CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

ANDRÉS FELIPE GIRALDO TORO

PROYECTO DE GRADO

DIRECTORA
MERCEDES FAJARDO ORTIZ

UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI
NOVIEMBRE 30 DE 2015

TABLA DE CONTENIDO

ABSTRACT.....**3**
1 INTRODUCCIÓN.....**4**
2 JUSTIFICACIÓN.....**5**
3 OBJETIVO GENERAL.....**5**
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....5
4 MARCO DE TEÓRICO.....**6**
5 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA.....**10**
a. Lectura 1.....10
b. Lectura 2.....11
5.1 TEMA DE INVESTIGACION.....12
5.2 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....12
6 CONCLUSIONES.....**13**
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....**14**

ABSTRACT

This paper explores the relationship between entrepreneurial orientation and innovation performance taken organizational learning capability as a mediating variable. This research question is important because allows us to better understand why entrepreneurial orientation don't always increase organizational performance. We consider innovation performance as a measure very related to business performance. Using structural equations modeling in a 3imple of 182 ceramic tile industry firms, the results show that organizational learning capability plays a significant role in determining the effects of entrepreneurial orientation on innovation performance.

Keywords: *organizational learning capability, innovation performance, entrepreneurial orientation, product innovation, process innovation.*

RESUMEN

Este artículo examina la relación entre la orientación emprendedora y el desempeño innovador tomando como variable mediadora la capacidad de aprendizaje organizativo. Esta cuestión de investigación es importante porque nos permite comprender mejor por qué la orientación emprendedora no afecta siempre de forma positiva a la cuenta de resultados. Consideramos que el desempeño innovador es una medida muy próxima al resultado general. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales en una muestra de 182 empresas de la industria cerámica, los resultados muestran que la capacidad de aprendizaje organizativo juega un rol fundamental en determinar los efectos de la orientación emprendedora en el desempeño innovador.

Palabras clave: *capacidad de aprendizaje organizativo, resultados en innovación, orientación emprendedora, innovación en productos, innovación en procesos.*

1 INTRODUCCIÓN

La globalización a llegado con fuerza y contundencia, provocando varios cambios en el mundo. Vamos a un ritmo virtiginoso donde los empresarios y las empresas deben tener siempre un plan secundario donde puedan sobrepasar obsataculos que el mundo presenta debido a su constante cambio. Todo esto se puede lograr con poner en práctica y elaborar bien el proceso de la capacidad de aprendizaje organizativo. Este proceso es la supervivencia de toda empresa, ya que la satisfacción laboral, la reducción del miedo al cambio, el riesgo y la innovación son claves para un futuro prometedor para toda compañía.

Esto ha provocado que las compañías en todo el mundo estén siempre atentas a los cambios y las nuevas oportunidades que puedan obtener, ya que esto le permite tener una ventaja frente a la competencia. Todas estas relaciones de competencia entre compañías han resultado en inversión de estudios, acerca del aprovechamiento y mejoramiento con base en la información.

2 JUSTIFICACIÓN

El trabajo de grado presentado es con base a “¿Por qué es importante la capacidad de aprendizaje organizativo para la empresa?” cuyo objetivo es ver la relación de la capacidad de aprendizaje con el bienestar de la empresa y cómo influyen en el rendimiento y efectividad de las compañias.

3 OBJETIVO GENERAL

Aportar a la construcción de un marco teórico para el fortalecer la transferencia de conocimiento a las empresas y su capacidad de aprendizaje.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los conceptos teóricos de la transferencia de conocimiento.
- Identificar los conceptos teóricos de la capacidad de aprendizaje.
- Analizar la importancia de la capacidad de aprendizaje organizativo y la transferencia de conocimiento para las empresas.

4 MARCO DE TEÓRICO

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Es el proceso mediante el cual el conocimiento -propiedad de una persona, grupo o entidad- es comunicado a otra persona, grupo o entidad, quien tiene una base común o conocimiento similar. La transferencia puede ser directa cuando el conocimiento se transfiere por medio de interacciones directas entre las personas. Es indirecta cuando el conocimiento especializado es transformado en información que pueda ser comprendida por otros. El proceso clave es la intermediación del conocimiento a través de su captura en información presentada en documentos, planos, instructivos y otros medios impresos o digitales (Dawson 2000, citado en Rodríguez, 2005). En consecuencia, la transferencia de conocimiento está íntimamente relacionada con el aprendizaje organizativo, dado que una de las manifestaciones prácticas más predominantes y efectivas del mismo es precisamente la transferencia de conocimientos.

La transferencia de conocimiento cuenta con tres aspectos principales:

Primero, es necesario generar conocimiento a través de los individuos dentro de la empresa (Nonaka & Takeuchi, 1999), (Grant, 1996).

Segundo, el conocimiento que ha sido creado dentro de la empresa por algunos de sus miembros, debe ser transferido a otros individuos para que de esta forma sea conocido por todos.

Tercero, estos dos aspectos, separados de conocimiento, una vez transferido y recibido, deberán estar integrados con el conocimiento organizativo ya existente (Zágarra & García, 2002).

La generación de conocimiento ha sido abordado principalmente por autores como Soo, Devinney, Midgley & Deering (2002), y Nekar (2003).

La transferencia del conocimiento ha sido explorada especialmente en la literatura de la dirección estratégica por Zander & Kogut (1995), Szulanski (1996), Fiddler (2000), Gupta y Govindarajan (2000), Tsai (2001), y Cummings (2004).

La generación y la transferencia del conocimiento han sido investigadas por teóricos como Lapré y Van Wassenhove (2001), Von Krogh, Nonaka & Aben (2001), Zágarra & GarcíaFalcón (2003), Davenport, Jarvenpaa & Brees (1996), O'Dell Y Grayson (1998), Ruggles (1998).

La elaboración de modelos para la creación y gestión del conocimiento ha sido abordada por autores como Nonaka & Takeuchi (1999), Tiwana (2002), Tena R. de (2004), Marsal & Molina (2002), Durán (2004), Sallis & Jones (2002), y Zapata (2004), entre otros.

Finalmente podemos decir que la capacidad de aprendizaje organizativo es un conjunto de características que facilitan el aprendizaje dentro de la organización. Esta capacidad de aprendizaje genera tres impactos importantes dentro de una organización, primero, genera un clima laboral armonioso, produciendo un ambiente agradable para trabajar por ende sus empleados tendrán un mejor rendimiento. Segundo, genera ideas nuevas, fomenta la creatividad e innovación en los empleados, transmitiendo este conocimiento en ideas únicas y originales, las cuales generan mayor rentabilidad, y tercero, reduce la resistencia al cambio. Esto ayuda a que la empresa esté abierta a cambios y dispuesta a tomar nuevos horizontes que pueden llegar a ser con seguridad más provechosos.

La capacidad de aprendizaje organizativo necesita que las empresas cuenten con cinco aspectos supremamente importantes, los cuales generan una mejor estructura en el aprendizaje. Los cinco aspectos son:

1. Experimentación: grado de aceptación y apoyo de nuevas ideas y sugerencias.
2. Tomar riesgos: grado de tolerancia a la ambigüedad, incertidumbre y a los errores.
3. Interacción con el entorno: grado de relaciones con el entorno externo.
4. Diálogo: grado de indagación colectiva sobre los procesos y supuestos de la experiencia diaria.
5. Toma de decisiones participativa: nivel de influencia que los empleados tienen en el proceso de toma de decisiones.

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

La época moderna, caracterizada por la revolución industrial, la organización burocrática, y el individuo como máquina de producción, inició su declive en la década de los años 90 del pasado siglo, debido a la creciente utilización de las nuevas tecnologías de la información que originan importantes impactos en las estructuras organizacionales.[1] Las organizaciones tuvieron un desarrollo significativo en los últimos cincuenta años, desde el modelo simple y unitario hasta el modelo flexible y virtual actual, como respuesta a la necesidad de adaptación a los rápidos cambios del entorno y los mercados. Esta realidad origina el surgimiento de nuevas organizaciones flexibles "inteligentes" y con capacidad de aprendizaje.

La organización que aprende puede considerarse como la respuesta al entendimiento del entorno y sus cambios poco previsibles; dicho concepto es que utiliza más entre las organizaciones que tienen como prioridad adaptarse al nuevo entorno.

Senge (1990) señala que el aprendizaje que permite a la organización sobrevivir y adaptarse es importante y necesario, pero no suficiente.[2] En una organización con capacidad de aprendizaje, el aprendizaje adaptativo, debe complementarse con un aprendizaje generador, que promueva la capacidad de crear e innovar. El principal objetivo de una organización con capacidad de aprendizaje es crear un ambiente interno que permite a los colaboradores adaptarse, desarrollar mejores competencias en sus funciones; así como obtener más éxitos en un entorno cambiante e incierto.

Garvin (1993), al realizar una revisión de la literatura disponible sobre el aprendizaje organizacional, dedicó especial atención a las ideas relacionadas con la experimentación sistemática, el movimiento entre el conocimiento superficial y el aprendizaje profundo, los modelos conceptuales para la evaluación del progreso y la apertura de la organización a la creación y difusión de nuevas ideas.[16]

Ulrich y sus colaboradores (1993) dedicaron especial atención a la importancia de la difusión del aprendizaje en la organización. Los autores refieren la importancia para la organización del desarrollo continuo de conocimiento, por medio de la adquisición de competencias, de la experimentación en la difusión del conocimiento, así como de la creación de una cultura de aprendizaje con su respectiva incorporación en la estrategia, y posterior mensuración del éxito.[18]

Herbst y Thorsrud (1970) desarrollaron en las décadas de 1960 y 1970 el sistema socio técnico, en el cual el concepto de aprendizaje organizacional se relaciona con la idea de participación colectiva de equipos de individuos; su objetivo es la

creación de nuevas formas de trabajo, la evolución profesional y el equilibrio entre la vida personal y familiar. De acuerdo con esta visión, los individuos trabajadores y sus supervisores tienen la responsabilidad de cambiar los métodos de trabajo, y los directivos de proporcionar el contexto para el cambio.[19]

Argyris (1999) considera que la estrategia organizacional cambia el enfoque en el planteamiento e implementación de los planes, para la interacción del planteamiento e implementación mediante un proceso explícito de aprendizaje organizacional.[19]

Hayes y sus colaboradores (1998) refieren que en las décadas de 1970 y 1980 las empresas occidentales, debido al éxito de las empresas orientales en sus mercados, tuvieron la necesidad de incrementar continuamente su productividad y competitividad. Esta necesidad, enfocada en la producción, originó la consideración del concepto de aprendizaje como fundamental en la organización. *Hayes* y sus coautores (1998) consideraron que las organizaciones con la doble capacidad de aprender y perfeccionar el conocimiento existente, se adaptan con más creatividad y efectividad al cambio y reconocen los competidores por la capacidad que tienen en desarrollar, con éxito, nuevas ideas y productos. Son organizaciones con más posibilidades de alcanzar la excelencia.

Schein (1992) refiere primero el concepto de cultura organizacional, y señala enseguida su relación con el aprendizaje organizacional. El autor considera que en entornos turbulentos y con cambios continuos, las organizaciones deben tener la capacidad de aprender sobre la base de una cultura de aprendizaje, que se debe convertir en un sistema perpetuo de aprendizaje.[20]

Serrano y Fialho (2005) refieren el aprendizaje organizacional como la competencia y procesos de una organización dedicados a mantener y mejorar el desempeño, basados en la experiencia. Es el proceso por medio del cual las organizaciones adquieren, innovan o comparten el conocimiento, y este es un fenómeno sistémico que permanece en la organización independientemente de la rotación de los colaboradores. El aprendizaje permanente y continuo es un ciclo de eterno cambio donde tiene una elevada participación la sensibilidad y conciencia sobre el entorno en el cual la organización actúa – la visión estratégica – una evolución continua de las actitudes y comportamientos – la cultura organizacional – y el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos – la gestión del conocimiento.

5 ESTUDIOS ANALIZADOS SOBRE EL TEMA

a. Lectura 1

Lectura: "¿ Por qué es importante la capacidad de aprendizaje organizativo para las empresas?
Autores: Joaquín Alegre Vidal y Ricardo Chiva Gómez

Línea temática: Capacidad de aprendizaje /Mecanismos de generación de mejor clima lobaral y rendimiento.

Palabras claves: Capacidad de aprendizaje, innovación, armonioso clima laboral, proceso al cambio.

Objetivo General

Analizar cómo se generan los procesos de aprendizaje apoyadas en la creación de lacapacidad de aprendizaje en un contexto laboral.

Objetivos Específicos

1. Identificar las etapas en que se desarrolla la capacidad de aprendizaje en los diferentes procesos.
2. Analizar cómo influye la capacidad de aprendizaje en la generación de nuevas practicas para las organizaciones.

Ideas principales

I. La capacidad de aprendizaje es el núcleo que permite a una organización tener ventajas competitivas e innovación. Se han desarrollado estudios que permiten identificar diferentes implicaciones que esta variable tiene en las compañias. El objetivo es obtener innovaciones y ventajas competitivas en un armonioso clima laboral.

II. Incrementar la innovación por la sobrevivencia de la compañia implica un mayor aprendizaje en la compañía y en su recurso mas preciado el humano. Al invertir en sus empleados el rendimiento de la compañía aumenta generando un mejor clima laboral y una satisfacción laboral en los equipos de trabajo.

III. El miedo al cambio hace que las empresas muchas veces se estanquen y no puedan continuar un proceso prospero y sin barreras, la capacidad de aprendizaje hace que la compañía reduzca la resistencia al cambio, provocando una mejora a la hora de tomar decisiones importantes.

IV. La satisfacción laboral se define normalmente como el conjunto de reacciones afectivas de un empleado hacia un trabajo basadas en una comparación entre los resultados deseados y los resultados reales. En resumen, la satisfacción laboral es el grado en que a las personas les gustan sus trabajos, y hay razones importantes por las cuales las empresas deben velar por ella: la satisfacción laboral puede llevar a comportamientos de los empleados que afecten al funcionamiento y al rendimiento de la organización.

V. La innovación representa un factor crucial para el desempeño y la supervivencia de la empresa. Cómo es lógico, este aspecto tiene un estrecho vínculo con el aprendizaje organizativo. De hecho, la innovación se define habitualmente como la adopción de una idea o de una prestación con relación a un producto, un servicio, un instrumento, un sistema, una política o un programa que sea nuevo para la empresa.

b. Lectura 2

Lectura: "Orientación Emprendedora, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Desempeño Innovador"

Autores: Anabel Fernández-Mesa, Joaquín Alegre-Vidal, Ricardo Chiva-Gómez.

Línea temática: Aplicación de estrategias de aprendizaje y emprendimiento para la construcción del conocimiento entre los empleados y las organizaciones.

Palabras claves: capacidad de aprendizaje, emprendimiento, medición.

Objetivo General

Explicar el proceso con sus diferentes implicaciones que este tiene en el desempeño de las organizaciones.

Objetivos Específicos

- Identificar las estrategias de la capacidad de aprendizaje.
- Explicar los medios de implementación de la orientación, la capacidad, la innovación y el desempeño organizativo.

- Resaltar los beneficios de la implementación de estas estrategias para alcanzar un aprendizaje efectivo.

Ideas principales

I. El aprendizaje organizacional está relacionado positivamente a la innovación organizacional. El aprendizaje organizacional "apoya la creatividad, inspira a nuevos conocimientos e ideas y aumenta el potencial para entenderlas y aplicarlas, favorece la inteligencia organizacional y (con la cultura) constituye un contexto para la orientación a la innovación organizacional"

II. “El aprendizaje organizacional se ha definido como una capacidad colectiva basada en los procesos experienciales y cognitivos así como el involucramiento de la adquisición de conocimientos, intercambio de conocimiento y utilización del conocimiento”.

5.1 TEMA DE INVESTIGACION

Capacidad de aprendizaje organizativo, transferencia de conocimiento, innvación y orientación emprendedora.

5.2 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La selección de los documentos utilizados en este estudio fue provista por la directora de la investigación, los cuales son pertenecientes a bases de datos de suma importancia y relación con los temas. A partir de los trabajos asignados se hizo un modelo para extraer la información de manera eficiente lo cuales están en este trabajo.

6 CONCLUSIONES

Despues de un largo estudio y un analisis de la información suministrada se puede ver como las diferentes técnicas de la capacidad de aprendizaje y de transferencia de conocmiento de las compañías, provocan cambios sustanciales e importantes en el rendimiento y el aprovechamiento de los recursos que estas tienen a su disposición. Para terminar vemos como la supervivencia de las empresas depende completamenta de la implementación de estas estratégias, por lo tanto es importante considerar invertir en estas estrategias, ya que estamos en un mundo cambiante que va a un ritmo virtiginoso.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNUY. (2005). Estrategias para el Aprendizaje Colaborativo y la Transferencia Efectiva del Conocimiento. Lima, Madrid, Perú, España.

PEÑA & ARANGUREN. (2002). Transferencia de Conocimiento Mediante Acuerdos de colaboración

BLACKBURN, R., Kovalainen, A. (2009). Researching small firms and entrepreneurship: Past, present and future. Inter- national Journal of Management Reviews, 11(2), 127-148.

BOU-LLUSAR, J. C., Escrig-Tena,A. B., Roca-Puig,V., Beltrán- Martin, I. (2009). An empirical assessment of the EFQM ex- cellence model: Evaluation as a TQM framework relative to the MBNQA model. Journal of Operations Management, 27(1), 1-22.