

Modelo integrado de aprendizaje organizacional y competitividad sistémica para pymes

Armando Mejía Giraldo,

Universidad de San Buenaventura, Cali – Colombia. armeji@usbcali.edu.co

Mario Bravo Castillo,

Universidad de San Buenaventura, Cali - Colombia. mbravo@usbcali.edu.co

Claudia Patricia Mendieta Cardona,

Universidad de San Buenaventura, Cali – Colombia. cpmendie@usbcali.edu.co

RESUMEN

A partir de procesos de investigación realizados en pymes del Sector Confecciones del Valle del Cauca se determinó la no alineación entre los programas de capacitación y los procesos de innovación; así como los bajos niveles de capital social desarrollados en dichas empresas de forma que permitan enfrentar los retos de la globalización. Posteriormente, los autores realizan la adaptación e integración de dos modelos conceptuales alrededor del problema de la competitividad: el modelo de “Competitividad Sistémica” estructurado en cuatro niveles económicos: macro, micro, meso y meta; que plantea abordarlo desde la formación y el desarrollo de capital territorial (búsqueda de los vectores de desarrollo que sean coherentes con las potencialidades endógenas) y el modelo de aprendizaje Organizacional de Leonard Mertens, cuyo planteamiento se centra en la gestión de la cadena aprendizaje – conocimiento – competencias – innovaciones – productividad - competitividad en las organizaciones desde la perspectiva del “trabajo decente”, generando como alternativa un modelo de competitividad sistémica y sostenible aplicable al desarrollo productivo y competitivo de la pyme.

Palabras claves: aprendizaje organizacional, competitividad, productividad, pymes, innovación

ABSTRACT

From an initial investigation process in SMEs in the Valle del Cauca Apparel Sector nonalignment between training and innovation processes developed in these companies to meet the challenges of globalization was determined. Subsequently, developing a second project, the authors perform the adaptation and integration of two conceptual models around the problem of competitiveness : the model of " systemic competitiveness" structured in four economic levels : macro , micro, meso and meta ; posed approach it from the formation and development of territorial capital (search for vectors of development that are consistent with endogenous potentials) and the model of organizational learning Leonard Mertens , whose approach focuses on the learning chain management - knowledge - competence - innovation - productivity - competitiveness in organizations from the perspective of "decent work", generating a model as an alternative systemic and sustainable competitiveness applicable to productive and competitive development of SMEs .

Keywords: organizational learning, competitiveness, productivity, SMEs, innovation

1. INTRODUCCIÓN

Planear el futuro de las organizaciones es cada vez más complejo; los cambios del entorno determinan el éxito o fracaso de las acciones y decisiones que se toman al interior de las mismas. Si se revisan las tendencias actuales,

se evidencia que la globalización se ha convertido en uno de los fenómenos que condiciona las actividades y procesos al interior de las empresas, debido a que se han modificado de forma muy rápida las condiciones a nivel macro, meta, meso y micro de la competitividad sistémica. Hoy para las organizaciones, lo importante no es solo consolidar la posición en los mercados internos, sino tener un enfoque que les dé la posibilidad de acceder a mercados externos, más abiertos y competitivos. Comprender los desafíos propuestos por las nuevas dinámicas mundiales, es el punto de partida para establecer estrategias que permitan alcanzar una competitividad sostenible en el largo plazo. Si bien el proceso de globalización no es algo nuevo, si se puede evidenciar el grado de aceleración que ha sufrido en los últimos años, haciendo que el marco conceptual base de la competitividad haya cambiado, imponiendo nuevos retos a nivel país, territorio, industria y empresa (Tabla 1). Con esto se pone de manifiesto que la posibilidad que tienen las organizaciones de competir depende no sólo de las capacidades endógenas auto construidas sino también de factores externos. Los impactos generados por la globalización son cada vez más evidentes. Las nuevas condiciones del entorno han intensificado la competencia exigiendo a las empresas convertirse en organizaciones inteligentes,¹ responsables socialmente, con visión a largo plazo y con altos niveles de aprendizaje organizacional.²

Impacto de la Globalización (Tendencias)		
Características	Década 90	Década 2000
Organización	Jerárquica/Funcional	Inteligente/ágil - Procesos/Red
Resultado	Participación mercado	Creación de mercado
Enfoque	Institución	Cliente
Sistemas de gestión	Estructurados	Flexibles
Hábitat	Estabilidad	Cambio
Estructura	Autosuficiente	Interdependiente
Cultura	Local	Global
Misión	Objetivos/Planes estratégicos	Identidad/Orientación/logros
Liderazgo	De pocos	De todos
Calidad	Ventaja competitiva	Supervivencia
Estatus	Título o rango	Logros
Foco	Producto	Solución
Actitud	Defensiva/Proteccionista	Ofensiva de mercado
Sistemas	Cerrados/Dependientes	Abiertos/Interdependientes
Tecnología	Reconversión industrial	Reconversión Tecnológica + reconversión de conocimiento
Desarrollo organizacional	Círculos de calidad (TQM)	Células de Conocimiento
Competitividad	Calidad	Innovación continua/logística
Ventajas competitivas	Política industrial/política de apertura	Política competitiva industrial y articulación productiva

Tabla 1. Impacto de la globalización (Fuente: Confecamaras)

En relación con este último aspecto es importante anotar que la capacidad de aprendizaje organizacional se caracteriza por establecer qué es lo que se conoce, dónde está ese conocimiento, cómo se puede utilizar y mejorar la productividad y, de la misma forma, qué aspectos se deben tener en cuenta en el aprendizaje organizacional, qué tan desarrollado está conceptual y operativamente el aprendizaje en las organizaciones y determinar cómo influye sobre sus resultados.

¹ La inteligencia de una organización se define con base en el logro de metas relevantes en contextos específicos.

² El nuevo paradigma del aprendizaje organizacional parte de definir este concepto como la capacidad de una organización en aumentar su nivel de competitividad y sostenerlo con base en la inteligencia colectiva.

Por consiguiente, aún subsiste la necesidad de dar respuesta explícita a cuestiones tan relevantes y que finalmente interesan como: ¿ Se asocia el aprendizaje en la organización con un rendimiento superior?; ¿en qué condiciones es más factible que así sea?; ¿en qué niveles es más factible que así sea?; ¿qué fuentes hacen que sea más factible que así sea?; ¿en qué cultura organizacional es más factible que así sea?; ¿el aprendizaje organizacional conduce a la obtención de beneficios u otros resultados que refuerzan las posiciones de competitividad sostenible?; ¿ la capacidad de aprendizaje organizacional es una de las que mayores posibilidades da para realizar contribuciones al direccionamiento de las empresas y su sostenibilidad en el tiempo? (Garzón, 2008)

2. REFERENTE TEÓRICO

Con el fin de contribuir al desarrollo conceptual e investigativo en este campo, se integran los modelos conceptuales de competitividad sistémica (Esser IAD) y de aprendizaje organizacional (Mertens), resaltando que ya existen espacios y organizaciones que revelan los esfuerzos que se vienen realizando en el país por crear un ambiente de competitividad favorable como los encuentros de productividad y competitividad, la conformación de *clusters* (Porter, 1999; Dinero, 2000, p. 53), la conformación de cadenas productivas, (Rojas y Villarraga 2001, p. 29), el establecimiento de los Comités Asesores Regionales de Comercio Exterior (Carce), la Agenda de Conectividad y la Visión 2019, las apuestas competitivas y los Consejos Regionales de Competitividad, entre otros. De cualquier forma, se requiere una mayor inversión en ciencia, tecnología e innovación, ya que actualmente ésta no supera el 0,5% del PIB y la proporción correspondiente al sector privado también es incipiente comparado con lo que ocurre en los países desarrollados (García, 2006).

Factores que afectan la competitividad

Actualmente aumentar los niveles de competitividad es el principal objetivo de los sistemas organizacionales, sin embargo para alcanzarlo no basta con crear estrategias simples, ni lineales; la competitividad es el resultado de la interacción de múltiples factores tanto internos como externos. El Foro Económico Mundial (WEF) sugiere ocho factores importantes en los cuales debe actuar el sector público y privado, con el objeto de lograr en ellos mayores niveles de eficiencia, con el fin de crear un sistema integrado de ventajas competitivas que puedan ser aprovechadas por las empresas para su inserción con éxito en los mercados internacionales. Estos ocho factores son: *Economía doméstica, Internacionalización, Gobierno, Finanzas, Infraestructura, Gerencia, Ciencia y tecnología y calidad del recurso humano.*

Modelo de competitividad sistémica

El modelo de competitividad sistémica (Esser, Hillerbrand, Messner y Meyer, 1994), se concibe como una estrategia de enfoque integrado y concertado que busca que las inversiones públicas generen o acumulen la mayor cantidad de capital sistémico³ que pueda ser aprovechado por las empresas que quieren competir con éxito en los mercados internacionales, es decir, que las empresas aumenten las posibilidades de éxito en sus proyectos de conquista y permanencia en mercados externos. Este se estructura en cuatro niveles: macro, meta, meso y micro, dentro de los cuales se puede ubicar la totalidad de factores y variables que afectan el comportamiento competitivo de la sociedad. Estos cuatro niveles son:

Nivel macro: Lograr un marco macroeconómico, político y jurídico estable. Este nivel hace referencia a: Modelo macroeconómico: Capital macroeconómico - Competitividad cambiaria, financiera, fiscal, dinámica, macroeconómica, de crecimiento - Eficiencia macroeconómica.

Nivel meso: Políticas enfocadas a fortalecer la competitividad de sectores industriales. Hace referencia a: Modelo Industrial (política industrial) - Competitividad del capital organizacional⁴ - Competitividad del capital logístico⁵ e intelectual⁶.

³ El Capital Sistémico está compuesto por los capitales macroeconómico, meta-económico, meso-económico y microeconómico que serán explicados posteriormente.

⁴ Capital organizacional: Cadenas empresariales, conglomerados productivos, parques industriales, zonas de desarrollo especial, zonas francas.

⁵ Capital logístico: Infraestructura física, transporte, energía, tecnologías de información y comunicación.

⁶ Capital intelectual: Sistema Nacional de innovación, educación y desarrollo tecnológico.

Nivel meta: Desarrollar una orientación social hacia el desarrollo. Hace referencia a: La creación de capital social: La confianza - Desarrollo social integral y estabilidad política - La política social y el desarrollo institucional que interactúan en la formación de capital social.

Nivel micro: Productividad empresarial y sectorial. Hace referencia a: Modelo empresarial: Capital empresarial y laboral - Empresas competitivas sustentables (adaptación al cambio y aprendizaje organizacional) - Empresa flexible - Talento humano flexible (nuevo paradigma: trabajadores del conocimiento) - Eficiencia interna y colectiva, direccionada al mejoramiento e innovación de productos y procesos - Empresas con la habilidad de formular, evaluar, ejecutar y controlar proyectos de inversión.

Modelo de aprendizaje organizacional de Mertens

Por otra parte, desde la perspectiva del desarrollo de un modelo integrado de competitividad-aprendizaje organizacional y teniendo en cuenta un enfoque dinámico entre formación y productividad, se considera de gran importancia los trabajos de Leonard Mertens, investigador sobresaliente en los temas de la formación por competencias y su relación con la productividad y la competitividad en las organizaciones.

Mertens plantea un modelo (

Figura 1) el cual parte del siguiente axioma: la mejora de la productividad es el sustento de la competitividad empresarial. Si la mejora de la productividad es el resultado de la innovación y esta se define como la aplicación exitosa de nuevos conocimientos a la organización, se tiene establecida la relación dinámica / interactiva entre la formación y las competencias laborales (aprendizaje), y desde esta perspectiva, el desarrollo de competencias en los empleados conlleva a un incremento de la productividad laboral a través de la innovación y el mejoramiento continuo de los procesos, provenientes de los esfuerzos en la formación. Se puede afirmar que una organización que se autodefine como de aprendizaje tendrá que crear el ambiente social, organizacional y técnico que conduzca al aprendizaje, sustentado por facilidades y estructuras para apoyar el desarrollo del personal. A fin de cuentas el conocimiento se genera por y través de las personas.

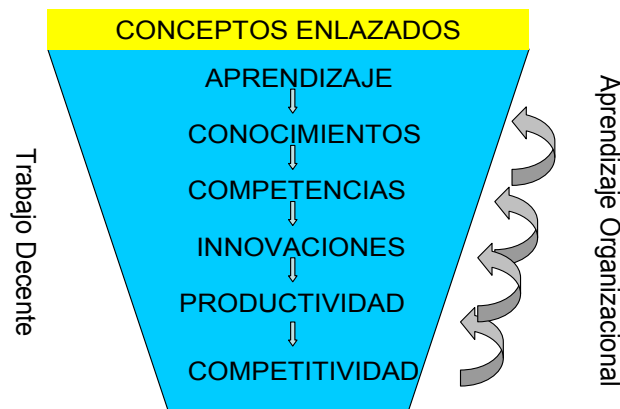


Figura 1. Modelo del proceso de Aprendizaje Organizacional desde la perspectiva del trabajo decente
(Fuente: Mertens, Leonard. Cinterfor – OIT, Montevideo, 2001).

Mertens partiendo de la relación entre formación y aprendizaje organizacional como una unidad plantea para la comprensión de este fenómeno un modelo basado en 6 elementos dispuestos en la cadena: **aprendizaje-conocimientos-competencias-innovaciones-productividad-competitividad**. El objetivo al estudiar este modelo es identificar las contingencias más recurrentes que se presentan en cada eslabón de la cadena desde el proceso inicial de aprendizaje hasta el logro de la competitividad sostenible. Esto clarificará en qué aspectos la organización debe poner atención cuando se invierta en el desarrollo del talento humano con el fin de impulsar la generación y aplicación de nuevos conocimientos y por ende desarrollar la productividad y la competitividad sostenibles.

3. METODOLOGÍA

A partir de la revisión de información sobre modelos de competitividad, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional adaptables a la realidad empresarial en Colombia y de los procesos de investigación desarrollados con base en los estudios exploratorios referenciados y orientados principalmente a la pyme del sector confecciones en el Valle del Cauca se plantea un modelo teórico-conceptual para el desarrollo de la competitividad sostenible en las organizaciones.

4. RESULTADOS

A juicio de los autores, en el modelo de competitividad sistémica y los modelos de desarrollo económico en general; pero en particular en los ocho factores que afectan la competitividad planteados por el Foro Económico Mundial, se debe incluir un noveno factor que denominan *desarrollo social* y hace referencia a la capacidad de los agentes civiles de la sociedad y a la capacidad del gobierno de diseñar, evaluar y poner en ejecución, las políticas y los programas sociales incluidos los de control a la gestión pública que promuevan un desarrollo sostenible con más equidad.

Las sociedades democráticas presentan imperfecciones que atentan contra las aspiraciones de alcanzar más rápidamente mayores tasas de desarrollo. Los agentes de la sociedad civil deben tener mecanismos eficientes para intervenir y aportar soluciones en las decisiones que afectan el desempeño de las empresas y de la sociedad. Coherente con lo anterior y para enfrentar de una manera integral las deficiencias en el desempeño de cada uno de los factores descritos anteriormente se ha propuesto un nuevo modelo al que se le ha dado el nombre de competitividad sistémica y sostenible, entendido también como el ciclo empresa-cadenas-región-gobierno-país. Este modelo en teoría se asume válido tanto para países industrializados como en desarrollo, pero sus efectos como motor de crecimiento son diferentes en cada caso (Mejía y Bravo, 2009).

Usar el modelo de competitividad sistémica para hacer estudios dentro de las empresas, es importante porque proporciona un adecuado marco de referencia para comprender los fenómenos relacionados con cualquier variable en el nivel micro que afecte la competitividad empresarial.⁷

Se deduce que para lograr la competitividad a nivel industrial no sólo basta modificar el contexto macroeconómico o replantear la organización a nivel micro, sino que debe ser el resultado de una compleja relación entre factores ubicados a nivel macro, meso, meta y micro.

El enfoque sistémico aplicado al mejoramiento del desempeño competitivo, hace referencia a la necesidad a todo nivel (país, departamento, municipio) de una gestión pública que provea coordinadamente recursos y servicios de alta rentabilidad social; lograr acumular capital sistémico no es fácil, pues requiere transformaciones de gran magnitud que requieren de un compromiso más decidido del sector privado, la ciudadanía y de los propios funcionarios públicos.

Antes de continuar es importante aclarar que el concepto sistémico no hace referencia a la teoría de sistemas sino al patrón de actores, instituciones, organizaciones y políticas, las cuales están interrelacionadas a través de mecanismos complejos de retroalimentación dando lugar a una entidad coherente: un sistema económico en un determinado país y que distingue y/o diferencia de los demás países.⁸ Un alto nivel de capital sistémico haría posible dos objetivos:

a) Maximizar la probabilidad de no falla (confiabilidad) en la etapa conceptual de los proyectos, identificando las restricciones, necesidades, metas, objetivos, estimación de recursos y tecnología y gestión de recursos humanos, entre otros.

b) Evitar enlaces irregulares (conflictos) entre la planeación, las estrategias y los proyectos.

El modelo de competitividad sistémica en su diseño permite aumentar los niveles de capital territorial, para lo que se requiere la formulación previa de un proyecto “territorio”, porque lo que hace es enfocar los recursos limitados y acciones en los cuatro niveles hacia los motores de desarrollo establecidos en el mismo.

La medición de los incrementos de competitividad sistémica a nivel territorio o país se ha formulado con base en la definición de diez (10) capitales ubicados en los cuatro niveles. Estos capitales son: macroeconómico,

⁷ En el caso del estudio actual los factores que se pretenden estudiar son la innovación y la formación del Talento Humano.

⁸ Los autores se refieren a la diferenciación entre el sistema económico Alemán con el de Estados Unidos, argentina, u otros países en general.

organizacional, logístico, intelectual, comercial, institucional, gubernamental, social, empresarial y laboral (Villarreal, 2002).

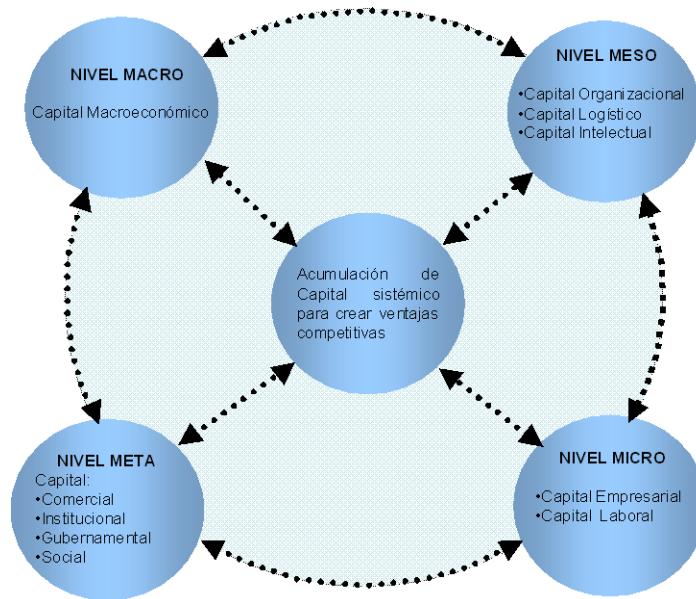


Figura 2. La acumulación de capital sistémico (Fuente: Villarreal, 2002)

En este aporte conceptual para el desarrollo territorial a partir del enfoque integral de competitividad sistémica y aprendizaje organizacional, es importante tener en cuenta que se ubica como eje central de la competitividad el nivel micro; es decir, el sector de la productividad empresarial como se ilustra en la Figura 3.

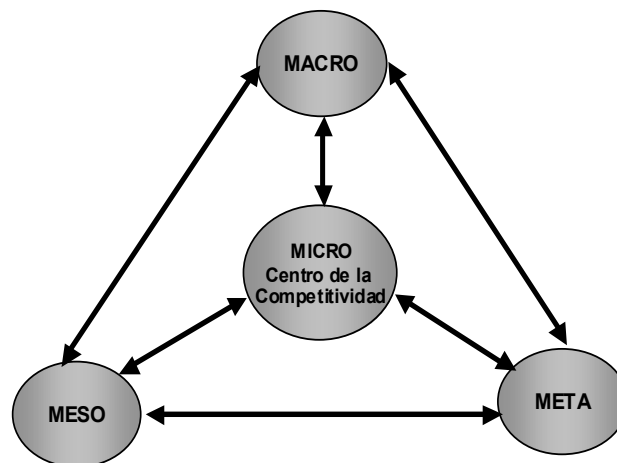


Figura 3. Relación sistémica del nivel micro con los niveles macro, meta y meso (Fuente: Los Autores)

Por otra parte, en la era actual del conocimiento y de la información, el factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones es la inteligencia colectiva que se construye con base en el capital intelectual y este a su vez se basa en el capital humano, ya que tanto el capital estructural como el relacional son variables dependientes de éste.

De este análisis se deduce que una empresa inteligente es aquella que gestiona en forma efectiva su capacidad organizacional sobre la base de su capital humano y se desprende la importancia del estudio en el nivel

microeconómico, sin desconocer el resto de interacciones del tema de la relación entre la formación del talento humano con las capacidades operacionales y estratégicas (destacándose la innovación) de la organización.

El capital humano en las organizaciones

Las teorías que por años estuvieron relacionadas con el recurso humano, han sufrido un cambio radical y esto se debe en gran parte al fenómeno de la globalización, apoyado en el desarrollo sin precedentes de nuevas tecnologías especialmente las de la comunicación.

En ambientes de mayor presión competitiva se genera la necesidad de diferenciación a partir de las capacidades intangibles de las organizaciones: aquellas intrínsecas y difíciles de copiar. Actualmente, se parte de la base que la gestión del conocimiento es un factor estratégico para crear diferenciación y así mismo es la base del aprendizaje organizacional, que tiene como eje principal el capital humano, marcando nuevas tendencias a nivel mundial que afectan de una u otra forma tanto a países desarrollados como países en vías de desarrollo, aunque de manera diferente. Los cambios de paradigmas se hacen cada vez más evidentes, destacándose aspectos como:

El trabajo basado en el conocimiento - Disminución de la distancia entre ciencia y tecnología y entre tecnología y mercado - El salto que se ha dado de lo individual a lo colectivo, adquiriendo cada vez mayor importancia la inteligencia de grupo como factor de éxito - La descentralización del poder en las organizaciones y el empoderamiento que se le ha dado al recurso humano como una forma de distribuir el liderazgo - El paso de una visión reduccionista a una visión sistémica, en donde adquiere mayor importancia el crecimiento, la rentabilidad y la supervivencia de las empresas como sistema y no de sus unidades por separado.

Se busca mayor alineación entre las metas individuales y las metas de la organización - El nuevo concepto de inteligencia competitiva - El papel de la mano de obra, su demografía y su nivel socioeconómico.

Por lo tanto, implementar estos factores eficientemente en organizaciones basadas y gestionadas adecuadamente en el conocimiento es clave para el éxito. A los trabajadores como personas no se les puede imponer una visión organizacional, puesto que compartir una visión implica participación, sensibilización, comprensión, negociación y compromiso, por parte de todos los integrantes de la empresa, es decir, es un fenómeno social que trasciende el sitio de trabajo y las estructuras de la organización, lo cual, impone nuevos retos en términos de liderazgo y en la forma como se potencian y motivan las capacidades del recurso humano, para que tenga lugar una alta transferencia del conocimiento en valor ya que todas las capacidades de la organización son interdependientes.

En la nueva dimensión del concepto de capital humano, este ya no se define como una simple mejora incremental en la capacitación de los individuos, sino como un exigente proceso de acumulación de conocimientos (Gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional).

Las nuevas teorías y tendencias relacionadas con la gestión del conocimiento conducen a una noción de capital humano, representado en los trabajadores especializados o super-especializados, polivalentes, operarios o analistas simbólicos con visión sistémica, que entiendan la repercusión de su actividad diaria en el desarrollo de la organización. Actualmente se utiliza el concepto de talento humano

En la definición de aprendizaje organizacional, existe un amplio número de escuelas de pensamientos divergentes, pero todas ellas llegan a la conclusión más importante: el aprendizaje organizacional genera innovación y procesos de cambio, afectando los estilos de vida y actitudes de los trabajadores.

Las organizaciones tienen la facultad de aprender a través de los individuos que la conforman, por lo tanto la formación y el desarrollo de las personas, son un elemento fundamental para el aprendizaje organizacional. Sin excepción los procesos de aprendizaje organizacional se han dado como movimientos defensivos ante cambios al interior de las organizaciones, motivados por variaciones de su entorno; básicamente las organizaciones que desarrollan el aprendizaje organizacional, inician con simples procesos anti rutinarios, que no cuestionan la estructura de la organización, sus interrelaciones con el entorno, sus valores o sus procesos de toma de decisiones. Luego entran en un segundo nivel, en el que se busca la reestructuración organizacional, siempre partiendo desde el aprendizaje individual (capital humano) y en el que se cuestiona la racionalidad detrás de las acciones (Argyris y Schon, 1996).

Formación, productividad y competitividad

Dado un nivel de tecnología, procesos, cultura, clima y estructura organizacional, el talento humano es la base del incremento de la productividad y la generación de innovación en las empresas, con el fin de mejorar su posición competitiva a través de su diferenciación (Sastre y Aguilar, 2000).

El talento humano está en la base del aprendizaje organizacional y de su gestión depende la formación de las capacidades organizacionales más estratégicas para el incremento de la competitividad, la Figura 4 ilustra el planteamiento de comprender el AO como la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológico, organizacional y el desarrollo del talento humano (Besant, 1991).

Es decir, las diferencias aparecen cuando se abordan los retos a los que se enfrentan las empresas. En este sentido no existen formulas claras para definir las nuevas formas de organización y la configuración tecnológica requerida. Por el contrario, existe una necesidad de experimentar, innovar y aprender, y seguir probando con nuevas opciones y alternativas de mejoramiento, en términos del lenguaje empresarial de los 90 es aquí donde surge el concepto de aprendizaje organizacional como elemento diferenciador para enfrentar los retos impuestos por la globalización (Ibídem).

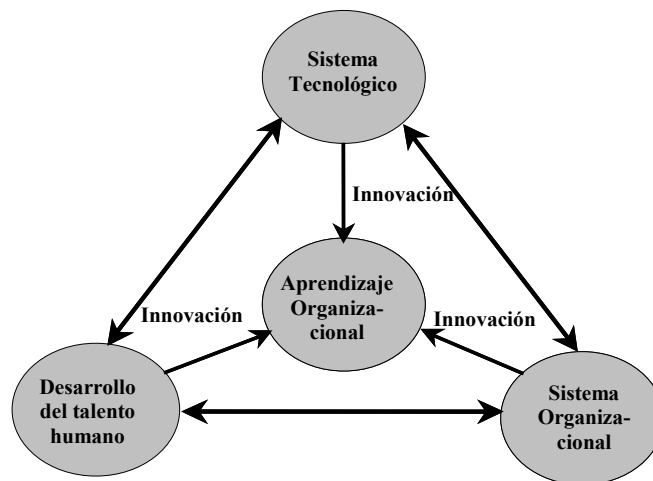


Figura 4. Aprendizaje organizacional resultado de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, organizaciones y de desarrollo del talento humano (Fuente: Los Autores).

En el ámbito empresarial se evidencia la coexistencia de dos paradigmas con respecto a la formación: el primero denominado *formal-mecanicista* fundamentado básicamente en la formación tradicional conductista con un currículo estructurado y rígido, centrado en la enseñanza programada y derivado de una visión estática del saber que utiliza criterios de eficiencia y eficacia como valores supremos.

El otro paradigma se ha denominado *heurístico* y se fundamenta en el aprendizaje flexible lo cual implica que la línea divisoria tradicional se desvanece entre quienes enseñan y quienes aprenden, entre la operación y la capacitación, entre la teoría y la práctica, entre la necesidad de la organización y la del individuo, entre la explicación y la evaluación, entre el conocimiento explícito y el tácito, entre el costo y el beneficio, que sin abandonar el criterio de eficiencia y eficacia, se caracteriza por descubrir y explicar los procesos culturales y sociales (Mertens, 2002). Precisamente en el ámbito del paradigma heurístico es donde se hace posible construir un concepto de formación empresarial, desde una perspectiva integral de la organización y no como un esfuerzo discreto estrictamente focalizado, orientado a capacitar individuos, lo cual está directamente relacionado con los enfoques de gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional.

Por lo tanto, se requiere de desarrollos propios en el campo de la pedagogía social ajustados a nuestra realidad y posibilidades, que permitan incidir en el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo a nivel de la empresa, para la OIT no se puede hablar de incrementos en la productividad sin hacer referencia a la relación dinámica con la formación del talento humano al concepto de trabajo decente⁹ (Vargas, F.; Casanova, F.; y Montanaro, L.).

⁹ La organización Internacional del Trabajo, OIT ha definido el trabajo decente como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social y con la posibilidad de participación de los trabajadores en las decisiones que los afectan. Es la trayectoria de la subsistencia a la existencia, asegurando la dignidad humana. Hace referencia no solo a la reconversión industrial sino también a la del conocimiento.

Finalmente cabe anotar que hasta ahora los resultados muestran que el paradigma que maneja el sector de las Pymes de confecciones y que refleja su idiosincrasia es el de la competitividad basada en factores estáticos; es decir, en factores de producción entre ellos el recurso humano y no en las capacidades (factores dinámicos) que surgen de la manera como se utilizan esos recursos para construir ventajas competitivas sostenibles y difíciles de imitar.

No se maneja el modelo de crecimiento en términos de desarrollo de las capacidades organizacionales para la generación de especificidades que creen barreras a los competidores, de ahí que las empresas compitan con base en productos (not commodities) dando como resultado un atraso tecnológico y productivo, al no ser la reconversión tecnológica una prioridad dentro de la agenda del sector.

5. CONCLUSIONES

Después de la presentación de los modelos y del análisis pertinente, se puede afirmar que el enfoque de competitividad sistémica asumido por el grupo de investigación, establece nuevas alternativas para entender el desempeño de las empresas en el nivel micro, es así, como se plantea una nueva visión en el sentido que uno de los mayores obstáculos que impide el crecimiento de las pymes no es precisamente su tamaño y el impacto derivado de esta condición en los costos, financiamiento, viabilidad técnica-económica y canales logísticos; sino el que tanto las empresas como el sector actúan aisladamente, es decir, no existe un ambiente de unión y confianza para gestionar el desarrollo y los cambios (lo cual evidencia bajos niveles de capital social) que con enfoque y coherencia se requieren a nivel macro, meso, meta y micro.

Se evidencia la ausencia de redes y de integración tanto vertical como horizontal al igual que una débil gestión de las cadenas productivas que pueden generarse.

Este aislamiento ha producido un aletargamiento en términos de aprendizaje organizacional de las empresas del sector (factor determinante para la innovación), pues éste no ha evolucionado hacia estándares internacionales con base en el desarrollo de capacidades esenciales como lo es la innovación, lo cual generaría y potenciaría la alineación con los procesos de capacitación, e implicaría también una nueva visión del recurso humano no como un factor de producción estático, sino como un recurso que debe gestionarse para generar cambios y transformar las empresas en organizaciones inteligentes.

El sector no responde en términos de los planteamientos de la economía evolutiva que propone el estudio de la innovación desde el punto de vista de los recursos y de las capacidades, es decir, desde la comprensión de la transferencia del conocimiento tácito a explícito. Es importante tener en cuenta que la innovación de amplia base representa un fenómeno social dentro del cual es posible avanzar en términos de desarrollo humano, el cual potencia la capacidad de transformar las organizaciones y de convertir a las mismas en “organizaciones inteligentes” en la manera como influyen su entorno tanto interno como externo y como responden a cambios o perturbaciones en los mismos

6. REFERENCIAS

1. Argyris, C.; Schon, D. A. (1996). *Organizational Learning II*, MA. Addison Wesley.
2. Brown, J.S; Duguid. *Organizational Learning and Community of Practice: Toward a Unified View of Working, Learning and Innovation*. En: Cross, R; Israelit S. *Strategic Learning in a Knowledge Economy*. Woburn: Butterworth-Heinemann. 2000.
3. Castillo, S. *Organizaciones Inteligentes: Una Necesidad para las Industrias Modernas*. En *Revista Metalindustria*. Junio 2002. On line: http://www.asimet.cl/organizaciones_inteligentes.htm.
4. Esser, K.; Hillerbrand, W.; Messner, Dirk; Meyer-Stamer, J. *Competitividad Sistémica- Competitividad Internacional de las Empresas y Políticas Requeridas*. Berlín, Instituto Alemán de Desarrollo, 1994.
5. Mertens, L. *Formación, Productividad y Competencia Laboral en las Organizaciones: Conceptos, Metodologías y Experiencias*. En *Revista Trazos de la Formación OIT CINTERFOR*, No 15, Montevideo, 2002, p 8.
6. Mertens, L. *Capacidad de trabajo: aparición, armazones analíticos y modelos institucionales*, 1999, 119 p. ISBN 92-9088-094-4

7. Naciones Unidas: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. Elementos de Competitividad Sistémica de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) del Istmo Centroamericano. Noviembre 2001.
8. Porter, M. Estrategia Competitiva. CECOSA, México, 1992.
9. Rojas, P. Y Sepúlveda S. IICA. Qué es la Competitividad. Folleto N. 2. 1999. ISBN 92-9039-431
10. Sastre, M. Y Aguilar, E. M. Un modelo de Competitividad Empresarial Basada en los Recursos Humanos. En Revista Economía Industrial. No 332. Madrid: Universidad Computense, 2000. pp 125-137.
11. Senge, P (1990). La Quinta Disciplina. Garnica. Barcelona. 1995.
12. Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de la competencia Laboral, Manual de formación. Montevideo. Cintefor – OIT, 2001.
13. Villareal, R.; De Villareal, R. México Competitivo 2020: Un Modelo de Competitividad Sistémica para el Desarrollo. Editorial Océano, México, 2002, pp 28-88.
14. Villareal, R.; De Villareal, R. Centro de Capital Intelectual y Competitividad-CECIC. Novedades CECIC, México, 2003.
15. Mejía, A., Bravo, M. (2009). “Gestión de la competitividad sostenible en las organizaciones. Una visión desde la perspectiva sistémica”. ISBN 978-958-8436-18-0. Editorial Bonaventuriana. Cali, Colombia.
16. Mejía, A., Bravo, M. (2008). “Alineación de los Programas de Capacitación con los Procesos de Innovación en PYMES del Sector Confecciones del Valle del Cauca”. Revista Guillermo de Ockham. Editorial Bonaventuriana. Cali, Colombia. v.6, n.2, año 2008, p.37 - 53. Disponible en: <http://investigaciones.usbcali.edu.co/ockham/index.php/2012-01-25-19-55-25/82-general/132-volumen-6-n2-julio-diciembre-de-2008>.
17. Medina, M. (2009). La Competitividad Sistémica sugerida por el Instituto Alemán de Desarrollo aplicada a las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Diego Ibarra. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. 7th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology June 2-5, 2009. ISSN: 0025-1747.
18. Garzon, M. A. and Fisher, A. L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y gestión*. [online]. n.24. Consulta en 2014-03-04, pp. 195-224. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008&lng=en&nrm=iso. ISSN 2145-941X.
19. Rojas, J.; Villarraga, L. (2001). Modelo de cadenas productivas aplicado en industrias con procesos biotecnológicos. Monografía de grado no publicada. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Economía, Bogotá.
20. García, F. (2001). Gestión del conocimiento e inteligencia tecnológica competitiva. Ponencia presentada en el II Simposio Internacional de gestión del conocimiento, Colombia, Universidad Central, Bogotá, D.C.

Authorization and Disclaimer

Authors authorize LACCEI to publish the paper in the conference proceedings. Neither LACCEI nor the editors are responsible either for the content or for the implications of what is expressed in the paper.