

Incidencia de la dinámica organizacional en la gestión de nuevo conocimiento en las universidades*

Incidence of the organizational dynamics in the development of the new knowledge in the universities*

DOI: 10.21803/adgnosis.v7i7.289

Resumen

En momentos actuales y ante el surgimiento de nuevas tecnologías con innovadoras tendencias en las que el conocimiento es eje fundamental para promover desarrollo en las sociedades, se hace necesario comprender las formas de transferirlo convirtiéndolo en valor agregado para las empresas; es por ello que el presente escrito se propone estudiar la relación entre las dinámicas organizacionales que inciden en el desarrollo de nuevo conocimiento en las universidades, como fuente interna para generar ventaja competitiva. En su elaboración se utilizó el método descriptivo, apoyado en la revisión documental, con enfoque cualitativo, el cual aporta profundidad al estudio, necesario por tratarse de un fenómeno con escasos antecedentes y alto impacto social, justificando su pertinencia y validando su acometido de responsabilidad social. Como hallazgos se destaca que las capacidades organizacionales representan un factor predominante en el desarrollo de nuevo conocimiento, por cuanto repensarlas implica procesos de investigación permanente. Se concluyó que dentro de los factores que inciden en la dinámica organizacional para la creación de nuevo conocimiento, se encuentra la planeación transformacional, capaz de generar acciones que respondan al enfoque sistémico de la sociedad, cuyos conocimientos innovadores aportan variadas miradas de solución a problemáticas complejas.

Palabras clave: Dinámica organizacional, Gestión del Conocimiento.

Abstract

At present and in the face of the emergence of new technologies with innovative trends in which knowledge is a fundamental axis to promote development in societies, it is necessary to understand the ways of transferring it, making it an added value for companies; that is why this paper aims to study the relationship between organizational dynamics that affect the development of new knowledge in universities, as an internal source to generate competitive advantage. In its preparation, the descriptive method was used, supported by the documentary review, with a qualitative approach, which provides depth to the study, necessary because it is a phenomenon with scarce background and high social impact, justifying its relevance and validating its commitment to social responsibility. As findings, it is emphasized that organizational capacities represent a predominant factor in the development of new knowledge, because rethinking implies permanent research processes. It was concluded that within the factors that influence the organizational dynamics for the creation of new knowledge, is the transformational planning, capable of generating actions that respond to the systemic approach of society, whose innovative knowledge provides a variety of solutions to complex problems.

Keywords: Organizational dynamics, Knowledge Management, Universities

Yuleida Ariza¹

Universidad Libre Seccional Barranquilla
yariza@unilibrebaq.edu.co¹

Magda Andrea Monsalve Peláez²

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla
mmonsalve9@unisimonbolivar.edu.co²

Nery Gamboa Caicedo³

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla
ngamboa@unisimonbolivar.edu.co³

Cómo citar este artículo:

Ariza, Y., Monsalve, M. & Gamboa, N. (2018). Incidencia de la dinámica organizacional en la gestión de nuevo conocimiento en las universidades. *Adgnosis*, 7(7), p 11-21. DOI: 10.21803/adgnosis.v7i7.289

* El presente documento es derivado de la investigación "Repercusión de la localización en el performance de las empresas: Caso de los Parques Científicos y Tecnológicos de España. Tesis Maestría Gestión de las Organizaciones. Universidad de Zaragoza Autor Magda Andrea Monsalve Peláez. En la línea de investigación: Estudios de Contabilidad, hace parte de las actividades del grupo de estudio Pensamiento Contable de la Universidad Simón Bolívar, Categoría A y del grupo TCEA; Tendencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad Libre Seccional Barranquilla enmarcado en las actividades de estudio de la línea de investigación Gestión Empresarial.

1 Contador Público, Revisor Fiscal, Magister en Educación, Doctorante en Administración. Docente investigador. ORCID iD es 0000-0001-9430-2234

2 Doctor en Economía y Gestión de las Organizaciones Magister en Administración de empresas, profesora de planta e investigadora de la Universidad Simón Bolívar

3 Magister en tributación, Especialista en revisoría fiscal, especialista en finanzas, Contador Público, Consultora en Tributación y Normas Internacionales en Información Financiera.



Introducción

Los avances de la ciencia y la tecnología han llevado a la sociedad contemporánea a buscar una gran variedad de opciones para comprender e intervenir con dominio y control sobre el mundo buscando transformarlo, aportando solución a problemas en todos los ámbitos, ello conlleva a propiciar nuevas formas de concebir la realidad y necesidad de dinamizar sus estructuras organizacionales acorde a las cambiantes condiciones, de modo que favorezca producir conocimiento pertinente a los nuevos escenarios; ello involucra apertura de paradigmas mentales para dar cabida a innovadoras propuestas versátiles capaces de convertirse en ventaja competitiva, al mismo tiempo que genere beneficios y valor agregado a las organizaciones.

Por lo que sigue, se menciona que en el caso particular de las organizaciones educativas, que tienen como reto permanente responder a las emergentes demandas de la sociedad y su entorno, desarrollar una gestión exitosa demanda revisar sus dinámicas estructurales para adaptar a las necesidades de la sociedad y del conocimiento; haciendo de ella su aliado para desarrollar estrategias que permitan evolucionar, en apoyo de los avances de ciencia y tecnología, como eje de crecimiento social y económico, acorde con su misión de crear y difundir conocimiento, siendo la investigación y la creatividad las actividades a través de las cuales se promueve su avance.

Ahora bien, en momentos actuales las organizaciones educativas intentan aceleradamente insertarse en los escenarios globales, buscando con ello trascender de la simple solución a necesidades doméstica para abrirse a una mirada más progresista y ambiciosa de generación, expansión e innovación del conocimiento, lo cual se vuelve un ideal en el imaginario de intentar ofrecer valor agregado a la sociedad, es por ello que se requiere una estrategia organizacional que posibilite coordinar sus recursos y dinámicas para obtener mejores resultados (Rodríguez, Ruiz & Armario, 2012), fa-

voreciendo que sus procesos de gestión se orienten en función de alcanzar desarrollo organizativo al mismo tiempo que posibiliten generar y transferir nuevo conocimiento creado en el seno de las universidades, promovido por la materialización de iniciativas innovadoras.

De lo anteriormente mencionado se destaca la necesidad que tienen las universidades de hacerse sostenibles en el tiempo y que ese aporte agregado sea realmente pertinente en utilidad y servicio; al mismo tiempo que mejore su eficiencia y genere mejores oportunidades en heterogeneidad que estimule atractivamente la inversión porque el conocimiento generado sea verdaderamente trascendente. (Barney, 1991; Peteraf, 1993). Barney, (1991); observándose en ello una compleja relación entre dinámicas organizacionales, ventaja competitiva y conocimiento.

En consideración de lo expuesto, se presenta este artículo que intenta aproximarse al problema procurando develar ¿Cuál es la incidencia de las dinámicas organizacionales en la gestión de nuevo conocimiento en las universidades?, abordado desde la mirada crítica reflexiva orientado a analizar la incidencia de las dinámicas organizacionales en la gestión de nuevo conocimiento en las universidades de modo que se convierta en fuente interna de ventaja competitiva.

Su Justificación se plantea desde la importancia de la misma debido a que se trata de una problemática real de actualidad, por lo que su abordaje desde el punto de vista científico genera respaldo conceptual y teórico dentro de las áreas que impacta. Con el desarrollo de este trabajo se espera explicar la relación que existe entre las dinámicas organizacionales y la gestión del conocimiento en las universidades de modo que identificando aspectos relevantes se convierta en aporte al desarrollo académico, social y económico por constituirse en un referente contextualizado para su reflexión y base para futuros abordajes.

En cuanto a su organización se menciona que este estudio se estructuró en cinco secciones: la primera presenta la fundamentación de las dinámicas organizacionales y su incidencia en la gestión del conocimiento; partiendo de la revisión documental en aras de conocer la evolución de los planteamientos y estudios anteriores sobre el tema de referencia, se destaca que revisar más de una alternativa de abordaje del mismo tema, favorece hacer comparaciones y establecer relaciones, lo cual aumenta sus posibilidades de comprensión; la segunda parte documenta el procedimiento metodológico empleado para desarrollar la temática, lo cual implica la postura epistémica, conceptual y ontológica, del tema de las dinámicas organizacionales, la gestión del conocimiento y las universidades, definiendo métodos y técnicas de intervención; la tercera hace referencia a la discusión e interpretación de los hallazgos encontrados, argumentando la autenticidad de los análisis; y la cuarta enfatiza en algunas reflexiones sobre la temática abordada y recomendaciones.

1. ANTECEDENTES Y PROSPECTIVA DE LAS DINÁMICAS ORGANIZACIONALES EN LA UNIVERSIDAD

En aras de poseer referencias claras acerca de **la incidencia de la dinámica organizacional en la gestión de nuevo conocimiento en las universidades** se realizó una revisión exploratoria de algunos estudios relacionados con las variables objeto de análisis cuyos resultados evidentes posibilitaron explicar comprender y vincular al tema abordado referentes teóricos buscando alcanzar la mejor interpretación posible.

Para empezar, Garbanzo (2016) plantea que el aprendizaje organizacional es el mayor atributo que posee la organización para adaptarse al entorno, donde el autoconocimiento posibilita la adaptación sostenida a las cambiantes condiciones del medio.

Cuanta mayor capacidad de aprendizaje tiene la organización como sistema, son más

las probabilidades de alcanzar procesos de innovación y la competitividad en forma sostenible: no solo es alcanzar los procesos de desarrollo mediante la innovación, es la capacidad del sistema de mantenerse en esta condición, lo cual es la clave para cualquier desarrollo organizacional (p. 84).

Según se ha citado por Chiavenato (2009), las organizaciones en sus dinámicas producen conocimiento igualmente evolutivo que favorece la acción; un repensar en forma continua, producido de manera consciente e inconsciente, convirtiéndose en parte de su naturaleza viva, lo cual sería imposible de alcanzar sin un alto nivel de compromiso y responsabilidad, intenciones que se trazan desde la gestión estratégica.

De la misma manera Acosta, Longo & Luiz (2013), consideran que alcanzar el propósito mencionado no sería posible sino se involucra un adecuado clima organizacional, planteado como una capacidad primordial en las organizaciones para crear, desarrollar y transferir conocimientos, de modo que en condiciones de apertura, dialogo y bienestar, se propicie aprovechar las competencias internas y oportunidades externas de modo que favorezca renovación de conocimiento, relacionando al tema abordado la mirada de las capacidades dinámicas de las organizaciones como base para la gestión con resultados de alto nivel.

Por lo que sigue se menciona que indagar sobre las dinámicas organizacionales como base para gestar un liderazgo transformador que posibilite la evolución del conocimiento y asegure su pertinencia de acuerdo a las exigentes condiciones de la sociedad global implica reconocer y comprender sus complejas disyuntivas, en aras de garantizar procesos educativos con altos niveles de congruencia, sobrepasando paradigmas organizacionales tradicionales, para trascender hacia un enfoque de organización inteligente, que en constante aprendizaje sistémico desarrolle ambientes de aprendizaje innovadores en constante construcción.

Para tal acometido, se hace necesario desarrollar la capacidad creativa e innovadora de sus protagonistas de modo que posibilite observar el entorno y anteponerse de forma proactiva a sus cambios, concibiendo e implementando estrategias para optimizar la eficiencia y eficacia de los recursos, dando paso a la teoría de los recursos y capacidades, que de acuerdo a los estudios de Barney (1991) constituyen aquellos insumos internos y externos que tiene una empresa para desarrollar su actividad económica, en la que se advierte la necesidad de potencializar sus fortalezas para aprovechar las oportunidades y controlar las desventajas de modo que se promueva la diferencia competitiva. Ello relacionado con la gestión del conocimiento involucra activar y movilizar los procesos de creatividad e innovación para hacerlas dinámicas en el tiempo de modo que responda con pertinencia a las necesidades del contexto (Revilla, 1998).

Conectando lo mencionado, se establece que la naturaleza compleja del conocimiento implica de forma tácita un dinamismo sistémico por cuanto este responde a los contextos para los cuales se genera, ello conlleva a desarrollar una cultura de aprendizaje continuo, en los términos que menciona (Lloria, 2000); de modo que al ser aplicado resuelva necesidades de innovación y desarrolle nuevas construcciones teóricas que repercutan en avances científicos y tecnológicos constituyéndose en un verdadero aporte a la sociedad.

En la misma línea se resalta que toda organización, indistinta de su naturaleza y fin proyecta sobrevivir a las cambiantes condiciones de sus entornos, para ello requiere desarrollar nuevas estrategias, lo que Hebel (2007) llamó unión entre el pensamiento y la acción una relación dialógica que favorece actuar de manera proactiva para convertir las ideas en actividades, cuya rotación cíclica obliga a la búsqueda de resultados diferentes de acuerdo con las cambiantes necesidades del conocimiento, siendo de vital importancia desaprender para aprender y reaprender (Morín 2011; p. 144).

Sobre la base de incorporar dinamismo a las organizaciones se presenta el pensamiento de Rowe (2004) quien enunció la inteligencia creativa como una forma de pensamiento profundo que encuentra soluciones en muy poco tiempo, frente a ello se establece que gestionar nuevo conocimiento debe instar a que las organizaciones identifiquen y apliquen de manera eficaz ese potencial innato de su recurso humano, muchas veces dormido por falta de estímulos para direccionarlo a metas claras, para conducirlo en resultados innovadores.

En función de ello se destacan cuatro tipos de creatividad: la intuición, la innovación, la imaginación y liderazgo inspirador, todas ellas altamente valoradas como estrategia para promover alta competitividad, donde un estilo no es mejor que el otro, el ideal no existe y a veces las cambiantes necesidades requieren una mezcla de ellas y mucha flexibilidad, es así como se infiere, la necesidad de un cambio en la mirada de los problemas y la creatividad para promover soluciones y nuevos conocimientos, haciendo del mundo un aliado y no ser un instrumento del mundo, aprovechar la inteligencia creativa conlleva la articulación de dinámicas organizacionales creativas, innovadoras, valientes, abiertas, amena, revolucionarias y libres, junto con las de la inteligencia general que son conservadores, prácticas, disciplinadas, lógicas, dirigidas y realistas. (Ariza, 2015).

Lo anterior evidencia necesidad de alinear la gestión de las universidades de manera estratégica, para promover la generación de nuevo conocimiento, una planeación transformacional que involucre acciones donde la creatividad sea su característica principal (Felsenstein, 1994); por consiguiente, la innovación es un semillero y un enclave para producir conocimiento, siendo las universidades las incubadoras del mismo; cuyo impacto se evidencia en la transferencia a la sociedad capaz de impulsar desarrollo. Complementando lo mencionado Westhead (1997) menciona que los Parques Científicos y Tecnológicos, reflejan el supuesto de que la innovación tecnológica se deriva de la investigación científica producida

en su mayor parte en el seno de las universidades, quienes son catalizadoras de un entorno incubador que transforma la investigación formativa en resultados aplicables fortaleciendo el tejido organizacional.

Como síntesis de este recorrido exploratorio documental y bibliográfico, se menciona que alinear las dinámicas organizacionales de las universidades para gestionar nuevo conocimientos transferible en condiciones de ventaja competitiva, resulta una tarea compleja toda vez que las estructuras rígidas de los modelos administrativos cercenan las ideas novedosas por temor al riesgo, ello aunado a la escasa documentación de resultados sostenidos en el tiempo, lo convierte en un terreno difícil de explorar.

2. POSTURA METODOLÓGICA:

El presente estudio de tipo descriptivo apoya el análisis de sus categorías en la búsqueda literaria de temas relacionados, extrayendo y recopilando información de interés; cuya revisión de fuentes primarias y secundarias se realizó a través de la exploración documental en bibliotecas, hemerotecas, bases de datos especializadas académicas, elegidas por contener un gran volumen de publicaciones de carácter científico en el tema de estudio, tales como: Dialnet, SciELO, Redalyc entre otras, asimismo, se asistió del uso de Google Académico, buscador electrónico utilizado con el fin de identificar los autores más citados sobre la representación desde la perspectiva de la aplicación de las Spin off universitarias. Para su complicación se emplearon fichas bibliográficas.

Se resalta que el estudio analítico descriptivo presentado intenta develar la incidencia de las dinámicas organizacionales en la gestión de nuevo conocimiento, sus relaciones y los componentes que posibilitan su interconexión e interacción, identificando para ello características homogéneas abordados con criterios sistemáticos; de manera que conociendo la naturaleza del problema se logra comprender su significado, posibilitando

dilucidar sus implicaciones y generar nuevas teorías y juicios de valor. (Hurtado, 2000).

En tal sentido, la investigación cualitativa provee la posibilidad de hacer uso de una pluralidad de estrategias que más allá de buscar la explicación o causalidad, promueve la comprensión del fenómeno mismo y aporta complejidad y profundidad al proceso de investigar, lo cual favorece acercarse a importantes resultados de investigación y posibilita profundizar la comprensión del objeto de estudio.

3. DISCUSIÓN

En escenarios actuales la gestión del conocimiento en las dinámicas organizacionales se ha convertido en la clave para elevar los niveles de competitividad en las empresas y hacerse sostenible marcando tendencias y buscando anticiparse a las cambiantes necesidades de la sociedad globalizada; constituyéndose en un emergente la búsqueda de nuevos métodos, enfoques y teorías que posibiliten movilizar el conocimiento para hacerlo aplicable, hoy por hoy no basta con invertir en tecnología para innovar, se requiere además ideas creativas que marcan la diferencia en la medida que promueven el desarrollo y se emplea el pensamiento para generar riqueza.

De la premisa anterior se establece que las universidades deben orientar el desarrollo de sus dinámicas organizacionales para promover nuevo conocimiento e innovación como estrategia para mejorar la competitividad y sostenibilidad, un resultado aplicable con sentido de responsabilidad social (Drucker, 1993), otorgando a la gestión un valor agregado por cuanto su enfoque integral de recursos humanos y tecnológicos, productos y estrategias mejora el desempeño y nuevas oportunidades que garantizan su crecimiento al visionarse como “organizaciones inteligentes” que tienen la posibilidad de evolucionar e ir a la vanguardia de los cambios del entorno o como proceso proactivo de redefinición de sus metas, a través del uso del autoaprendizaje (Nonaka & Takeuchi 1995).

En tal sentido, gestionar el conocimiento implica generar una cultura de auto-aprendizaje para desarrollar experiencias educativas propias en procura del crecimiento organizacional, lo cual involucra habilidad para repensarse desarrollando al máximo sus capacidades por medio de la comprensión de la realidad compleja y cambiante que favorece aprovechar al máximo las oportunidades. En apoyo a lo mencionado Sveiby (2005) señala que la Gestión del conocimiento busca beneficiar a través del conocimiento individual grupo o colectivos sociales, especialmente las organizaciones empresariales, asegurando con ello aporta solución a sus necesidades cambiantes.

Como respuesta ante este emergente y dentro de las variadas estrategias con que cuentan las universidades para atender sus necesidades de gestión del conocimiento e innovación se presentan los centros de investigación universitarias los cuales ofrecen mecanismos eficaces de transferencia de resultados de investigación y tecnología, al sector productivo. Aunado a ello se menciona que las empresas no solo reciben la aplicación de resultados de investigación sino que se convierten en fuentes del mismo toda que su apoyo sostenido en articulación con los procesos formativos plantea necesidades y oportunidades de emprendimiento en la generación de nuevas empresas nacidas como resultado de investigación que al mismo tiempo contribuyen al desarrollo y crecimiento económico y social mejorando la competitividad de las empresas en la región, al mismo tiempo que contribuyen a la disminución de la desigualdad social, y se presentan como una alternativa dentro del posconflicto al ser una vía para generar empleo y desarrollo socio económico en las regiones vulnerables, premisas que han sido consignadas como intencionalidades del Plan Nacional de Desarrollo Colombiano.

Sobre la base de lo expresado, se infiere que el desarrollo de un país está directamente relacionado con el conocimiento transcendente que genere expresado en innovación, creación, difusión y por último, y más importante, aplicable a la vida

misma, en correspondencia con ello son las universidades quienes de acuerdo a la Constitución Política Nacional, en sus artículos 65, 67, 69, 70, 71 entre otros, las primeras en ser llamadas a promover la cultura emprendedora dando cabida a la transferencia de conocimiento del mundo académico a la sociedad.

Es evidente entonces que las universidades han obedecido este llamado buscando alinear sus dinámicas organizacionales para movilizar la creación de nuevo conocimiento y estimular ideas emprendedoras, para ello han aumentado sus recursos de investigación e inyectar capitales a la innovación buscando financiación externa y alianzas para programas de apoyo que promuevan la generación de nuevas unidades productivas que brinden la posibilidad de procesar el conocimiento haciendo distribución, uso y adquisición desde la fuente hacia terceros (Hong-bing, 2007).

En cumplimiento de este propósito, dentro de las dinámicas organizacionales de las universidades se ha dado origen a las spin-off universitarias las cuales son empresas que se gestan al amparo de las instituciones de educación superior y al ser emergentes de investigación académica, se traducen en resultados de aplicación práctica que generan valor empresarial, al mismo tiempo que posibilitan el cumplimiento de su encargo de responsabilidad, que de acuerdo a Ortega y Gasset (1930), incluye además de la formación de profesionales, la investigación científica y humanística para participar activamente en el desarrollo de la sociedad, así como también apoyar el desarrollo cultural de la población.

De esta manera las spin off universitaria cumplen el propósito de coadyuvar a canalizar la visión de oportunidades que orienten la nueva creación basado en el conocimiento o en la tecnología sin inversión de grandes recursos, proponer una estructura de empresa que integre el conocimiento externo e interno se constituye en un ideal para desarrollar dinámicas organizacionales de la universidad favorece la fácil adaptación a los cambios y se conviertan

en oportunidades para aumentar su competitividad.

En función de lo expresado se puede afirmar que la sostenibilidad de una empresa, se soporta en el enfoque de los recursos optimizado a través de nuevos modelos económicos producto de investigación, el cual está influenciado por los procesos únicos de cada organización. La idea que subyace a esta teoría, es la existencia de factores internos de cada compañía, los cuales podrán generar rentas positivas sostenibles mientras sus recursos sean escasos, valiosos e inimitables (Barney, 1991; Grant, 1991 y Peteraf, et. al.) Este enfoque es limitado cuando trata de explicar las diferencias de rentabilidades en entornos muy competitivos, por lo que Teece, D. J., Pisano, G. and Shuen, A. (1997), introduce el enfoque de las dinámicas organizacionales amparado en que la ventaja competitiva surge y se mantiene gracias al desarrollo de una gestión transformadora e innovadora, habilidades organizativas y capacidades tecnológicas entre otras necesarias para enfrentarse a un entorno cambiante.

Para tal fin y ante las reiteradas recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE (2012) se ha instaurado la necesidad de estimular la generación de nuevo conocimiento, emprendimiento innovación e investigación, para ello se busca definir una política de innovación y propiedad intelectual en Colombia, el gobierno nacional ha venido presentando variados intentos por hacer viable esta iniciativa, dentro de los cuales se encuentra su alineación con las estrategias de planeación nacional ofreciéndose abierta participación a tales proyectos a través de entidades como Colciencias y el SENA. Aunado a lo anterior se encuentra el desafío nacional de lograr interesar a toda la comunidad científica de buscar nuevas vías de desarrollo de conocimiento aplicado, para obtener resultados de alto impacto y largo alcance a la economía local.

Como puede apreciarse, las dinámicas organizacionales tienen varias connotaciones todas ellas orientadas a aumentar la competitividad y aplicar estrategias inteligentes al interior de las organizaciones, las cuales obedecen en su mayoría a meca-

nismos de autoaprendizaje organizacional y generación de nuevo conocimiento que fundamente sus acciones, ello involucra nuevas formas de explorar el conocimiento para sobrevivir a los cambios y anteponerse a las oportunidades de forma creativa e innovadora (Dosi, Faillo & Marengo, 2003).

Ante la situación planteada se destaca que el aprendizaje organizacional es considerado como uno de los elementos que son identificados como generadores de ventaja competitiva en las organizaciones (Majumdar, 2000); por cuanto trata de integrar el conocimiento nuevo sin desconocer el previo, reconociendo su movilidad para adaptarlo a los complejos escenarios; estos son considerados altamente importantes por cuanto plantear nuevas estrategias requiere explorar nuevos saberes y por ende desarrollar nuevas competencias.

En armonía con lo expresado y considerando que la investigación promueve la innovación pura en producción, autores como: Siegel, Westhead, y Wright (2003) apoyan este enfoque al sugerir que la investigación favorece el acceso al conocimiento por cuanto sirven para estimular la gestión del conocimiento y transferencia del mismo frente a lo cual menciona como aspecto relevante que un factor importante de los proyectos emprendedores es la motivación que estimula la inteligencia emocional. Ello por considerar que solo con motivación genuina se inicia un proceso creativo que pueda materializarse en una empresa viable.

Resulta entonces, que observar y estudiar el entorno favorece reconfigurar nuevas estrategias creativas e innovadoras toda vez que al tenerse un mayor acercamiento a los clientes posibilita buscar mejores formas de satisfacer sus necesidades, donde las alianzas toman un papel relevante para la transferencia del conocimiento en la medida que ofrecen complementariedad de dinámicas organizacionales (Kale, 2000).

En suma se menciona que a pesar los resultados de investigación producen nuevos fenómenos

de negocios que buscan abrirse espacio repercutiendo en mayor fortalecimiento a la actividad empresarial y generando una gran oportunidad para las universidades por cuanto los grandes grupos económicos han manifestado su apoyo en la financiación de proyectos para que sus resultados trascienda los límites de la academia y no se queden solo en el papel sino que se conviertan en un verdadero aporte para la generación de desarrollo científico y tecnológico para el país, no obstante, aún se observan dificultades en el reconocimiento jurídico de las propuesta que provienen de resultados de investigación y la equilibrada participación de sus creadores en el protagonismo y explotación de sus resultados, los cuales terminan siendo explotados y plagiados por terceros al no existir una clara legislación sobre los mismos. Del mismo modo la falta de claridad legislativa para transferir la tecnología de la universidad a la industria genera desmotivación en los emprendedores e incertidumbre para el inversionista extranjero.

En otro aspecto del mismo tema, referido a identificar la incidencia de las dinámicas organizacionales en el desarrollo de nuevo conocimiento, se establece que a pesar son muchos los obstáculos a los que se enfrenta la investigación académica cuando intenta transferir el conocimiento buscando cumplir su cometido de generar apoyo a las estructuras organizacionales tecnológicas y científicas, como una característica clave de la evolución de la economía moderna y del conocimiento en desarrollo, dando origen a clústeres regionales de alta tecnología, promoviendo la transformación de las inversiones en ciencia básica en crecimiento económico, estimulando el empleo, buscando fortalecer la economía local e instando a aumentar la ventaja competitiva (Gómez, Galiana, Mira, Verdú, & Sancho, 2007; Peng, 2006).

De lo anterior se colige que se observa en Colombia grandes esfuerzos en los últimos años encaminados a fomentar la decisión de las universidades de generar nuevo conocimiento hacia unos objetivos más específicos orientados al sector productivo, buscando con ello acercar la innovación

y el desarrollo tecnológico en beneficio de las empresas; para ello las empresas y las universidades han generado fondos de emprendimiento y apoyo a la investigación de alto impacto para alcanzar resultados de largo alcance.

En este orden de pensamiento, se infiere que uno de los aspectos más relevantes para garantizar el éxito la gestión del conocimiento que se genera por estructuras dinámicas organizacionales altamente eficaces, es a través de la comunicación dialéctica entre las universidades y sus investigadores y de estos con el sector productivo y los inversionistas de modo que existiendo claridad en sus necesidades, definiendo claramente las condiciones de propiedad intelectual, incentivos y participación y utilidades se genere el resultado planteado.

En apoyo a lo anterior, Oscar Salazar, asesor de propiedad intelectual del Departamento Nacional de Planeación en entrevista para la revista Dinero en 2014 menciona, que a pesar son las universidades fuente de generación de recurso humano calificado y por ende semillero de ideas innovadoras existe dificultades que aún no se resuelven frente a la creación de nuevas empresas con independencia jurídica de la universidad y el reconcomiendo de propiedad de sus creadores asociado al débil estímulo económico por la creación del mismo.

Opuesto de cómo se percibe, en la práctica esta tipología de empresas es motivo de estudio por el importante papel que se les atribuye en los procesos de innovación, la generación de empleo cualificado y, por tanto, su aportación al desarrollo socioeconómico.

Finalmente cabe mencionar que los resultados producidos por la universidad en la gestión del conocimiento se han basado mayormente en un enfoque económico y capitalista, por cuanto su objetivo se ha centrado mayoritariamente en la creación de nuevas empresas y solucionar necesidades específicas del mercantilismo dentro del sector productivo, donde diversificar las activida-

des de investigación se ha convertido en un imperativo para la atracción de inversión extranjera, descuidando el desarrollo de nuevos conocimientos a partir del existente y promover el desarrollo teórico e impulso de la ciencia.

4. CONSIDERACIONES FINALES:

En este capítulo orientado a describir la incidencia de las dinámicas organizacionales en la generación de nuevo conocimiento como un mecanismo para desarrollar competitividad y valor agregado en las empresas, se desataca que existe una estrecha relación dialógica entre la a gestión del conocimiento y las estructuras orgánicas dinámicas de cuya habilidad para repensarse de forma creativa e innovadora dependerá el éxito o fracaso de su acometido de responsabilidad social de producir y gestionar nuevo conocimiento.

Es por ello que la universidad debe volcar la mirada a reconfigurar sus dinámicas organizacionales potenciando su capital humano, fomentando las relaciones de cooperación entre universidades y actores sociales, educativos, gobierno con visión universal, diseño y aplicación a proyectos de financiamiento externo, promoviendo la cultura de gestión del conocimiento a través de redes académicas, impulsar la formación de los investigadores con grupos interdisciplinarios, desarrollando programas o proyectos en colaboración con organizaciones a nivel local, nacional e internacional, explorar fuentes primarias para obtener información procedente del exterior (clientes, competidores, proveedores, organismos públicos e instituciones, centros de investigación) que posibilite acercar la investigación a la realidad contextualizada y gestionar el conocimiento trascendente en resultados.

En tal sentido se establece que, las dinámicas organizacionales de las universidades deben conducir a gestionar el conocimiento y asegurar la transferencia de resultados de la investigación de la academia al sector real, en aras de contribuir fortalecimiento del tejido social, al colocar la ciencia al servicio de la sociedad, siendo ella

misma catalizadoras de un entorno incubador que transforma la investigación formativa en resultados aplicables de investigación, por lo que se percibe como una fortaleza la mirada de la realidad desde aristas inter y transdisciplinarias que dan fundamento a propuestas innovadoras, además de su habilidad para repensar la realidad los hace capaces de adaptarse a los cambios del conocimiento de una manera creativa donde el aprendizaje individual repercute en el desarrollo organizacional

En función de ello la gestión organizacional de las universidades debe generar valor agregado en los resultados esperado aumentando el enfoque integral de su recurso humano para mejorar el desempeño y encausar nuevas oportunidades que garantizan su crecimiento visionándose como “organizaciones inteligentes” capaces de evolucionar y anteponerse a los cambios haciendo de ellos ventaja competitiva a través del uso del autoaprendizaje.

Todo un trabajo mancomunado universidad sociedad y empresa y estado reforzado a través de alianzas de estímulo e impulso de la investigación que se gesta en los centros de investigación universitarios; a pesar que el tema está siendo respaldado por el Ministerio de Educación Nacional, el Sena y Colciencias a través de convocatorias abiertas para promover iniciativas de emprendimiento, hasta el momento no se concreta una política integral de Estado que indique con claridad las reglas sobre modelos creados a partir de desarrollos de investigación.

Como aspecto positivo se menciona que el conocimiento que se gestiona desde las universidades contribuyen a integrar de manera oportuna las funciones sustantivas de la educación: Docencia, investigación, proyección social y cultura, fortaleciendo procesos de formación pertinentes toda vez que los resultados de investigación favorecen el desarrollo de las empresas y generan nuevo conocimiento que se constituye en insumo para el diseño curricular, posibilitando generar futuras líneas de investigación a partir de los resultados

obtenidos, dentro de las cuales la presente investigación pretende aportar las siguientes:

- Desarrollo empresarial Innovación y creatividad
- Políticas públicas para la propiedad intelectual y el nuevo conocimiento
- Fomento empresarial
- Aprendizaje organizacional
- Creatividad e innovación
- Tecnologías aplicadas a la creación de spin off
- Capacidades dinámicas en la gestión del conocimiento

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J.; Longo, M.; Fischer, L. (2013). Capacidades dinámicas y gestión del conocimiento en nuevas empresas de base tecnológica Cuadernos de Administración, vol. 26, núm. 47, julio-diciembre, 2013, pp. 35-62 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia
- Ariza Y. (2015). Enseñabilidad de las normas internacionales de contabilidad y su incidencia en la práctica docente en la universidad CUC”, Revista económicas CUC. Universidad de la Costa CUC.
- Barney J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, Vol.17, Pp. 99–120.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2 Ed.), México: Mc-Graw Hill.
- Dosi, G., Faillo, M. & Marengo, L. (2003). Organizational capabilities, patterns of knowledge accumulation and governance structures in business firms: An introduction. Conferencia Organizational Innovation With in Firms, Paris
- Drucker, F. (1993): La sociedad poscapitalista. Ediciones Apóstrofe, Barcelona.
- Felsenstein, D., (1994): University-related science parks “seedbeds” or “enclaves” of innovation?, *Technovation*, 14, pp. 93–110.
- Garbanzo G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación* 40(1), 67-87, e-ISSN: 2215-2644, enero-junio, 2016.
- Grant, M., (1991) “The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation” from *California Management Review* 33 (3) pp.114-135, Berkeley, Calif.: University of California.
- Gómez, M., Galiana, R., Mira, I., Verdú, J., & Sancho, J. (2007). An empirical approach to the organisational determinants of spin-off creation in European universities. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(2), 187– 198. doi:10.1007/s11365-007-0061-0
- Hebel, M. (2007). Light bulbs and change: Systems thinking and organizational learning for new ventures. *The Learning Organization*, 24 (6), 499-509
- Hong-bing, L., & Lei, L. (2007). DEA-Based Project Knowledge Management Performance Evaluation. Paper presented at the International Conference on Management Science & Engineering.
- Kale, P., Singh, H. and Perlmutter, H. (2000). Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: Building relational capital. *Strategic Management*

Journal, 21 (3), 217-237

Lloria, B. (2000). El conocimiento como recurso y capacidad. Una Aproximación a la Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva. Universidad de Valencia, Working Paper

Morín E. (2011). La vía. México. Paidós

Nonaka I., & Takeuchi H. (1995). La organización creadora de conocimiento. Mexico: Oxford, University press

Organización para la cooperación y el desarrollo económico [OCDE]. (2012). Evaluaciones de políticas nacionales de Educación. París: OCDE y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/el Banco Mundial.

Ortega & Gasset J. (1930). Misión de la Universidad. Madrid, España, Alianza Editorial.

Peng, M. (2006). Global Strategy. Cincinnati: Thomson South-Western.

Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View Strategic Management Journal, Vol. 14, No. 3. (Mar., 1993), pp. 179-191.

Revilla D., (1998) "Estilos de aprendizaje", Temas de Educación, Segundo Seminario Virtual del Dep de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, disponible en <http://www.pucp.edu.pe/~temas/estilos.html>

Rodríguez, M., Ruíz, C. & Armario, G. (2012). Las empresas Born Global: un enfoque de capacidades dinámicas. Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa, 1 (4), 49-67.

Rowe J., A. (2004). Inteligencia creativa. Financial Times/Prentice Hall.

Siegel, S., Westhead, P. y Wright, M., (2003): Assessing the Impact of Science Parks on Research Productivity: Exploratory Firm-level Evidence from the United Kingdom, International Journal of Industrial Organization, 21, pp. 357-69.

Sveiby, E. (2005). Leveraging Synergies between Learning Objects and Knowledge Management. Disponible en: <http://www.sveiby.com/articles/KnowledgeManagement.html>.

Westhead, P. (1997). R& D 'Inputs' and 'Outputs' of Technology-based Firms Located on Science Parks. R&D Management, 27, pp. 45-61.