



**LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LA RELACIÓN
UNIVERSIDAD – EMPRESA**

DIANA MARCELA VICTORIA BARONA

**DIRECTOR DEL PROYECTO
MERCEDES FAJARDO ORTIZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2014**

**LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LA RELACIÓN
UNIVERSIDAD – EMPRESA**

DIANA MARCELA VICTORIA BARONA

PROYECTO DE GRADO

DIRECTORA

MERCEDES FAJARDO ORTIZ

Ph.D (c) en Dirección de Empresas

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SANTIAGO DE CALI

2014

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. JUSTIFICACIÓN.....	8
3. OBJETIVO	8
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4. MARCO DE REFERENCIA	9
4.1 MARCO TEÓRICO	9
4.1.1 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	9
4.1.2 CAPACIDAD DE ABSORCIÓN	11
4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA	14
a. Lectura 1	14
b. Lectura 2.....	15
c. Lectura 3.....	16
d. Lectura 4.....	17
5. CONCLUSIÓN.....	19
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

RESUMEN

Las organizaciones han sido material de estudio a través de los años, por lo que varios investigadores han estado estudiándolas, para así entender que hace a una empresa exitosa y a otra no. Debido a esto se han encontrado factores influyentes de gran importancia, como lo son la cultura organizacional, la transferencia de conocimiento, la capacidad de absorción y el modelo de confianza a nivel organizacional, las cuales se analizarán en este documento. La cultura organizacional, hace parte de los valores, comportamientos y entorno laboral, lo que influye en la transferencia de conocimiento a las personas que llegan a la compañía, de igual manera se encuentra la capacidad de absorción, el cual consiste en ese aliento que puede llegar a tener el personal para afrontar y asumir retos en sus puestos de trabajo, a todo ellos se le suma la confianza a nivel organizacional de toma de decisiones, la cual activa la toma de riesgos, la generación de ideas creativas e innovadoras llevando al éxito de grandes firmas del Siglo XXI.

Palabras clave: Innovación, Capacidad de absorción, Transferencia de conocimiento, Cultura organizacional, Modelo de confianza a nivel organizacional.

ABSTRACT

Organizations have been studied through years, as several researchers have been studying them to understand what makes a company successful and why some others are not. Because of this, major influential factors were found, such as organizational culture, knowledge transfer, absorptive capacity (ACAP) and the trust model at organizational level, which will be discussed in this paper. Organizational culture means values behaviors and environment of work, which influences transfer of knowledge to people who come into the company. Likewise is Absorption capacity, which is energy that have someone to face and deal challenges in their jobs around them, all of them are compounded trust in organizational decision-making, which enable risk-taking, the generation of creative and innovative ideas leading the success of large firms in the XXI Century.

Key words: Innovation, Absorption Capacity, knowledge transfer, organizational culture, Work Confidence.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas de la actualidad derivan su ventajas competitivas de la habilidad que tienen sus empleados de crear y gestionar el conocimiento, de allí se ve como la transferencia de conocimiento incrementa las habilidades del personal por lo que influye positivamente a la firma en cuestiones de innovación, ya que la creatividad que esta fomenta. Por otro lado, la cultura organizacional a partir de sus valores influye directamente sobre la capacidad de absorción, pues esta es la que establece el comportamiento, las normas y reglas que predominan en la compañía y de esta manera será la respuesta de las personas en el momento de participar y relacionarse con el equipo de trabajo, de proponer, desarrollar e innovar.

Igualmente, la confianza ha sido estudiada desde diferentes disciplinas por lo que se ha podido llegar a entender desde distintos puntos de vista la proporción que existe entre relaciones interpersonales (especialmente a nivel organizacional) y absorción de conocimiento, en donde se ha hallado que la transferencia de conocimiento es ese proceso que permite que la persona que posee la información, pueda compartirla de manera efectiva con quien o quienes la requiera.

Es así pues que la transferencia de conocimiento a nivel organizacional es compartir el conocimiento entre organizaciones para su beneficio, especialmente aumentar las competencias y así mismo su desempeño.

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 relación Universidad - Empresa” que tiene por objetivo general, la construcción de una propuesta teórica a partir de la identificación de los factores determinantes de los procesos de aprendizaje que influyen en la adopción de prácticas de aprendizaje estratégicas en las organizaciones, en el marco de los acuerdos de cooperación generados en la relación 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 relación Universidad – Empresa.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar a la construcción de un marco teórico para el fortalecer la transferencia de conocimiento en la relación universidad – empresa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los conceptos teóricos que acompañan la construcción de la relación entre Universidad – Empresa.
- Explicar la transferencia de conocimiento en la relación inter organizacional Universidad – Empresa.
- Analizar la variable transferencia de conocimiento y los beneficios para el aprendizaje y la innovación empresarial.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

El mundo globalizado en el que vivimos hoy en día ha hecho que los mercados crezcan y por consiguiente las empresas progresen o que surjan nuevas, aumentando así la rivalidad entre estas con el fin de generar un valor agregado que hace que los clientes prefieran más un producto que otro. Según Rodríguez la forma para sobrevivir este duelo empresarial son las relaciones inter-organizacionales que logren alcanzar, ya que gracias a estas se pueden incrementar las competencias, adquirir recursos y mejorar el desempeño. Sin embargo el recurso más importante que se puede extraer de las relaciones inter-organizaciones es la transferencia de conocimiento especialmente desde el punto de vista de aprendizaje que llega a tener la empresa receptora.

Las empresas durante años han visto la competencia como un individuo ajeno a ellas, sin embargo el tema de competencia en la transferencia de conocimiento va más allá, ya que se maneja un intercambio de conocimiento llamado cooperación entre firmas en donde firmas que compiten al mismo tiempo pueden generar capacidades individuales que aportan mayor destreza al competir, como también numerosas ideas innovadoras que en conjunto serán superiores.

Una forma de cooperación es la integración vertical de mercado, el autor la define como “una asociación de relaciones directas de suministro o distribución, establecida alrededor de una firma focal especialista en la función comercial”. Gracias a esta integración las firmas obtienen rentas y los determinantes para estas según (Dyer y Singh, 1998) son: la inversión en activos específicos, la disposición de recursos y capacidades complementarias, el gobierno efectivo y los mecanismos para compartir y transferir conocimiento. Este informa solo hará referencia a la transferencia de conocimiento.

El autor para explicar este tema hace referencia al autor Dawson quien dice “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 que tiene una base común o conocimiento similar al del emisor” Durante este proceso se pueden apreciar diferentes mecanismos por tipo de transferencia:

- Directivas explícitas o instrucciones: no existe interacción ni un contacto personal. Tipo de transferencia indirecta. Por ejemplo: manuales de operaciones, procedimientos y normas.
- Rutinas explícitas: existe interacción con el personal directo pero con frecuencia baja. Tipo de transferencia directa. Por ejemplo: Conferencias, cursos de capacitación.
- Rutinas tácticas: existe interacción con el personal directo y con frecuencia alta. Tipo de transferencia directa. Por ejemplo: equipos de mejoramiento continuo, consultores.

Una vez definido la transferencia de conocimiento, Rodríguez pasa a describir el efecto que ejerce la transferencia sobre la firma receptora, mencionándolo en 4 hipótesis.

Hipótesis 1: En relaciones inter-organizacionales existe un efecto positivo del uso de mecanismos para transferir conocimiento sobre los beneficios económicos obtenidos por la firma receptora de conocimiento. Es decir, estudios teóricos muestran que las firmas receptoras pueden aumentar la rentabilidad de socios, la productividad, disminuir los costos, aumentar la calidad o reducir los inventarios.

Hipótesis 2: En relaciones inter-organizacionales existe un efecto positivo el uso de mecanismos para transferir conocimiento sobre la ventaja competitiva sostenible de la firma receptora del conocimiento. Ya que al hacer uso de la transferencia de conocimiento la organización se está enriqueciendo en conocimiento y su ventaja competitiva frente a las que no reciben es mayor.

Hipótesis 3: En relaciones inter-organizacionales existe un efecto positivo del uso de mecanismo para transferir conocimiento sobre el aprendizaje conseguido por la firma receptora del conocimiento. Esto se ve reflejado principalmente en el personal que adquiere el conocimiento ya que adquiere más habilidades y puede acceder a información que le será útil.

Hipótesis 4: En relaciones inter-organizacionales existe un efecto positivo el uso de mecanismos para transferir conocimiento sobre la coordinación de la firma

receptora. Aquí se puede apreciar como en las relaciones inter-organizacionales que existe transferencia de conocimiento aumentan su nivel de confianza, compromiso y lealtad mejoran la coordinación entre cada uno de los miembros de la firma.

Ya para finalizar Rodríguez realiza un análisis en el sector de la industria de confección en Colombia, en donde realizó entrevistas personales mediante encuestas elaboradas previamente a 392 empresas en las ciudades de Cali, Medellín, Bogotá, Barranquilla e Ibagué. En los resultados se logra apreciar que existe un efecto positivo de la inversión de mecanismos para la transferencia de conocimiento sobre la ventaja competitiva de la firma receptora, también arroja resultados positivos acerca del aprendizaje de la firma receptora y la inversión en directivas explícitas sobre la coordinación, afirma Rodríguez.

4.1.2 CAPACIDAD DE ABSORCION DE CONOCIMIENTO ACAP

La construcción de la Capacidad de absorción ACAP (Absorptive Capacity por sus siglas en inglés) ha sido materia de investigación en las últimas décadas. En un principio se decía que ACAP tenía 3 dimensiones: Identificar, Asimilar y Explotar, sin embargo a través del tiempo se han venido modificando estas dimensiones a: Adquirir, Asimilar, Transformar y Explotar, en donde se tiene conocimiento que estas permiten a las empresas explotar los nuevos descubrimientos y conocimientos recapitalizando así “nuevas oportunidades estratégicas” dentro de la organización.

Es así que estudios han identificado diferentes elementos que podrían ser utilizados para medir ACAP y que se mencionarán a continuación:

Generación de ítems a escala

Después de investigaciones se logró identificar 269 estudios en 29 áreas relacionadas con ACAP, sin embargo la mayoría de los estudios eran cualitativos y no contenían instrumentos de medición, como por ejemplo.

Asimilación y proceso de información: comparte con ACAP, dimensionar un enfoque en la interpretación compartida de los conocimientos adquiridos.

Difusión del conocimiento y aprendizaje organizacional: comparte la comunicación del conocimiento dentro de la organización.

De igual manera se tiene un acercamiento teórico de lo que resulta ser las 4 dimensiones de ACAP. La asimilación se refiere también a la investigación sobre la mente colectiva, la difusión de inteligencia, la creación de conocimiento, adquisición, intercambio, exploración, mientras que la transformación y la explotación del conocimiento se caracterizan por el desarrollo de recursos existentes mientras que la generación de conocimientos adquiridos describe la combinación de los conocimientos y muestra claro la transformación. Sin embargo, la investigación existente ha prestado poca atención a la explotación de los conocimientos, lo que sugiere la necesidad del desarrollo de los elementos que consideran la transformación como una estrategia con la que las organizaciones pueden aumentar su capital por la creación de “único” conocimiento y aplicaciones útiles comerciales.

Pre-test

Primero se realizó un pre-test en el cual participaron 10 ejecutivos quienes evaluarían 52 artículos, ya elaborados por expertos del tema. Luego se ejecutó un pre-test 2, a 11 académicos en donde se modificaron algunos artículos y se eliminaron otros. Después de todas las modificaciones quedan un total de 36 artículos en donde 5 ejecutivos llenarían un cuestionario para así modificar cualquier problema. El resultado fueron unos pequeños ajustes y un total de 36 artículos.

Recolección de datos

Dos muestras fueron necesarias para la generalización de ACAP, estas fueron realizadas a empresas alemanas de diferentes tamaños y edades en las cuales ACAP tiene gran impacto en la economía del país. Para obtener las muestras, las

dos empresas fueron escogidas al azar. La población objetivo para la primera muestra consistió en 2.497 ejecutivos. De los cuales tras ajustes de personal 285 respondieron, dejando como tasa de respuesta final de 13%. La población objetivo para la segunda muestra consistió de 3.844 ejecutivos, de estos, 361 respondieron, para una tasa de respuesta final del 10%.

Análisis

Los análisis se desarrollaron en dos etapas. En la primera etapa, la primera muestra probó varias alternativas teóricamente plausibles especificaciones de estructura factorial y eliminar esos artículos que no captan adecuadamente los componentes teóricos del constructo ACAP. En la segunda etapa, la segunda muestra replicaron los hallazgos obtenidos a partir de la primera muestra (Hansen, 2002). El propósito de la escala de desarrollo en este estudio es arrojar medidas reflectantes para las cuatro dimensiones de ACAP.

Discusión

Implicaciones teóricas: El desarrollo y presentación de una medida de 4 factores de ACAP ayuda a asegurar resultados válidos y facilita las comparaciones entre los estudios. La propuesta medida evalúa el grado en que una empresa se dedica en conocimiento de adquisición de las actividades, información adquirida en el conocimiento, las transformaciones existentes, los conocimientos recién adaptados y comercialmente explotados, en donde la transformación del conocimiento como su ventaja competitiva.

Implicaciones de gestión: Este estudio proporciona a los administradores una herramienta para evaluar sus compañías, fortalezas y debilidades en cuanto ACAP. Las medidas propuestas permiten evaluar una empresa con otros gerentes que pueden incorporar las 4 dimensiones del ACAP, pues esta requiere gerenciar la atención y la inversión sostenida.

Limitaciones y oportunidades para futuras investigaciones: importancia relativa en diferentes contextos. También es importante para determinar la importancia relativa que las 4 dimensiones diferentes desempeñan en determinar varios resultados de la organización.

4.2 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA

a. Lectura 1

Lectura: “La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional”

Autores: Máynez Guaderrama Aurora Irma, Cavazos Arroyo Judith, Nuño de la Parra José Pablo.

Línea temática: Cultura organizacional y Capacidad de absorción

Palabras claves: Transferencia de conocimiento, cultura organizacional capacidad de absorción, investigación organizacional basada en la encuesta.

Referencia bibliográfica: Estudios gerenciales, Vol. 28, Edición Especial, 2012

Objetivo General

Presentar un estudio cuantitativo en varias empresas del sector automotriz, cementera, médica, electrónica y de telecomunicaciones en Juárez y Chihuahua, México. En donde se analiza la influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción como factores importantes en la transferencia de conocimiento.

Objetivos Específicos

1. Reconocer el conocimiento como un activo vital para las organizaciones.
2. Realizar un estudio cuantitativo para analizar el efecto de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento.
3. Realizar un estudio cuantitativo para conocer la incidencia de la cultura organizacional sobre la capacidad de absorción.

Ideas principales

- I. La transferencia de conocimiento intra-organizacional estimula la creación de nuevo conocimiento, incrementa las habilidades de la firma para innovar.
- II. La capacidad de absorción influye positivamente en la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional.
- III. La cultura organizacional incide directa, positiva y significativamente sobre la capacidad de absorción.

b. Lectura 2

Lectura: “A measure of absorptive of capacity: scale development and validation”

Autores: Tessa C. Flatten, Andreas Engelen, Shaker A. Zahra, Malte Brettel

Línea temática: Capacidad de absorción

Palabras claves: capacidad de absorción, escala de desarrollo, investigación basada en la encuesta.

Referencia bibliográfica: European Management Journal (2011) 29, 98-116

Objetivo General

Presentar un estudio que desarrolla y valida una medida multidimensional de ACAP, basándose en la literatura técnica pertinente, una serie de pruebas previas, y dos estudios basados en encuestas de grandes empresas alemanas.

Objetivos Específicos

1. Ayudar a abordar la cuestión de cuantas dimensiones tiene la ACAP.
2. Estudiar la importancia que tiene ACAP en las empresas.
3. Proporcionar a la administración información contundente del impacto que tiene la ACAP en las organizaciones.

Ideas principales

- I. Las 4 dimensiones de ACAP permiten a las empresas explotar los nuevos conocimientos y servir como un recurso intangible crucial para mejorar el desempeño empresarial.
- II. ACAP consiste en la transformación de capacidades que permiten a las organizaciones desarrollar nuevos procesos o añadir cambios a los procesos existentes.

- III. ACAP explota capacidades que se utilizan para convertir el conocimiento en nuevos productos para mejorar el rendimiento y ventaja competitiva.

c. Lectura 3

Lectura: “Una revisión crítica al modelo de la confianza a nivel organizacional”

Autores: Carlos Mario Zapata Jaramillo y Miguel David Rojas López.

Línea temática: Confianza a nivel organizacional.

Palabras claves: confianza, relaciones interpersonales, relaciones organizacionales.

Objetivo General

Conocer y explicar los factores que afectan la confianza en el aspecto social y organizacional.

Objetivos Específicos

1. Describir los cuatro niveles principales de la confianza.
2. Mencionar y explicar los modelos que entienden la confianza y clasificarlos según esos niveles.

Ideas principales

- I. La confianza es la base en la que se fundamenta toda relación interpersonal
- II. *El surgimiento de una empresa se da a la confianza que esta genera entre los clientes y proveedores.*

d. Lectura 4

Lectura: “Transferencia de conocimiento en relaciones inter-organizacionales: su efecto en la firma receptora”

Autores: Augusto Rodríguez Orejuela

Línea temática: Relaciones inter-organizacionales

Palabras claves: Transferencia, conocimiento, competencia, relaciones inter-organizacionales

Objetivo General

Conocer la teoría de la transferencia de conocimiento inter-organizacional para después medirlo mediante encuestas y entrevistas en el sector organizacional en Colombia y contrarrestar la teoría en hechos reales.

Objetivos Específicos

1. Medir la transferencia de conocimiento inter-organizacional.
2. Verificar los resultados arrojados con la teoría estudiada.

Ideas principales

- I. Transferencia de conocimiento en lo que compete las relaciones inter-organizacionales.
- II. *Aprendizaje que adquiere la firma receptora al trabajar con firmas cooperadoras.*

5. CONCLUSIÓN

Sin lugar a duda los beneficios a nivel competitivo que brindan la cultura organizacional y la confianza a nivel organizacional por medio de la absorción y transferencia de conocimientos ha sido material de estudio a nivel organizacional para poder entender la importancia que tiene este sobre las empresas. Por tal motivo se han realizado investigaciones que han ayudado a cuantificar resultados demostrando que la transferencia de conocimiento es una actividad medidora que permite el logro de los objetivos organizacionales, ya que da soporte a la innovación siendo la ventaja competitiva más importante.

Por lo que La Transferencia de conocimiento en relaciones inter-organizacionales es entendido como todo aquello que permite a dos o más organizaciones adquirir para beneficio de cada uno, crecer, ser competitivos y lograr mantenerse productivo a lo largo del tiempo siempre y cuando ese conocimiento fluya entre las personas que están involucradas, permitiendo expandirse. La Capacidad de absorción del conocimiento es la habilidad de escuchar, procesar, adquirir y mantener el conocimiento que se le está entregando, todo ello al final se convierte en éxito para la empresa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Rodríguez. (2006). Transferencia de Conocimiento en Relaciones Interorganizacionales: su efecto en la Firma Receptora. Colombia.

Zapata & Rojas. (2007). Una revisión crítica al modelo de la confianza a nivel organizacional. Colombia

Máynez, Cavazos, & Nuño. (2012). La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional. México

Flatten, Engelen, Zahara, & Brettel (2011). A measure of absorptive of capacity: scale development and validation. Germany, The United States.

Lichtenthaler (2011) Absortive capacity, enviromental turbulence, and the complementary of organizational learning process. Germany.