

Natalia Herrera Moyano

**Saira Yulieth Guerrero Cetina

***María Isabel Borda Arias

**COMPRENSIÓN DE LA
INNOVACIÓN Y LA
COMPETENCIAS COMO
PRACTICAS DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO EN PYMES DE
BOGOTÁ**

JUSTIFICACIÓN

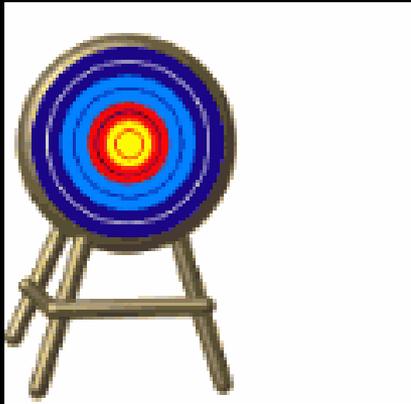
Actualmente en la economía se reconoce y valora al conocimiento como uno de los factores más importantes de la producción en cada organización convirtiéndose en un tema de gestión en muchas partes del mundo, donde la dirección estratégica de las mayoría de las organizaciones busca identificar, reconocer, recopilar el conocimiento que posee con el fin de fomentar y fortalecer su mayor aprovechamiento, para el logro de los objetivos, desarrollando principalmente las competencias comunes e individuales que posee la organización y así crear nuevo conocimiento traducido en innovación. También se requiere de estudios que faciliten la comprensión tanto de la innovación como de las competencias como prácticas de gestión del conocimiento en contextos particulares.

RESUMEN

La presente propuesta de investigación aborda la innovación y la gestión por competencias como prácticas de gestión del conocimiento en algunas Pymes de la ciudad de Bogotá. En esta primera etapa se presenta una revisión literaria, para en unas posteriores etapas desarrollar los aspectos involucrados en las categorías que puedan emerger de manera particular para desarrollar una mayor comprensión de la innovación y la gestión por competencias como prácticas de gestión del conocimiento en el contexto de alguna Pymes de Bogotá, que desde una metodología cualitativa se logrará hasta saturar las respectivas categorías y llegar a conclusiones que serán presentadas en un artículo de investigación final.

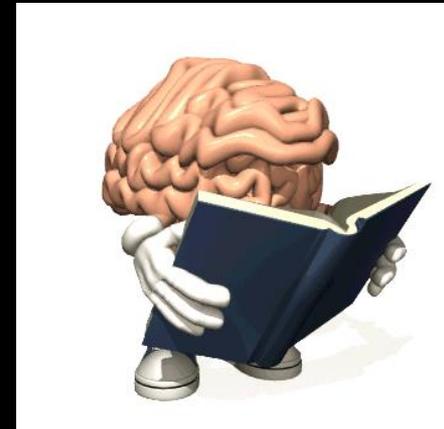
OBJETIVO

Identificar las categorías y subcategorías que pueden surgir de la gestión por competencias y la innovación como prácticas de gestión del conocimiento en pymes de la ciudad de Bogotá.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Peluffo y Catalán (2002), indican que la nueva economía basada en el conocimiento empieza con la aparición de los primeros computadores en la década de los ochenta con hechos centrados en las variaciones que se iban dando en la manera que se organizaban ciertos procesos como cambios internos en empresas japonesas y sus resultados en la competitividad internacional e innovación en materia de tecnología sobre gestión de la información, que posteriormente dio lugar a un nuevo paradigma de “la economía basada en la información”



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tejada (2003) deduce que es un entorno cambiante donde se implementan nuevas tecnologías de la información y es así como surge la gestión del conocimiento.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tapscott (1995) destaca ciertas características de esta “economía basada en la información” en su trabajo “La Economía Digital” donde se cuestiona que es lo realmente novedoso en esta economía, identificando doce elementos principales relacionados con la gestión del conocimiento:

1. CONOCIMIENTO
2. DIGITALIZACION
3. VIRTUALIZACION
4. DESINTERMEDIACION
5. CONVERGENCIA
6. INNOVACION
7. PRO CONSUMIDOR
8. GLOBALIZACION

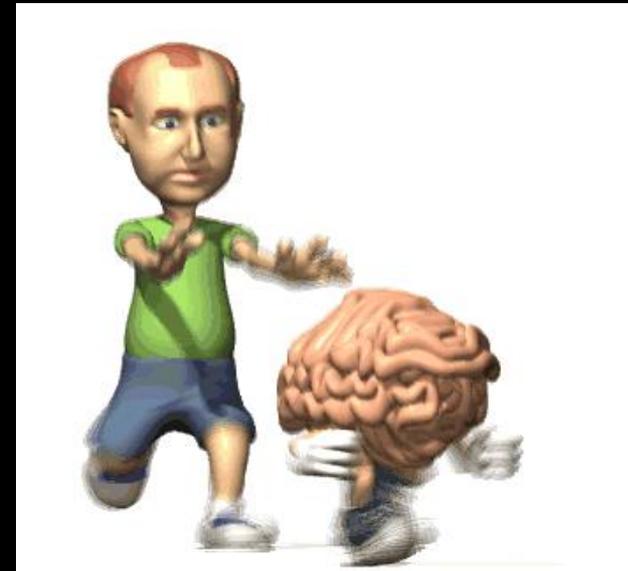
GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nonaka y Takeuchi (1995) analizan y definen el conocimiento como la coordinación y análisis que permite explicar el comportamiento de las organizaciones, abordando la convicción de que más que procesar información, se crea y se estimula el conocimiento, apoyado en el uso de herramientas tecnológicas, Nonaka resalta la fortaleza de la industria Japonesa que crea conocimiento a través de la combinación de conocimiento tácito y las TICS, mencionando la existencia de dos tipos de conocimiento:



GESTION DEL CONOCIMIENTO

a) Conocimiento tácito como aquel conocimiento propio, individual que una persona u organización tiene almacenado en su mente y que es difícil de explicar. Este conocimiento se desarrolla a partir de la experiencia y de la práctica misma durante un tiempo considerable, sin embargo al solicitar dicha explicación de cómo realiza un trabajador cierta tarea o proceso específico se le es muy difícil explicarlo de manera técnica y precisa.



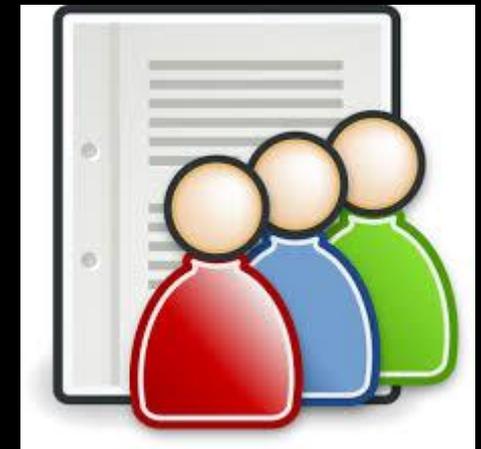
GESTION DEL CONOCIMIENTO

El conocimiento explícito es aquel conocimiento organizado y definido de manera objetiva y racional a través de conceptos técnicos, datos y formulas, este conocimiento es de fácil transferencia y adquisición para los miembros dentro de una organización que quieran acudir a él, ya que es de fácil comprensión y aplicación.



LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Jiménez (2013) considera la gestión por competencias como aquella solidez que puede llegar a integrar todos los conceptos de la administración y de las personas en sus diferentes entornos laborales buscando abarcar todos los temas relacionados con el mismo.



CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS



Calderón (2004) retoma los conceptos de competencia encontrados en las organizaciones sobre todo en los aspectos relacionados con la aplicación eficiente de los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas en la realización y cumplimiento de sus actividades diarias; entre las características relevantes se encuentran las siguientes:

- Las competencias se constituyen con base en la sostenibilidad de las ventajas competitivas, dirigidas al desarrollo del personal, encaminadas a fortalecer la productividad interna creación de valor y adaptación al cambio como también a creación solida del proceso en la gestión del personal.
- Se enfocan en potencializar las capacidades empresariales, para mejorar la productividad interna, lograr mayor adaptabilidad al cambio.

RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS

La gestión del capital humano, desde un enfoque basado en competencias y la sociedad del conocimiento en un contexto empresarial enfatiza en que los conocimientos se deben abordar de una manera interdisciplinar para una dirección eficiente de las personas en las empresas, teniendo en cuenta primordialmente las acciones y la experiencia de este valioso capital.

(Del Canto, 2011).

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

(Carballo, 2007) La innovación en las organizaciones nace a partir de la comunicación, armonía que se da en los grupos de trabajo, en busca de crear nuevo conocimiento, que lleve a la organización a una mejora continua de sus resultados .



EQUIPOS DE TRABAJO = INNOVACIÓN

Segùn (Osorio, 2003) La innovaciòn se da a partir de grupos de trabajo , donde se comparten experiencias y conocimientos buscando analizar y agrupar nuevas ideas de creaciones y maneras de trabajo en la organizaciòn , con el fin que el capital intelectual aumente la gestiòn de sus capacidades para la soluciòn de problemas y craciòn de ventajas competitivas .



GESTIÓN, INNOVACIÓN Y TECNOLOGIAS

Para (Hidalgo, Pavón y León, 2002) La innovación requiere de estrategias de gestión donde se proporcione las herramientas, mecanismos y técnicas que permitan enfrentar el desafío tecnológico , donde se hace necesario que las organizaciones posean una capacidad de procesamiento de la información en apoyo de las tecnologías de la información y la capacidad creativa e innovadora de los seres humanos, en respuesta de aumentar la capacidad de innovación de una manera colectiva creando grandes capacidades de innovación (Pérez, 2004).



DESARROLLO DE LA INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

La información en las organizaciones debe ser accesible y usada para estimular la innovación y mejorar la toma de decisiones, la clave está en crear una cultura en que la información y el conocimiento de valoren , compartan y se gestionen usándose eficazmente (Jova y Molina, 2010).



Método

Se propone un método de investigación cualitativa, debido a que se busca un mayor nivel de comprensión por medio de los significados y desde una perspectiva holística, el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan la innovación y las competencias como prácticas de gestión del conocimiento.

Muestra

Los participantes son empleados voluntarios de 10 pymes de la ciudad de Bogotá.

Instrumento

Se diseñará una entrevista con preguntas abiertas para analizar las categorías y subcategorías emergentes que serán presentados en un informe final.

BIBLIGRAFIA

Calderón, G, Hernández, J, y Naranjo. C. (2004). Competencias Laborales de los gerentes de talento humano. Semillero de Investigación en Gestión Humana. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23.

Bueno, E. (1999). Gestión del conocimiento: Nuevos perfiles profesionales. SEDIC.

Carballo, R. (2007). Innovación y gestión del conocimiento. Editorial Ediciones Díaz de Santos.

Del Canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 4, N° 8. Universidad de Carabobo.