocimiento externo, depende en gran medida de la habilidad para identificar y evaluar el nuevo conocimiento externo.

Además, añaden, el sentido del componente propuesto por Zahra y George (2002) dirige la atención principalmente a la intensidad, velocidad y esfuerzo para recoger conocimiento y pasa por alto las trampas de no ser capaz de ver o comprender el nuevo conocimiento externo del todo. Otro aspecto sobre el que inciden Todorova y Durisin (2007) está relacionado con la consideración de la transformación como un proceso alternativo, y no posterior, a la asimilación. Si bien coinciden con Zahra y George al entender que la capacidad de asimilación se refiere al conocimiento que una organización puede interpretar y comprender con las estructuras de conocimiento existentes y que está próximo al conocimiento previo, vinculan la transformación a la parte del conocimiento que es demasiado nueva para ser asimilada.

De este modo, la organización transforma, en paralelo y no secuencialmente, el conocimiento que no puede ser asimilado. Un tercer problema, además, es el relacionado con la definición de capacidad potencial y realizada. Según estos autores, la distinción entre ambas no está clara, ya que los problemas con la diferenciación de los roles de los dos subgrupos para el desempeño de la empresa levantan dudas sobre su adecuación.

4.1.4 FACTORES

De acuerdo con un estudio exhaustivo de la literatura sobre la relación universidad-empresa por Agrawal (2001), hay un pequeño pero creciente número de investigaciones sobre las características de las empresas, lo que influye en su capacidad de utilizar los conocimientos científicos transferidos de las universidades (Kodama, 2008).

Características internas de la organización son fuentes cruciales para el éxito. En concreto, ambos Gold et al. (2001) y Lee y Choi (2003) examinaron aspectos de la cultura de la organización, la estructura y la tecnología que estaban directamente relacionados con la gestión del conocimiento (Zheng et al., 2010). Gopalakrishnan y Santoro (2004) examinaron los factores, tales como la estrategia, la estructura, la cultura y la confianza, en el contexto de una organización que afectan a transferencia de conocimiento y tecnología.

Tamaño

El tamaño de la empresa es una de las variables más obvias que representa el nivel de recursos de la empresa, lo que afecta decisión de las empresas en materia de cooperación de I+D con los factores externos (Fontana et al, 2006;. Segarra-Blasco y Arauzo-Carod, 2008; Eom y Lee, 2010). Las grandes empresas pueden cooperar con los socios más eficazmente que las empresas pequeñas debido a que las grandes empresas tienen más recursos para ayudar en el establecimiento de las relaciones con los socios.

Sin embargo, existen pocos estudios que argumentan lo contrario: Pequeñas empresas tienden a estar más dispuestas a la cooperación externa que las grandes empresas, que se enfrentan a la falta de recursos internos, especialmente financieros, de capacidad o centro de I+ D (Fontana et al, 2006; Eom y Lee, 2010) Tether (2002) encontró que las grandes empresas podrían ser más atractivas para los socios que los más pequeños. Segarra et al (2008) observaron que las empresas pequeñas e innovadoras en las industrias manufactureras y de servicios españolas les resulta muy difícil encontrar socios de I+D (Segarra-Blasco y Arauzo-Carod, 2008).

Fritsch (2001) investigó empíricamente la propensión a participar en la cooperación y se encontró que esta es influenciada positivamente por tamaño de la empresa y la intensidad de I+D (Tödtling et al., 2009) Beise y Stahl (1999) encontraron que el efecto significativamente positivo del tamaño de la empresa, medido por el número de empleados, en la generación de innovaciones que no podrían haberse desarrollado sin la investigación pública realizada por las universidades. Laursen y Salter (2003) encontraron un efecto positivo significativo en el número de empleados en el grado de utilización de los conocimientos creados en las universidades. En resumen, cuatro de los seis estudios que incorporan variables en tamaño han encontrado algunas piezas de evidencia positiva para la relación entre el tamaño de la empresa y la interacción universidad-empresa (Azagra-Caro, 2007).

Intensidad de I + D

Como variable a nivel de empresa, la intensidad de I+ D también es importante como una representación posible de la capacidad de absorción de una empresa (Fontana et al, 2006;. Eom y Lee, 2010). Las empresas que invierten en de I+ D son propensas a absorber la información desarrollada fuera de la empresa (Segarra-Blasco y Arauzo-Carod, 2008). Otros estudios han incorporado el nivel de gasto en I+D y/o la intensidad de I+ D.

Las empresas que invierten en I+D son propensas a poseer una alta capacidad tecnológica que les permite absorber los conocimientos desarrollados fuera de la empresa (Fontana et al., 2006). Se espera que las empresas cuyas capacidades de I+D son lo suficientemente grandes para absorber el conocimiento externo para buscar esos vínculos con facilidad y de manera más activa. Sin embargo, la situación opuesta se puede producir, así, estas empresas capaces pueden tratar de sustituir los esfuerzos internos para la cooperación externa (Eom y Lee, 2010).

En consonancia con otros estudios, Bishop et al. (2011) exploró el papel del compromiso de la empresa con la I+D con el fin de determinar los tipos de empresas que son particularmente susceptibles de beneficiarse de la interacción con la universidad. Las medidas generalmente utilizadas para estudiar el compromiso de la empresa de I+ D son intensidad de I+D o la presencia de un laboratorio de I+D. Laursen y Salter (2003) encontraron un efecto positivo significativo de la proporción de gasto en I+D sobre el grado de utilización de los conocimientos creados en las universidades. Por otra parte, Hanel y St. Pierre (2006) encontraron que, en las industrias y empresas basadas en el conocimiento con su propio esfuerzo interno de I+D, tienen una mayor probabilidad de colaboración con las universidades (Azagra-Caro, 2007).

Estructura

La estructura de la organización juega un papel clave en la gestión del conocimiento en relación con el desarrollo, la transferencia y el uso del conocimiento, ya que puede facilitar la coordinación de todos los elementos dentro de la organización para que pueda cumplir sus objetivos (Gopalakrishnan y Santoro, 2004; Pertusa-Ortega et al., 2010). Las empresas deben diseñar estructuras y sistemas que facilitan el flujo de conocimiento para que la organización pueda crear, acumular, integrar y difundir y, por lo tanto, administrar este recurso eficaz (Pertusa-Ortega et al, 2010;. Liao et al, 2011.).

Por lo general la estructura organizacional se clasifica a tres elementos de formalización, centralización y complejidad (Gopalakrishnan y Santoro, 2004, Chen y Huang, 2007; Liao

et al, 2011). El término 'formalización' se refiere al grado en que los trabajos de la organización están estandarizados y la medida en que el comportamiento del empleado se guía por reglas formales, las políticas y procedimientos estándar (Chen y Huang, 2007;. Liao et al, 2011).

La formalización facilita la transferencia inter-funcional del conocimiento explícito y codificado por medio de normas que facilitan la circulación del conocimiento que se produce entre las diferentes partes de la organización y alimentar con nuevas ideas y diferentes puntos de vista. La formalización también reduce la ambigüedad (Pertusa-Ortega et al., 2010). Algunos autores han considerado las normas que restringen la creación de conocimiento, debido a la limitación de las posibilidades de miembros de la organización para comunicarse e interactuar con otros, y el rango de nuevas ideas parece sufrir cuando estrictas reglas formales dominan una organización (Pertusa-Ortega et al ., 2010). De acuerdo con Robbins (1990) y Fredrickson (1986), complejidad se refiere al grado de diferenciación que existe dentro de una organización. Las tres dimensiones que generalmente indican el nivel de complejidad estructural son horizontales, verticales y diferenciación espacial.

Diferenciación vertical se refiere al número de niveles jerárquicos de la organización, diferenciación espacial es el grado en que la ubicación de las oficinas, plantas y personal de la organización están geográficamente dispersos y la diferenciación horizontal tiene que ver con el grado de diferenciación entre (generalmente interrelacionadas) las unidades basadas en la naturaleza de las tareas realizadas por los miembros, su educación o formación (Pertusa-Ortega et al, 2010;. Liao et al, 2011.).

Un bajo grado de centralización del proceso de toma de decisiones puede complementar y mejorar el rendimiento de los conocimientos que puedan resultar de la formalización y la complejidad.

La centralización se refiere al grado en que el derecho de tomar decisiones y evaluar las actividades se concentra mientras que la descentralización de la toma de decisiones es una consecuencia de la distribución de competencias entre los diferentes componentes

estructurales. La descentralización promueve la incorporación de un mayor número de personas y niveles de organización en el proceso de reflexión estratégica (Pertusa-Ortega et al, 2010; Liao et al, 2011.).

Estrategia

La estrategia organizacional se refiere a "un plan para la interacción con los entornos competitivos para lograr los objetivos organizacionales". La estrategia organizativa ha sido un tema central en la literatura de estrategia y está estrechamente relacionada con el desempeño organizacional. Puede ser percibida como el plan de la organización para crear y desplegar los activos de conocimiento.

La gestión del conocimiento conlleva parcialmente la influencia de la estrategia a través de definir el conocimiento estratégico, la coordinación de la transferencia de conocimiento crítico y guiar los esfuerzos principales de explotación de conocimiento que podría resultar en una mayor eficacia (Zheng et al., 2010). Gopalakrishnan y Santoro (2004) definen la estrategia como refiriéndose a las acciones que las empresas persiguen con el fin de mejorar su posición competitiva global y, en este caso, la estrategia es la búsqueda de transferencia de conocimiento y/o transferencia de tecnología de la firma.

Cultura

La cultura organizacional es un concepto complejo que consta de supuestos compartidos, valores y normas. Es una fuente de ventaja competitiva sostenible y la investigación empírica muestra una relación positiva entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento (Gopalakrishnan y Santoro, 2004. Zheng et al, 2010). Es un factor clave para la eficacia de la organización y ejerce su influencia a través de la configuración de la conducta de los miembros de la organización (Zheng et al., 2010). Las prácticas de gestión del conocimiento que capturan el proceso de cómo la nueva información externa e interna se absorben, digiere, posiciona y se integra en una memoria organizacional.

Todo el proceso está condicionado por la cultura de la organización, porque los valores y normas de comportamiento en poder de los miembros de la organización actúan como un filtro en el sentido de elaboración y procesos de construcción de significados (Gopalakrishnan y Santoro, 2004. Zheng et al, 2010). El éxito de la gestión del conocimiento se asocia positivamente con el grado en que la cultura organizacional es generalmente de apoyo del aprendizaje, el cambio y la innovación (Yakhlef, 2007).

Confianza

Varios estudiosos han defendido la confianza como un ingrediente necesario para la efectividad de los esfuerzos de colaboración en la interacción I-U, ya que facilita el aprendizaje y la innovación (Gopalakrishnan y Santoro, 2004; Santoro y Saporito, 2006; Vaccaro et al, 2010). Las relaciones de cooperación se basan en la confianza, la comprensión común de los problemas y objetivos, y la aceptación de normas comunes y normas de comportamiento (Santoro y Saporito, 2006; Tödtling et al, 2009). Estudios previos han demostrado que la falta de confianza en las colaboraciones puede impedir el intercambio de conocimientos eficientes (Vaccaro et al., 2010).

La confianza dentro o entre organizaciones a menudo se conceptualiza como una expectativa de confianza y buena voluntad en lugares focales de la organización en la interacción I-U. La literatura sobre la confianza en la organización a cambio de relaciones sugiere que existe esa confianza, cuando una de las partes tiene confianza en la fiabilidad y la integridad de un compañero de intercambio (Li, 2005).

La confianza se define en la literatura como la "voluntad de una parte a ser vulnerable a las acciones de otra persona sobre la base de la expectativa de que el otro va a realizar una acción de particular importancia para el fideicomitente, con independencia de la capacidad de supervisar o controlar esa otra parte "(Santoro y Gopalakrishnan, 2000; Gopalakrishnan y Santoro, 2004). Gopalakrishnan y Santoro (2004) argumentaron que

confianza organizacional juega un papel en las actividades de transferencia de tecnología y conocimiento.

Se ofrecieron dos razones para iluminar cómo la confianza reduce la vulnerabilidad y facilita la transferencia de tecnología y la transferencia de conocimientos. En primer lugar, al colaborar las organizaciones a construir confianza, desarrollar la confianza en las capacidades de su pareja y el comportamiento esperado. La confianza también sirve como un mecanismo de control que ayuda a controlar las transacciones económicas entre las empresas y la universidad como su socio.

Cuando existe un alto nivel de confianza, la empresa tiene más confianza en las capacidades y motivaciones de los centros de investigación universitaria y está más dispuesto a compartir sus ideas, sentimientos y metas con el centro.

4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA

A. Lectura 1

Lectura: “Capacidad De Absorción: Una Nueva Perspectiva Sobre Aprendizaje E Innovación.”

Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation.

Autores: Wesley M. Cohen And Daniel A. Levinthal.

Línea temática: Capacidad de absorción/Resultados empresariales

Palabras claves: Capacidad de Absorción, innovación, investigación, desarrollo.

1. Referencia bibliografía.

Abernathy, William J.: El dilema de la productividad. Baltimore Johns Hopkins University Press 1978

Allen Thomas J.: Dirigir el movimiento de la tecnología. Cambridge, Ma: MIT Press 1977

Allen Thomas J y Stephen D. Cohen. : El movimiento de la información en laboratorios de investigación y desarrollo. Administrative Science Quarterly, 20: 12-19. 1969

Anderson John R., Robert Farrell and Ron Sauer: aprendiendo a programar en LISP. Cognitive Science, 8: 87-129. 1984

2. ABSTRAC:

En este paper, se sostiene que la habilidad de una firma de reconocer el valor de nueva información externa, asimilarla, y aplicarlas a fines comerciales es fundamental para su capacidad de innovación. Etiquetan esta capacidad de absorción de las empresas y sugieren que es en gran medida una función de nivel de las empresas de los conocimientos adquiridos con anterioridad. La discusión se centra en primer lugar en la base cognitiva para la capacidad de absorción de los individuos, incluyendo, en particular,

conocimientos previos relacionados y diversidad de fondo. Caracterizan los factores que influyen en la capacidad de absorción a nivel organizacional, cómo la capacidad de absorción una organización difiere de la de sus miembros, y el papel de la diversidad de conocimientos dentro de una organización. Argumentan que el desarrollo de la capacidad de absorción, y, a su vez, los resultados en innovación son la historia - o dependiente de la trayectoria y argumentar cómo la falta de inversión en un área de especialización temprana puede ejecutar la hipoteca del futuro desarrollo de la capacidad técnica en esa área. Formulando un modelo de la inversión en investigación y desarrollo de las empresas, en donde la estos campos ayudan a la capacidad de absorción de la empresa, y se realizan predicciones sobre la inversión de la firma en relación con investigación y desarrollo en el conocimiento que genera cambios técnicos en una industria. La discusión se focaliza en las implicaciones de la capacidad de absorción para el análisis de otras actividades innovadoras relacionadas, incluyendo investigación básica, la adopción y la difusión de la innovación y la decisión de participar en comparaciones de investigación y desarrollo.

3. Objetivo General

Analizar como la inversión de las empresas en investigación y desarrollo, además de la información que la rodea, afecta la capacidad de absorción de la empresa, lo cual se transforma en aprendizaje e innovación.

4. Objetivos Específicos

- Medir el nivel de inversión de la empresa en investigación y desarrollo.
- Contrastar la influencia de esta investigación en el aprendizaje y la innovación.
- Argumentar que la habilidad de evaluar y utilizar información externa es en su mayoría una función del nivel del conocimiento relacionado anteriormente.

5. Introducción

Los recursos del conocimiento externo son siempre importantes para el proceso de innovación, para cualquier nivel organizacional el cual este definido la unidad de

innovación. Mientras el ejemplo de Japón muestra esto a nivel nacional (ej. Westney y Sakakibara, 1986; Mansfield, 1988; Rosenberg y Steinmueller, 1988), también es cierto para algunas industrias, como o menciona Brock (1975) en el caso de los computadores y Peck (1962) en el caso del aluminio. En el nivel organizacional, March y Simon (1958:188) sugirieron que la mayoría de innovaciones resultaron por conocimiento prestado que por invención propia. Esta observación se basa en la información recolectada sobre la fuente de innovación (ej. Mueller, 1962; Hamberg, 1963; Myer y Marquis, 1969; Johnson and Gibbons, 1975; Von Hippel, 1988). Finalmente, la importancia del desempeño innovador de la información de otra unidad interna de la empresa, por fuera de la unidad de innovación formal (ej. El laboratorio de investigación y desarrollo), como el mercadeo y producción, es entendido (ej. Mansfield, 1968).

6. Metodología empleada

Para evaluar las predicciones del marco teórico sobre actividades de investigación y desarrollo, se utiliza una base de datos de corte transversal sobre oportunidades tecnológicas y condiciones de apropiación en el sector manufacturero de Estados Unidos recolectados de los gerentes de laboratorios de investigación y desarrollo por Levin et al.(1983,1987), y la comisión de intercambio federal en la línea de datos del programa de negocios sobre las unidades vendidas, transferidas y gastos en investigación y desarrollo. La variable dependiente, Intensidad de investigación y desarrollo, fue definida como la financiación de la compañía por unidad de investigación y desarrollo, expresada en porcentajes de unidades vendidas y transferidas en un periodo de 1975 a 1977. Los datos sobre las diferencia de oportunidades tecnológicas interindustriales y apropiación son industrias (organizadas por negocios) que como media toma un porcentaje mayor de encuestados en una industria dada. La muestra consiste en 1719 unidades representando 318 empresas y 151 tipos de negocio.

7. Conclusiones

El análisis empírico sobre investigación y desarrollo sugirió que las empresas, de hecho, son sensibles a las características del aprendizaje del entorno en el que operan. Así, la

capacidad de absorción aparece para convertirse en parte de la decisión para dirigir los recursos a la hora de realizar la innovación. A parte de estos hallazgos, al ser la capacidad de absorción intangible y sus beneficios son indirectos, uno puede tener un poco de confianza para nivelar apropiadamente, y no decir nada sobre el nivel óptimo, en la inversión de cuando se ha alcanzado su óptimo en capacidad de absorción. Así, mientras hemos propuesto un modelo para explicar la inversión en investigación y desarrollo, en donde ambos generas facilidades en el aprendizaje e innovación, el desarrollo de este modelo puede ser en ultimas tan valioso desde una perspectiva de análisis de las políticas de una organización, como su aplicación puede ser a un modelo positivo del comportamiento de la empresa.

B. Lectura 2

Lectura: “Conceptualización Y Medición Del Constructo Capacidad De Absorción: Hacia Un Marco De Integración.”

Autores: Rocio González Sánchez y Fernando E. García Muiña

Línea temática Capacidad de absorción/Resultados empresariales

Palabras claves: Capacidad de absorción, conceptualización, medición, campos de investigación.

1. Referencia bibliografía.

Arbussa, A y Coenders, G.: Actividades de innovación, uso de apropiación de instrumentos y capacidad de absorción: evidencia para empresas españolas. Research policy, vol. 36, pp 1545-1558. 2007

Argote, L e Ingram, P.: transferencia de conocimiento: una base para la ventaja en la competitividad de las empresas. Organizational behavior and human decisión processes, vol. 82, n°1, pp. 150-169. 2000

Aylen, J.: Abierto vs cerrados a la innovación: Trenes de banda ancha para el acero en los Estados Unidos durante los años 20, RyD management, Vol. 40, n°1, pp. 67-80. 2010

Grant, R.M.: Prosperando en un ambiente dinámico y competitivo: Capacidad organizacional de integración del conocimiento, *Organizational Science*, Vol. 7, n°4, pp. 366-382. 1996

2. ABSTRAC:

Las ideas novedosas pueden encontrarse tanto en el interior de las organizaciones como en su entorno, o en los agentes con los que se relaciona. Las organizaciones deben establecer flujos internos y externos de conocimiento para extraer el mayor valor posible de su potencial innovador. La capacidad de reconocer, valorar, asimilar y aplicar el nuevo conocimiento externo es una predicción significativa del éxito de la necesaria transformación organizativa. Este trabajo pretende contribuir a profundizar en la conceptualización, la aplicación práctica y la medición de la capacidad de absorción a través de análisis en todas las frases y dimensiones que la componen.

3. Objetivo General

Profundizar en la conceptualización, la aplicación práctica y la medición de la capacidad de absorción a través de análisis en todas las frases y dimensiones que la componen.

4. Objetivos Específicos

1. Definir la capacidad de absorción
2. Describir la aplicación de la capacidad de absorción
3. Medir la capacidad de absorción

5. Introducción

En el nuevo contexto competitivo y económico, el grado de éxito que obtienen distintas organizaciones en los resultados de sus negocios y de las estrategias que los rigen, se pueden explicar a través del nivel y calidad del conocimiento y de las competencias de gestión asociadas a él (Zollo y Winter, 2002).

En los últimos años los estudios sobre la gestión del conocimiento han proliferado, debido a que se reconoce como un factor generador de productividad y crecimiento en las

organizaciones (Jansen, Van den Bosch y Volberda, 2005; Kane, 2010). Por ello, la capacidad de reconocer, valorar, asimilar, transferir y aplicar el conocimiento novedoso adquiere una importancia estratégica crucial en el éxito de la necesaria adaptación organizativa mediante la reconfiguración de su base de recursos claves y como facilitadora de la reestructuración organizativa (Van den Bosch et al, 1999; Bergh y Lim, 2008; Hoang y Rothaermel, 2010).

6. Metodología empleada

La naturaleza cualitativa del concepto capacidad de absorción dificulta su medición cuantitativa y se ha realizado en la mayoría de los estudios a través de diversos indicadores (Murovec y Prodan, 2009; Flatten et al., 2011; Lewin et al., 2011). Una parte importante de los estudios considera la capacidad de absorción como un constructo unidimensional, siendo la ratio del gasto en I+D dividido entre las ventas anuales la medición más popular (Cohen y Levinthal, 1990; Tsai, 2001); trabajos recientes complementan el gasto en I+D con la intensidad en I+D (De Jong y Freel, 2010); algunas investigaciones utilizan variables proxy relacionadas con el área de recursos humanos como indicador de la capacidad de absorción. Mowery y Oxley (1995) utiliza la inversión en entrenamiento del personal científico y técnica y las políticas económicas que refuercen la competitividad. Keller (1996) utiliza los porcentajes de científicos e ingenieros y la inversión en personal relacionado con I+D. Grimpe y Sofka (2009) capturan la capacidad de absorción a través del gasto en I+D y con la experiencia de los trabajadores, ya que consideran que es un proceso que se desarrolla por acumulación a lo largo del tiempo.

Por ultimo en otros casos, se relativiza el gasto en I+D en función del número de empleados (Tsai, 2009) o según los gastos de otras áreas funcionales (De Jong y Freel, 2010). Sin embargo, esta consideración es manifiestamente insuficiente, ya que no recoge la riqueza del constructo, que se refleja en sus distintas dimensiones (Zahra y George, 2002; Murovec y Prodan, 2009; Jimenez Barrionuevo et al., 2010).

7. Conclusiones

En el nuevo escenario competitivo las ideas novedosas pueden encontrarse tanto en el interior de las organizaciones como en su entorno, o en los agentes con los que se relaciona. Por ello, debe alcanzarse una gestión de los recursos óptima, considerando tanto los procedentes de fuentes internas como externas (Argote e Ingram, 2000; Bradley, 1997; Teece, 2000).

Las organizaciones deben establecer flujos internos y externos de conocimiento para extraer el mayor valor posible de su potencial innovador. Y para ello, se requiere que desarrolle la habilidad para reconocer el conocimiento externo valioso y su posterior explotación eficiente. La capacidad de reconocer, valorar, asimilar y aplicar el nuevo conocimiento externo es una predicción significativa del éxito de la necesaria transformación organizativa (Hoang y Rothaermel, 2010).

En conclusión, la generación y mantenimiento de capacidades de absorción es un proceso interactivo y repetitivo donde las empresas aprenden de sus experiencias, se relacionan con el exterior y se almacena y codifica un conocimiento con vista a futuras aplicaciones.

C. Lectura 3

Lectura: “Innovación en filiales de multinacionales: el rol de la asimilación de conocimiento y la capacidad de la filial”

Innovation in multinational subsidiaries: The role of knowledge assimilation and subsidiary capability.

Autores: Anupama Phene y Paul Almeida.

Línea temática: Capacidad de absorción/Resultados empresariales

Palabras claves: Conocimiento; Capacidad; multinacionales; filiales; innovación.

1. Referencia bibliografía.

Albert, M., Avery, D., Narin, F., & McAllister, P. 1991. Validación directa de cuentas de citación como indicadores importantes industriales de patentes. *Research Policy*, 20(3): 251-259.

Almeida, P. 1996. Fuente de conocimientos por multinacionales extranjeras: análisis de citación de patentes en la industria semiconductora de Estados Unidos. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special issue): 155-165.

2. ABSTRAC:

Las filiales de firmas multinacionales juegan un papel importante en la globalización de la innovación, sin embargo, tenemos una idea incompleta de la influencia en su actividad de innovación. Basados en estudios anteriores en negocios internacionales y estrategias, se identifican dos grupos de factores que influyen en la absorción y utilización de los conocimientos en las filiales de corporaciones multinacionales: (a) el alcance de las fuentes disponibles de conocimiento tanto externas como internas; y (b) las capacidades subsidiarias asociadas con la absorción y la utilización de conocimiento. Se encontró que el conocimiento absorbido del país de origen de la compañía es útil para la innovación de la filial.

También encontraron soporte del papel de las capacidades de la filial: tanto la capacidad de suministro y la capacidad combinatoria tienen una influencia significativa en la escala y la calidad de la innovación.

3. Objetivo General

Determinar el rol que tiene la asimilación del conocimiento y las capacidades, dentro de las sucursales de las multinacionales, en el proceso de innovación.

4. Objetivos Específicos

1. Analizar la influencia de la asimilación de conocimiento por parte de sucursal o sede de las multinacionales en la gama y calidad de innovación.
2. Encontrar la influencia de la asimilación de conocimiento de otras empresas del país residente de la multinacional en la gama y cantidad de innovación de su sucursal.
3. Identificar la influencia de la capacidad de abastecimiento de la filial en su gama y calidad de su innovación.
4. Hallar la influencia de la capacidad combinatoria de la sucursal en la calidad y la gama de su innovación.

5. Introducción

Un punto en común de investigaciones en este campo de negocios internacionales ha sido la globalización de empresas a través de un gran número de industrias, y estrategias adoptadas por estas empresas al crear una ventaja competitiva global. Un aspecto de estas estrategias envuelve la globalización de las actividades de innovación de las corporaciones multinacionales, en particular en industrias de alta tecnología (Almeida & Phene, 2004; Frost & Zhou, 2005). Después de todo, la perspectiva popular de las corporaciones multinacionales es de una red de distribución global de innovación, con su éxito conectado con la capacidad de asimilar, generar e integrar conocimiento en una base del mundo entero (Bartlett & Ghoshal, 1989; Hedlund, 1994).

Si bien ha habido un trabajo significativo en la integración de conocimiento dentro de las multinacionales (Ghoshal, Korine, & Szulanski, 1994; Gupta & Govindrajana, 2000) y a pesar de las contribuciones recientes del papel que jugado por las sucursales en innovación de las multinacionales (Kotabe, Dunlap-Hinkler, Parente, & Mishra, 2007; Rugman & Verbeke, 2001), la habilidad de las multinacionales (y sus sucursales) de asimilar conocimiento externo y usarlo para innovación es entendido incompletamente. Esta comprensión es importante, como investigaciones sugieren que las sucursales están

jugando un papel que está creciendo en importancia en la innovación de multinacionales (Venaik, Midgeley, & Devinney, 2005) y por lo tanto en la globalización de la innovación.

6. Metodología empleada

Estudios que incluyen patentes y sus citas representan un número econométrico y medidas de situaciones, cuya rama principal de la naturaleza de la variable dependiente (Husman, Hall & Griliches, 1984). Un modelo Poisson es sugerido típicamente para tratar con tal variable dependiente. Sin embargo, una situación de heterogeneidad no observada in la muestra lleva a un caso nombrado “sobredispersión”, el uso de un modelo Poisson causa una subestimación del error estándar y el crecimiento de los niveles de significancia. Se realizó un test de bondad de ajuste exhaustivo para ambos modelos.

7. Conclusiones

Una primera contribución de este estudio es que ofrece una imagen clara de la globalización de innovación subrayando el rol de las que juegan las sucursales de las multinacionales, y explorando la influencia sobre su habilidad innovadora. Los resultados sugieren que la asimilación del conocimiento para fuentes seleccionadas y las capacidades de las sucursales son críticos en la gama y la calidad de innovación. Este estudio entrega resultados interesantes con respecto a la pregunta de las cuales fuentes externas de conocimiento son herramientas para la innovación de sucursales, diferenciando entre conocimiento del país anfitrión y de la multinacional. El conocimiento del país anfitrión es fundamental para la gama y calidad de la innovación, mientras que la absorción de conocimiento de otras sucursales o sedes dentro de la multinacional no conlleva a un aumento en la innovación.

D. Lectura 4

Lectura: “Determinantes y consecuencias del papel de la innovación.”

Determinants And Consequences Of Role Innovation

Autores: G.S. Das

Línea temática: Capacidad de absorción/Resultados empresariales

Palabras claves: Conocimiento; Capacidad; innovación.

1. Referencia bibliografía.

Aiken, M. Y Hage, J. (1971), "la organización orgánica y la innovación", *Sociology*, 5, 63-82
Amabile, T.M. (1988), "Un Modelo De Creatividad E Innovación En Las Organizaciones," en B.M. Staw and L.L. Cummings, (eds), *Research in Organizational behaviour*, JAI Press, Greenwich, Connecticut, 10, 123-167.

Amabile, T.M. y Gyskiewicz, S.S. (1988), "Recursos Humanos Creativos en el Laboratorio de Investigación y Desarrollo: Como El Ambiente y La Personalidad Afecta la Innovación" In R.L. Kuhn, (ed.), *Handbook for Creative and Innovative Managers*, McGraw Hill, New York, 501-524.

2. ABSTRAC:

El presente estudio fue dirigido para entender las fuerzas responsables de promover la innovación en función gerencial del desempeño. Basado en estudios anteriores un gran número de variables fueron identificadas que pueden ser determinantes en la función de innovación. Fue una hipótesis que estas variables casuales iban a aumentar el papel de innovación, como su efecto. El beneficio de la función de la innovación puede ser percibido desde las consecuencias como el mejoramiento en el desempeño, la satisfacción en el de desempeño y satisfacción en la vida social. Esta relación ha sido evaluada en base a datos de 773 gerentes de ocho bancos comerciales, usando apropiadamente el análisis multivariable. Lo encontrado sugiere que, por promover el rol de la innovación, organizaciones tiene que focalizar su atención en tres áreas principales, labor natural, la calidad de la gente y la cultura organizacional.

Creando condiciones para que el rol de la innovación tenga unas consecuencias específicas que son muy deseables para cualquier organización, por ejemplo, mejorando las actividades en todos los miembros de la organización como lo muestra este estudio. Estas son algunas cosas que las organizaciones están tratando constantemente de alcanzar por varias intervenciones HRD.

3. Objetivo General

Entender las fuerzas responsables de promover la innovación en función gerencial del desempeño.

4. Objetivos Específicos

1. Identificar las fuerzas que afectan la innovación.
2. Definir las fuerzas que afectan la innovación.
3. Analizar como el desempeño empresarial afecta la innovación.

5. Introducción

La larga espera de liberación económica ha empezado ahora sacudiendo industria india. Un gran número de organizaciones, de larga operatividad atrás de las medidas proteccionistas del gobierno se están enfrentando a la realidad del mercado, para su disgusto. Como primer paso hacia la copia con un ambiente cambiante, organizaciones Indias son cada vez más conscientes de las características que tienen impacto tanto sociales, políticas y económicas en ellos. Como resultado, términos como competencia, marketing y satisfacción del consumidor se han convirtiendo en populares en el mundo corporativo de India. Empresas públicas en india, en especial bancos, se están dando cuenta de lo importante que es hacer frente a un ambiente cambiante.

6. Metodología empleada

Los datos recolectados con la ayuda de un cuestionario estructurado. Muchas de las escalas usadas en el cuestionario fueron tomadas del cuestionario "West's survey" y unas nuevas escalas que adaptaron se adjuntaron. Propiedades básicas psicometricas en cada una de las escalas incluidas en el cuestionario "survey", fueron examinadas.

Este estudio se basó en datos proporcionados por 773 gerentes de 8 bancos comerciales. Dos son banco Sri Lankan, teniendo una base operacional principalmente en el Banco Sri Lankan, y seis son Banco Major Indian. El número de gerentes que participaron en el estudio vario desde 64 a 143 de un banco a otro. El método de muestreo usado para la recolección puede describirse mejor como intencional.

7. Conclusiones

Las implicaciones de los hallazgos del presente estudio pueden ser fáciles de observar en desarrollando un plan estratégico de desarrollo del recurso humano para crear condiciones de actuación e innovación en las organizaciones. El plan estratégico debe ser desarrollado por la incorporación de las áreas claves emergidas por los hallazgos del estudio con el objetivo final de realizar la creatividad potencial de las personas.

E. Lectura 5

Lectura: “La influencia de la capacidad de absorción en la transferencia de conocimiento interorganizativa”

Autores: Bolívar Cruz, Alicia María. García Almeida, Desiderio J y Batista Canino, Rosa María

Línea temática: capacidad de absorción de conocimiento/transferencia de conocimiento

Palabras claves: transferencia, conocimiento, absorción, capacidad, interorganizacional, tecnología

1. Referencia bibliografía.

ALBINO,V.;GARAVELLI,A.C Y SCHIUMA (2001). “a metric for measuring codification in organization learning”. *technovation*, vol21, pp 413-422.

FERNANDEZ SANCHEZ,E.(1996). *Innovación, tecnología y alianzas estratégicas.* Factores clave de competencia. civitas.

2. ABSTRAC: el trabajo aborda el proceso de transferencia de conocimiento, discutiendo la influencia que ejerce el mismo en la capacidad de absorción del receptor de conocimiento. El análisis se inicia con una aproximación al concepto de conocimiento y a la justificación de la tecnología como forma de conocimiento, tras lo cual se reflexiona

sobre transferencia. Finalmente los hallazgos teóricos se someten a contraste de una manera exploratoria en una muestra de acuerdos de cooperación tecnológica en el ámbito español.

3. Objetivo General

Medir la influencia que ejerce la capacidad de absorción del receptor de conocimiento en el proceso de transferencia de conocimiento.

4. Objetivos Específicos

- Discutir la influencia de la transferencia de conocimiento en el éxito de las empresas en la competencia entre ellas.
- identificar la tecnología como forma de conocimiento y reflexionar sobre su transferencia.

5. Ideas principales

1. “de acuerdo con Davenport y Prusak (1998). La transferencia de conocimiento implica 2 acciones: transmisión, que consiste en el envío o presentación del conocimiento a un receptor potencial, y absorción, que implica su asimilación. de este modo, si el conocimiento no se absorbe, no se ha producido la transferencia (Davenport y Prusak, 1988). Por ello, el facilitar la disponibilidad del conocimiento no garantiza de por sí la utilización del mismo. El objetivo de la transferencia es mejorar la habilidad de la organización y, por lo tanto, incrementar su valor. Incluso que se produzcan la transmisión y la absorción, no se generara ningún valor si el nuevo conocimiento no conlleva un cambio en el comportamiento o el desarrollo de una idea que conduzca a una nueva forma de actuar.”
2. “La eficiencia en la transferencia de conocimiento dependerá de la facilidad con la que este pueda ser transportado, interpretado y asimilado (Hamel, Doz y Prahalad, 1989).”
3. “La capacidad de absorción no se refiere solo a la adquisición o asimilación de información por una organización, sino también a su capacidad para explotarla. la

capacidad de absorción íntegra, pues, tres dimensiones: la capacidad para reconocer y valorar el conocimiento nuevo, la capacidad para asimilarlo y, finalmente la capacidad para poder aplicar el conocimiento a fines comerciales.”

6. Metodología empleada

6.1 ámbito de la investigación, población y muestra

Con el fin de contrastar la hipótesis propuesta se decidió realizar un estudio exploratorio. Para ello el primer paso es determinar el contexto de la investigación, lo que precisa identificar una situación en la que se produzca el proceso de transferencia entre dos organizaciones. De este modo, se tomó la decisión de situar el contexto de la investigación en el marco de los acuerdos de cooperación tecnológica entre empresa y universidad. El ámbito de la investigación elegido fue el contexto nacional español. El siguiente paso consistía en determinar el número de acuerdos de cooperación tecnológica realizados en un determinado horizonte temporal en España. A efectos de delimitación, la población a analizar en el estudio está conformada por proyectos de cooperación tecnológica, finalizados en los tres últimos años, en los que se haya producido una transferencia de conocimiento tecnológico entre un equipo de investigación perteneciente a una universidad pública nacional y una empresa radicada en España. Se incluyen los acuerdos de investigación y desarrollo tecnológico, pero no aquellos que tiene como objeto la asistencia técnica, el asesoramiento o la formación.

Con estas condiciones de referencia, al tratar de cuantificar la población objeto de estudio nos enfrentamos con un problema insalvable y es la inexistencia de una base de datos en la que figuren los acuerdos con las características impuestas. A pesar de esta importante limitación y en aras de conformar una muestra representativa se acometieron diversas acciones. En primer lugar, se realizó la presentación del proyecto de investigación en la reunión anual de la red española de fundaciones universidad-empresa, al objeto de solicitar su colaboración. Seguidamente se realizó una búsqueda de investigadores participantes en acuerdos con empresas, consultándose las memorias de las universidades disponibles en internet y centrándonos en las tareas investigadoras de los

departamentos de corte técnico. el tercer paso consistió en la localización de investigadores adscritos a departamentos con las características antes apuntadas, pertenecientes a universidades para las que no se pudo consultar la memoria de investigación. Finalmente se llevó a cabo una búsqueda en internet al objeto de localizar empresas potencialmente participantes en acuerdos con las características descritas. En cualquier caso, tras acceder a una de las partes implicadas en el acuerdo, el siguiente paso era siempre tratar de contactar con la otra parte, a través de la información que nos había suministrado la primera.

El trabajo de campo de la encuesta se realizó durante cuatro meses, obteniéndose finalmente una muestra integrada por 97 acuerdos, lo que supuso un error muestra del 10,7 por ciento, bajo la consideración, de seguro sobreestimada, de que la población objeto de estudio es infinita.

6.2 Capacidad de absorción

Como desde un punto de vista teórico se había considerado la capacidad de absorción de la organización estaba integrada por tres dimensiones (capacidad para reconocer y valorar conocimiento nuevo, capacidad para asimilarlo y capacidad para aplicarlo), se valoró conveniente medir cada una de las mismas. Ello conlleva un esfuerzo adicional, pues en las escalas propuestas en la literatura no se considera la distinción entre las tres dimensiones. De este modo, a partir de la escala simonin (1999), se proponen dos cuestiones para valorar el conocimiento previo de la empresa con respecto a la tecnología, lo que nos va a permitir cuantificar la primera dimensión de la capacidad de absorción pues, tal y como se recoge en la literatura (Dierickx y Cool, 1989; Cohen y Levinthal, 1990; pedersen et al.,2000; lane et al., 2001), esta se halla condicionada por el conocimiento previo que la empresa tiene sobre la tecnología. En aras de medir la segunda dimensión de la capacidad de absorción, que es la capacidad de la empresa para asimilar el conocimiento, se emplearon tres ítems de la escala de Szulanski (1996) (en la escala de partida existían cuatro ítems pero se consideró oportuno refundir dos en uno). Para cuantificar la tercera dimensión de la capacidad de absorción, esto es, la capacidad de la empresa para explotar el conocimiento, se tomaron los dos ítems

propuestos para este fin en la escala de sulanski (1966). Así mismo, de acuerdo con la literatura (Cohen y Levinthal, 1990; Simonin, 1997) se propusieron dos afirmaciones adicionales. En definitiva, para medir la capacidad de absorción se planteó una escala multidimensional con nueve ítems, solicitando al encuestado que expresara su grado de acuerdo en una escala número tipo likert de 1 a 7.

7. Conclusiones

Así como lo podemos ver en la tabla 3 al tratar de medir la influencia de la capacidad de la absorción en la transferencia de conocimiento interorganizativa, se llega a la conclusión de que, el hecho de que el receptor Posea la competencia y capacidades necesarias para aplicar el conocimiento nuevo guarda una relación positiva con la asimilación y aplicación de conocimiento que este hace del conocimiento.

Sin embargo, la capacidad del receptor para valorar el conocimiento y posteriormente asimilarlo no mantiene relación con ninguna de las dimensiones que miden el éxito de la transferencia, si bien tampoco se detectó ninguna influencia negativa que sea negativa. Ante esto se acepta la hipótesis planteada (la capacidad de absorción influye en la transferencia de conocimiento) solo de manera parcial.

Tabla 3. Grado de asociación entre la capacidad de absorción del receptor y la transferencia de conocimiento

	Satisfacción con la relación	Asimilación y aplicación de conocimiento
Capacidad para aplicar conocimiento nuevo	$r= 0,153$ (0,158)	$r= 0,462$ (0,000)***
Capacidad para valorar y asimilar conocimiento nuevo	$r= 0,021$ (0,846)	$r= -0,046$ (0,673)

*** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración propia

F. Lectura 6

Lectura: “Understanding absorptive capacity in Malaysian small and medium sized (SME) construction companies”

Autores: [Ernawati Mustafa Kamal](#), (School of Construction Management and Engineering, University of Reading, Reading, UK and School of Housing, Building and Planning, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia), [Roger Flanagan](#), (School of Construction Management and Engineering, University of Reading, Reading, UK

Línea temática: capacidad de absorción de conocimiento en las pymes de construcción.

Palabras claves: Aprendizaje, pymes, absorción, conocimiento, construcción, Malasia, tecnología, infraestructura, factores.

1. Referencia bibliografía.

Ackoff, R.L. (1989), “From data to wisdom presidential address to ISGSR, June 1988”, Journal of System Analysis, Vol. 16, pp. 3-9.

Adler, J.H. (1965), Absorptive Capacity: The Concept and Its Determinants, The Brookings Institution, Washington, DC.

Curran, J. and Storey, D. (1993), “The location of small and medium enterprises: are there urban-rural differences?”, in Curran, J. and Storey, D. (Eds), Small Firms in Urban and Rural Locations, Routledge, London, pp. 1-16.

2. ABSTRAC: La industria de la construcción es una parte muy importante de la economía de Malasia. El objetivo del gobierno es hacer que la industria sea más productiva, eficiente y segura. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) son la base de la industria de la construcción de Malasia y representan alrededor de 90 por ciento de las empresas que llevan a cabo los trabajos de construcción. Uno de los principales desafíos que enfrenta la industria de la construcción de Malasia es la capacidad de absorber nuevos conocimientos y la tecnología y su aplicación en la fase de construcción. El propósito de este trabajo es examinar la capacidad de absorción de las pymes de la construcción de Malasia en las zonas rurales.

3. Objetivo General

Examinar la capacidad de absorción de las pymes de la construcción de Malasia en las zonas rurales.

4. Objetivos Específicos

- Servir como base para otras PYME de países en desarrollo en el sector de la construcción para poder mejorar la capacidad de absorción e implementación de nuevas tecnologías.
- Definir cuáles son los factores que influyen en la absorción de conocimiento en la construcción rural, y definir cuáles de estos no están bajo el control de las empresas de construcción.

5. Ideas principales

- I. los factores que influyen en la capacidad de absorción de la construcción rural son: costo y asequibilidad, disponibilidad y oferta, demanda, infraestructura, políticas y reglamentos, preparación del trabajo, actitud, motivación y fuerza de trabajo, comunicación y fuente de nuevo conocimiento y cultura. estos factores se pueden dividir en dos categorías: los que están dentro de la capacidad de las empresas de construcción para superar (controlable) y los que están fuera de su control (incontrolable). Esta clasificación hace que sea más sencillo y más fácil para las pymes y los trabajadores en el lugar, para comprender los factores que influyen en su capacidad de absorber y utilizar la tecnología
- II. La capacidad de absorción de las zonas de las PYME está muy influenciada por sus características y el entorno externo. Su limitado personal, capital y su limitada motivación sólo para sobrevivir y completar un proyecto en marcha , significa que la inversión en I + D como medio para desarrollar su capacidad de absorción o cualquier otra inversión de generar los conocimientos básicos , para absorber y seguir aplicando la nueva la tecnología , según lo sugerido por muchos investigadores (Cohen y Levinthal , 1990 ; Lane y Lubatkin , 1998 ; Mowery y

Oxley , 1995 ; Murovec y Prodan , 2009) , es más allá de su consideración, pues su estrategia es reducir al mínimo los riesgos.

- III. La falta de la infraestructura es un problema crítico para los contratistas que participan en los proyectos de las zonas remotas y en este ambiente no es compatible con el desarrollo de la capacidad de absorción. Con el fin de crear un entorno competitivo y la demanda de la aplicación de tecnología avanzada, tiene que haber una infraestructura adecuada en las zonas rurales.
- IV. En términos de preparación del trabajo y la actitud hacia el uso de las nuevas tecnologías, la mayoría los trabajadores de las zonas rurales no están expuestos a la aplicación de las nuevas tecnologías y todavía no están dispuestos a aceptar, asimilar y utilizar la tecnología. La mayoría de los trabajadores en las zonas de áreas rurales tienen la percepción de que el uso de las nuevas tecnologías en la construcción sustituirá el uso de mano de obra en el lugar y afectará a sus ingresos. son reacios a absorber y utilizar la nueva tecnología. Hay una necesidad de demostrarle a ellos los beneficios de la nueva tecnología y cómo su uso puede ayudar a mejorar su rendimiento y productividad.

6. Metodología empleada

La investigación se llevó a cabo en tres etapas: en primer lugar, la comprensión de la industria de la construcción de Malasia, en segundo lugar, una revisión de la literatura sobre las cuestiones relacionadas con la capacidad de absorción y las conversaciones con la Junta de Desarrollo de la Industria de Construcción (CIDB), y tercero, múltiples estudios de caso en cinco pymes de la construcción que operan en una zona rural de validar los factores que influyen en la capacidad de absorción.

7. Conclusiones

De acuerdo a los estudios realizados se encontró que los factores que influyen en la capacidad de absorción de la construcción rural son: costo y asequibilidad, disponibilidad

y oferta, demanda, infraestructura, políticas y reglamentos, preparación del trabajo, actitud, motivación y fuerza de trabajo, comunicación y fuente de nuevo conocimiento y cultura; de los cuales las políticas gubernamentales, costo y la asequibilidad, la disponibilidad y la oferta, la demanda y la infraestructura, no están bajo el control de las empresas de construcción.

La investigación a pesar de centrarse en examinar la capacidad de absorción de las pymes de la construcción de Malasia en las zonas rurales y encontrar como principales problemas desarrollo de la industria y aplicación de nuevas tecnologías, sirve como una base para considerar la absorción de conocimiento en el contexto más amplio de las PYME en otros países en desarrollo y, poder tomar las medidas necesarias para mejorar la capacidad de absorción y el uso de nuevas tecnologías en el sector de la construcción.

G. Lectura 7

Lectura: "An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance"

Autores:

Jo Rodas, *International Graduate School of Business de la Universidad de Australia del Sur, Adelaide, Australia*

Peter Lok, *International Graduate School of Business de la Universidad de Australia del Sur, Adelaide, Australia*

Richard Yu-Yuan Hung, *Universidad Toko, Chia-Yi, Taiwán*

Shih-Chieh Fang, *la Universidad Nacional Cheng Kung, Tainan, Taiwán*

Línea temática: capacidad de absorción de conocimiento/transferencia de conocimiento

Palabras claves: transferencia, conocimiento, absorción, capacidad, aprendizaje, organización, desempeño.

1. Referencia bibliografía.

ADLER, PS, KWON, SW. (2002), "Capital social: perspectivas de un nuevo concepto", *Academy of Management Review*, vol. 27 pp.17-40.

ARGOTE, L., INGRAM, P. (2000), "La transferencia de conocimientos: una base para la ventaja competitiva en las empresas", *Comportamiento Organizacional y Procesos de Decisión Humanos*, vol. 82 N ° 1, pp.150-69.

CALVERT, G., MOBLEY, S. MARSHALL, L. (1994), "Comprender la organización de aprendizaje", *Capacitación y Desarrollo*, vol. 48 N ° 6, pp.24-31.

2. ABSTRAC: El propósito de este trabajo es establecer para examinar las relaciones de aprendizaje organizacional, el capital social y la eficacia de la transferencia de conocimientos y el desempeño organizacional percibido. La integración de la capacidad de aprendizaje de la organización con redes de capital social, para dar forma a un intercambio de conocimiento global y el marco de gestión de la empresa es una estrategia importante para lograr el éxito organizacional.

3. Objetivo General

Determinar las relaciones de las variables clave del aprendizaje organizacional como aprendizaje intencional, los valores compartidos, la capacidad de absorción, capacidad de integración, y variables de capital social, como la estructura de la red, la estabilidad de la red y de la red de calidad relacional sobre la eficacia de la transferencia del conocimiento en las organizaciones.

4. Objetivos Específicos

- Analizar la integración de la capacidad de aprendizaje de la organización con redes de capital social para dar forma a un intercambio de conocimiento global
- Identificar que tan importante es el marco de gestión de la empresa como una estrategia para lograr el éxito organizacional.

5. Introducción

Un factor crítico en la consecución de la competitividad de la organización es la capacidad para efectivamente transferir conocimientos . A pesar de la extensa literatura sobre la

ocurrencia y eficacia de la transferencia de conocimiento de la organización (Argote e Ingram , 2000 , Hansen et al , 1999 . ; Ingram y Roberts , 2000 ; Gupta y Govindarajan , 2000 ; Tsai , 2002 ; Zander y Kogut , 1995 ; Szulanski , 1996), siguen sin resolverse muchos asuntos, por ejemplo: si una fase de transferencia de conocimiento explica otras fases ; el tipo de conocimiento se comparte o transfiere ; y el impacto , interrelaciones y el significado de contextos de sociales , conexiones y redes que fomentan la transferencia de conocimiento. Ambos procesos de aprendizaje organizacional y el control de las empresas son los mecanismos internos que facilitan el procesamiento de información y la transferencia de conocimiento (Popper y 1998; Crossan et al , 1999 . ; Armas, 1996 ; Turner y Makhija , 2006) . El capital social (es decir, la capacidad de actores para garantizar las prestaciones en virtud de la pertenencia a determinadas redes sociales) es un mecanismo adicional para mejorar la transferencia de conocimiento dentro y entre organizaciones . (Yli- Renko et al, 2002 ; . Wide'n - Wulff y Ginman , 2004 , Nahapiet y Ghoshal , 1998 ; Inkpen y Tsang , 2005) .

6 Metodología empleada

Un estudio de campo correlacional se utilizó para examinar el impacto relativo del capital social y las dimensiones de aprendizaje organizacional en la transferencia de conocimiento. Se adoptó correlación lineal de Pearson y análisis de regresión múltiple con el programa SPSS versión 14 en este estudio.

Muestra

La muestra está formada por las organizaciones que participaron en el Programa de Tecnología de Investigaciones para el Desarrollo (TRDP) iniciado por el Instituto de Investigaciones sobre Tecnología Industrial (ITRI) de Taiwán. Todas las 661 empresas participaron en la investigación y el desarrollo con el conocimiento de un negocio principal de estas empresas. Un estudio piloto en diez empresas (tanto en Hong Kong, China y Singapur) se llevó a cabo para poner a prueba la fiabilidad y la validez de la encuesta. Ninguna modificación era necesaria después de la prueba piloto inicial. 651 empresas han participado en el estudio principal. se utilizó el cuestionario y una carta de

presentación indicando el propósito del estudio y para garantizar la confidencialidad de las respuestas se publican en el CEO / MD de estas empresas. Un sobre de retorno con su dirección y se adjuntó. Dos semanas antes de la mailout se envió una carta de invitación a las CEO / MD informándoles acerca de la naturaleza de este estudio y la búsqueda de apoyo por ellos. Se recibieron un total de 111 respuestas (es decir, una tasa de respuesta del 18,5 por ciento).

Instrumento de medición

Las tres construcciones principales de investigación utilizadas en este estudio fueron:

1. el capital social;
2. aprendizaje organizacional; y
3. eficacia de la transferencia de conocimientos.

Dado que el objetivo de este estudio fue sobre las empresas de I + D, la eficacia de las medidas de transferencia de conocimiento se fundamenta en las ventajas competitivas de las empresas ([Kostova, 1999](#) ; [Zahra y George, 2002](#)) y variables como ventaja de costos, ventajas comerciales, la ventaja de desarrollo de productos y tecnológico ventaja se utilizaron como indicadores generales de la eficacia de la transferencia de conocimiento.

El capital social en esta investigación describe las capacidades de los recursos de red de las empresas. Este estudio integra los puntos de vista de [Nahapiet y Ghoshal \(1998\)](#) y [Yli-Renko et al. \(2002\)](#) en la adopción de sus seis variables: la dimensión estructural (conexiones básicas y las variables de red), la dimensión relacional (Fuerza relación y relaciones variables de calidad), y la dimensión de la cognición (valor compartido y normas variables comunes) como indicadores generales de la construcción de capital social.

El aprendizaje organizacional se refiere a los sistemas internos, los valores, la intención individual y de la red de la empresa. Este estudio adoptó los puntos de vista de [Hamel \(1991\)](#) y [Inkpen y Dinur \(1998\)](#) e incluyó a estas tres variables, a saber, el aprendizaje

intención, capacidad de absorción y la capacidad de integración de conocimientos como indicadores generales de construcción de aprendizaje organizacional.

Dado que los beneficios de capital social pueden depender de la duración de la persona o empresa que participa en la red ([Adler y Kwon, 2002](#)) el tamaño de la empresa también pueden influir en la transferencia de conocimiento. Las empresas más grandes pueden tener más recursos para dedicar a las relaciones de clientes clave; Como tales, estos dos variables también se incluyeron como variables de control en este estudio.

Validez y fiabilidad

Este estudio dio varios pasos para asegurar la validez y fiabilidad de los datos. En primer lugar, un estudio piloto basado en las respuestas de diez CEO / MDs 'revisó el instrumento de la encuesta para identificar cualquier posible confusión en los elementos utilizados. En el estudio principal, se utilizaron medidas de varios elementos para mejorar la cobertura de contenido. Todas las construcciones de varios artículos lograron un alfa de Cronbach de 0,75-0,87, lo que indica una fuerte consistencia interna. El análisis factorial de los elementos del constructo derivado siete factores de la construcción de capital social. Dado que uno de los factores tenía cargas bajas y finalmente fue descartada, los seis factores restantes (SC₁ - SC₆) eran compatibles con [Nahapiet y Ghoshal \(1998\)](#) seis dimensiones.

En relación con el aprendizaje organizacional (OL) construcción, se identificaron cinco factores; desde dos factores tenían cargas bajas y que se descartaron. Los factores restantes fueron etiquetados de acuerdo a [Hamel \(1991\)](#) y [Inkpen y Dinur de \(1998\)](#) tres dimensiones (OC₁ -OL₃). El análisis de factores en los artículos para la eficacia de la transferencia de conocimientos reveló dos factores (no los cuatro factores originales sugeridas por [Kostova \(1999\)](#) y [Zahra y George \(2002\)](#)) y se marcaron como el rendimiento financiero (TT₁ - mejora de la ventaja en costes y ventaja en el mercado) y, Proceso / Innovación (TT₂ - mejora en el desarrollo de productos y de procesos procesos / técnicos).

En total, este estudio tiene dos variables de control, nueve variables independientes y dos variables dependientes. Una escala de tipo Likert de siete puntos se utilizó para cada elemento que van desde 1 como en desacuerdo a 7 como muy de acuerdo.

7. Conclusiones

Los resultados del estudio tienen implicaciones tanto teóricas como prácticas. En primer lugar, la investigación previa se centró principalmente en el capital social como un concepto de nivel macro en las redes de la industria ([Burt, 1992](#) ; [Walker et al. , 1997](#)), o como un concepto de nivel micro dentro de las organizaciones ([Moran y Galunic, 1998](#) ; [Tsai y Ghoshal, 1998](#)). En este estudio se ha integrado el concepto de capital social en una construcción holística. En segundo lugar, mientras que los estudios anteriores ([Walker et al. , 1997](#) ; [Burt, 1992](#)) se centró en el capital social como una sola medición de este estudio ha operacionalizado seis dimensiones del capital social. Los resultados indican que estas dimensiones son distintos y tienen diferentes efectos en la transferencia de conocimientos. Este resultado es importante porque proporciona apoyo empírico que los diferentes activos sociales pueden tener diferentes efectos sobre los resultados de la relación ([Dyer y Singh, 1998](#) ; [Uzzi, 1997](#)). Además, los resultados revelaron que la transferencia de conocimiento y ventaja competitiva pueden ser facilitados por los bienes relacionales. Por último, este estudio ha contribuido al desarrollo de las diferentes medidas de la eficacia de la transferencia del conocimiento en las organizaciones, es decir, el rendimiento financiero (TT_1) y el proceso no financiero / innovación (TT_2).

Aunque la relación entre el aprendizaje organizacional y la transferencia de conocimiento es bien reconocido, este estudio ha operacionalizado el efecto de tres dimensiones del aprendizaje organizacional en la transferencia de conocimiento en las organizaciones. Los resultados del estudio proporcionan la base empírica que las diferentes dimensiones pueden tener diferentes efectos en la transferencia de conocimiento en las organizaciones. Una contribución importante de este estudio empírico es que el aprendizaje de intención y capacidad de absorción de las dimensiones del aprendizaje organizacional tienen el mayor impacto en la transferencia de conocimiento en las organizaciones.

Además, si bien la integración del capital social y las actividades de aprendizaje organizacional puede ser adoptado por muchas organizaciones para mejorar la transferencia de conocimientos, hay una falta de evidencia empírica para determinar sus relaciones en la transferencia de conocimiento en las organizaciones. Los resultados de este estudio proporcionan información clave para la gestión de concentrar sus recursos en el aprendizaje de la intención y la capacidad de absorción dentro de la organización para mejorar aún más la eficacia de la transferencia de conocimientos sobre la percepción del desempeño organizacional financiero y no financiero.

H. Lectura 8

Lectura: "Asymmetrically realized absorptive capacity and relationship durability"

Autores: Jim Andersén, *Swedish Business School at Örebro University, Örebro, Sweden*

Johan Kask, *Swedish Business School at Örebro University, Örebro, Sweden*

Línea temática: capacidad de absorción de conocimiento/transferencia de conocimiento

Palabras claves: transferencia, conocimiento, absorción, capacidad, asimetría, relaciones

2. Referencia bibliografía.

Andersen, J. (2011), "recursos estratégicos y resultados de la empresa", *Decisión de Gestión* , vol. 49 N ° 1, pp.87-98.

Anderson, E., Weitz, B. (1989), "Determinantes de la continuidad en las diadas canal industrial convencionales" *Marketing Science* , vol. 8 N ° 4, pp.310-24.

Barney, JB (1991), "recursos firmes y sostenidos ventajas competitivas", *Diario de Gestión* , vol. 17 N ° 1, pp.99-120.

2. ABSTRAC: La absorción de conocimiento de las empresas asociadas es una característica clave de las relaciones de marketing. Publicaciones recientes han llamado a enfoques más dinámicos y cognitivos en la investigación de marketing relacional. Además, las definiciones establecidas de las capacidades de absorción han sido cuestionadas. Este artículo tiene como objetivo hacer frente a las proposiciones que tienen estos elementos pasados por alto e interrogados en cuenta, lo que puede ayudar a explicar conductas y dependencias, y que afectan a la relación durabilidad.

3 Objetivo General

Intentar explicar conductas y dependencia que afectan a la relación durabilidad.

4 Objetivos Específicos

- Discutir la influencia de la transferencia de conocimiento en el éxito de las empresas en la competencia entre ellas.
- identificar la tecnología como forma de conocimiento y reflexionar sobre su transferencia.

5. Introducción

Cuando las empresas no son competitivas en todos los procesos, desde la fabricación hasta la distribución, a menudo se ponen de acuerdo sobre las relaciones con otras empresas; estos se denominan en adelante como las relaciones de marketing. Para la mayoría de los negocios, las relaciones de marketing se están convirtiendo en un requisito - con la idea de unir los recursos estratégicos complementarios con el fin de borde delantero de la competitividad. Es evidente que, a través de relaciones de marketing las empresas pueden tener acceso a conocimientos externos, tecnología o mercados. De este modo, ambos socios en una relación de marketing de dos partidos tienen como objetivo obtener beneficios para la empresa individual ([Lavie, 2006](#)). Sin embargo, la mayoría de los recursos estratégicos son específico de la empresa y por lo tanto no son

perfectamente imitable o móvil ([Barney, 1991](#)). De este modo, los socios que sostienen los recursos más críticos pueden dominar sus empresas asociadas. Tal despliegue asimétrico de los recursos de importancia estratégica crea una dependencia asimétrica mutua en las relaciones de marketing ([Pfeffer y Salancik, 1978](#)), que a su vez la aceptación artesana diferente de las acciones unilaterales ([Eyüboğlu y Buja, 2007](#)). Se reconoce que muchas relaciones de marketing como resultado la terminación debido a las acciones unilaterales inaceptables de un socio ([Das y Teng, 2000](#)). Por lo tanto, para moderar su conducta para que la otra parte le resulta aceptable es de suma importancia para los socios en una relación de marketing para evitar la pérdida de recursos estratégicos conjuntos y los beneficios relacionales.

La investigación en las relaciones entre empresas se ha acumulado alguna evidencia impresionante suma relativa y la cuota de beneficios basados en la dependencia y la conducta. En la actualidad, se manifiesta en la literatura que la interdependencia y la conducta de los socios probablemente influyen en la cantidad de beneficios genera la colaboración, mientras que la dependencia relativa y la conducta de los socios hacia la otra guía de cómo los socios colaboradores dividieron esos beneficios ([Dyer y Singh, 1998](#) ; [Dyer et al. , 2008](#) ; [Lavie, 2006](#)). Otros estudiosos han dirigido su interés a los factores determinantes de las acciones unilaterales (véase [Das y Rahman, 2010](#) , para una discusión reciente sobre el oportunismo). Sin embargo, existe la necesidad de entender cómo las conductas y las dependencias en una relación de marketing pueden cambiar en el transcurso del tiempo para cambiar la aceptación del socio del unilateralismo. Por lo tanto, la investigación en las relaciones entre empresas aún no ha producido una teoría dinámica que toma la evolución y la durabilidad de la relación de marketing en consideración explícita.

6 Metodología empleada

Los autores presentan cuatro proposiciones mediante la combinación de la literatura sobre las relaciones entre empresas y la cognición gerencial con las ideas evolucionistas de la comercialización y la literatura de gestión.

7 Conclusiones

Mucha de la investigación sobre las relaciones de marketing se ha basado en el análisis de estas relaciones utilizando enfoques estáticos. El propósito de este artículo no ha sido el desarrollo de una gran teoría que abarque todos los aspectos de la dinámica de las relaciones de marketing. En lugar de ello, el objetivo ha sido identificar y discutir elementos de relaciones de marketing que han sido pasadas por alto en la investigación anterior. Mediante la incorporación de la literatura atención cognitiva con las ideas evolucionistas, el trabajo ofrece nuevas pistas sobre cómo y por qué se realiza la adquisición, asimilación, transformación y explotación de conocimiento externo y como difieren entre los socios de una relación.

También las proposiciones predefinen posibles consecuencias de estas diferencias en términos de cambios en la dependencia y la conducta. Considerando que los estudios anteriores (por ejemplo, [Hamel, 1991](#)) han puesto de relieve la importancia de las diferencias en la velocidad de asimilación de conocimientos entre las empresas asociadas, las propuestas presentadas en el presente artículo se proporcionan cuentas más detalladas de las consecuencias de la capacidad de absorción de forma asimétrica realizada en términos de su efecto sobre la conducta de los socios y las dependencias entre los socios, y cómo esto puede afectar a la durabilidad de una relación de marketing.

Otro aporte fundamental de este trabajo es la redefinición de los conceptos de capacidad de absorción potencial y realizada. A diferencia de las definiciones por [Zahra y George \(2002\)](#), donde no está claro si la capacidad de absorción es la capacidad potencial de una empresa para adquirir, asimilar, transformar y explotar el conocimiento externo, o el uso real de ese potencial, es decir, la adquisición realizada, asimilación, transformación y explotación, o ambos, nuestra redefinición sustenta la diferencia entre el potencial (es decir, dispuestos) y los (es decir, utilizados) características realizadas. También hemos argumentado que el grado de realización de la capacidad de absorción se ve influida por la atención cognitiva dirigida a la relación. Por lo tanto, el grado relativo de atención cognitiva (que influye en el grado de capacidad de absorción realizada) puede ayudar a explicar las formas de realización de socios, y por lo tanto la durabilidad de las relaciones de marketing.

CONCLUSIONES

La literatura de Innovación enfatiza repetidamente los impactos positivos de la interacción universidad-empresa en el desempeño innovador de las empresas. El conocimiento y la capacidad de crear y utilizar el conocimiento son una importante fuente de ventaja competitiva sostenible de la empresa. Por lo tanto, debe ser compatible con una variedad de mecanismos de transferencia que son más adecuados a las necesidades de la industria.

Los resultados del estudio indican que, en general, si las empresas y las universidades poseen un alto grado de utilización de los factores y recursos interorganizacionales, la interacción Universidad-Empresa entre ellos será más favorable y, por tanto, los niveles de rendimiento de la transferencia de conocimiento se verán reforzados.

Para aumentar la transferencia de conocimientos eficaz, los investigadores universitarios y las empresas necesitan conocer los factores que afectan la capacidad de la empresa para acceder a los conocimientos de la universidad, lo que puede llevar a la favorable interacción U-I, que a su vez se traduce en la mejora de los resultados financieros, desarrollo tecnológico, desarrollo de nuevos productos y la calidad de los recursos humanos, así como la reducción del tiempo necesario para la innovación.

4.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Yao Chuan Tsai* and Ching Shou Wu (2011). The effects of interpartner resource alignment and absorptive capacity on knowledge transfer performance. Department of Business Administration, National Cheng Kung University 1 University Rd., Tainan City 70101, Taiwan.
- Zheng W, Yang B, McLean GN (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *J. Bus. Res.*, 63: 763-771.
- Benavidez Espinosa, María del Mar. (2011), El conocimiento como recurso estratégico para el aprendizaje interorganizativo. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 16, Num. 56, Octubre-Diciembre, 2011, pp. 564-577. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Orejuela, A. (2005). Un modelo integral para evaluar el impacto de la transferencia de conocimiento interorganizacional en el desempeño de la firma. (Spanish). *Estudios Gerenciales*, (95), 37-50. Universidad de Murcia, España.
- Villazul, J., & Vargas, A. (2008). La gestión del conocimiento en las empresas y organizaciones: el dilema de la absorción, creación, resguardo y aprendizaje. (Spanish). *Revue Sciences De Gestion*, (66), 258-302.