

FORMACIÓN, ASOCIATIVIDAD E INNOVACIÓN. PILARES DEL MEJORAMIENTO PRODUCTIVO EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Armando Mejía Giraldo¹ - Mario Bravo Castillo² – Claudia Patricia Mendieta Cardona³

¹ Profesor Asociado, Universidad de San Buenaventura, Cali - Colombia. armej@usbcali.edu.co

³ Profesor Asociado, Universidad de San Buenaventura, Cali. mbravo@usbcali.edu.co

⁴Profesora Asociada, Universidad de San Buenaventura, Cali. cpmendie@usbcali.edu.co

Resumen

En el artículo se expone que el mejoramiento de la productividad en la pyme del Valle del Cauca tiene como pilares fundamentales la formación de su talento humano, el desarrollo de proyectos de innovación y la implantación de formas asociativas como la inserción en alianzas público-privadas que faciliten el desarrollo los dos primeros pilares. Se sustentan los presupuestos teóricos planteados mediante resultados de investigación concluyendo que cualquier proyecto de innovación en la pyme de la región debe estar mediado por estrategias de formación y capacitación.

Palabras Clave

Innovación, formación, asociatividad, talento humano, productividad.

Abstracts

In the article it is stated that improving productivity in SMEs in the Valle del Cauca has as pillars the formation of human talent, the development of innovation projects and the establishment of associations such as the inclusion in public-private partnerships facilitate the development of the first two pillars. Those proposed theoretical assumptions are supported by research results concluding that any project of innovation in SMEs in the region must be mediated by education and training strategies from which to achieve a process of transfer of knowledge that directly impact the powers of personnel involved and resulting in successful projects that add value to organizations.

keywords

Innovation, formation, associativity, human talent, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el artículo se exponen brevemente las condiciones que viabilizan el desarrollo productivo de la pyme del Valle del Cauca desde la perspectiva de tres aspectos fundamentales: la formación del talento humano, el desarrollo de proyectos de innovación y la adopción de estrategias asociativas, principalmente las constituidas por las denominadas alianzas público-privadas (APP).

Finalmente, los autores presentan algunos resultados interesantes del proceso investigativo desarrollado de manera coherente con los postulados planteados y que representan una

contribución para el desarrollo productivo y competitivo de las pymes en la región.

II. MARCO REFERENCIAL

Talento humano y aprendizaje organizacional: El talento humano es un concepto que tiene su origen en los trabajos sobre el capital humano a finales de los años 50 de Schultz y Solow [1], para quienes el capital humano es aquella capacidad productiva del individuo que se ve acrecentada por diversos componentes, entre ellos, la educación. La noción de talento humano va más allá de la teoría del capital humano, ya que, no sólo se trata de capacitar al individuo aisladamente, sino de gestionar un conocimiento y transformarlo en aprendizaje organizacional. El talento humano sólo se puede definir en función del estado del conocimiento y del aprendizaje organizacional. Adicionalmente, los procesos de innovación no son lineales dentro de las organizaciones, ya que éstos tienen un componente político que afecta el desarrollo del talento humano. Las estructuras, las jerarquías y la cultura son variables que influyen en sus operaciones técnicas [2].

El talento humano como modelo de desarrollo económico: Considerando el aporte que algunos economistas han intentado otorgarle al talento humano el calificativo de capital para proporcionarle un proceso de creación de valor, consideran los autores que el talento humano posee una riqueza intangible de un valor incalculable que ni los Psicólogos utilizando los más avanzados test podrán determinar con exactitud cuál es capital intangible de un individuo [3] [4].

La innovación: Hoy se reconoce la importancia que tiene la innovación en el desempeño de las empresas [5]; al igual que las actividades de I&D e innovación que le permiten a la empresa incrementar su cúmulo de conocimientos [6]; sus capacidades tecnológicas [7]; su gestión de diseño [8]; e incluso el acceso a mercados externos [9]. Igualmente importante agregar que el mejoramiento tecnológico-productivo en las empresas, derivado de las actividades señaladas, se logra solo a partir de procesos de gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional [10] [11].

III. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

A partir de estudios exploratorios se investigaron los factores que asociados a la innovación, permiten mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones, en particular de las pequeñas y medianas empresas. En la Tabla 1 se resumen los estudios realizados y los resultados obtenidos.

Tabla 1. Estudios desarrollados para el mejoramiento de la productividad de la pyme.

Estudios	Factores estudiados y principales resultados
"Alineación de los Programas de Capacitación con los Procesos de Innovación en Pymes del Sector Confecciones del Valle del Cauca".	Capacitación e innovación: Se determinó que no existe alineación entre los programas de capacitación y los procesos de innovación en las pyme. Bajo nivel de innovación y capacitación.
"Determinación de las Mejores Prácticas en Innovación Tecnológica y Mejoramiento Productivo en pymes del Sector Confecciones de la Ciudad de Cali.	Innovación Tecnológica y Mejoramiento Productivo: se diseñó una Estrategia Integral de Capacitación orientada a Innovación Tecnológica y Mejoramiento Productivo, de forma que se tuviera en cuenta como variable determinante la innovación para implementación en las empresas.
"Innovación y Capital Social como Factores de Competitividad en Pymes de Sectores Productivos Estratégicos del Valle del Cauca".	Innovación y Capital Social (Asociatividad - Redes - Confianza): Se encontraron bajos niveles de innovación y capital social. Ausencia de estrategias que involucren la asociatividad o el trabajo en red. Se plantean estrategias de inserción en las alianzas público-privadas para mejorar las variables analizadas.
"Validación de una Estrategia Integral de Capacitación orientada a Innovación Tecnológica y Mejoramiento Productivo en Pymes del Sector confecciones de la Ciudad de Cali".	Capacitación e innovación: A partir de la implementación de la estrategia integral de capacitación en la empresa (pyme) NEMETEX SAS, se establecieron indicadores para medir la productividad. Se propuso como innovación de proceso la instalación de otro modulo, el cual aumentaría la rentabilidad de la empresa.
"Gestión del proceso de innovación en la Pyme"	Empresa NEMETEX SAS: Innovación organizacional: Base de datos provisional en Dropbox. Innovación tecnológica: Software a la medida: controla el estado de los procesos, módulos, lotes, maquinas, mide la eficiencia de los operarios. Mejoramiento y automatización del proceso de pulido de hilos en la confección: el proceso de pulido de hilos se convierte en cuello de botella de la producción ya que retrasa la entrega de pedidos a los clientes; se soluciona mediante la adquisición de tecnología (Máquina pulidora).

IV. CONCLUSIÓN

Es indiscutible que cualquier proyecto de innovación en la pyme de la región debe estar mediado por estrategias de formación y asociatividad partir de las cuales de logre un proceso de transferencia de conocimiento que impacte directamente las competencias del personal involucrado traduciéndose en proyectos de innovación exitosos que agreguen valor a las organizaciones.

REFERENCIAS

1. Mejía, A.; Bravo M. "Innovación en la pyme del sector confecciones del Valle del Cauca. Un reto de pedagogía social empresarial". Universidad 2014. 9vo Congrso Internacional de Educación Superior. ISBN 978-959-16-2555-6 La habana, Cuba. Febrero, 2014. 10 pp.
2. Mejía, A., Bravo, M. 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. v.6, n.2, año 2008, p.37 - 53.
3. Mejía, A., Montoya, A., Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo en pymes. Universidad San Buenaventura, 2010, ISBN 9588436532, p. 21. Cali (Colombia).
4. Moreno, F. Godoy, E. El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *International Journal of Good Conscience*. 7(1) 57-67. Abril 2012. ISSN 1870-557X. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)
5. Becerra, F. (2009). La innovación y las actividades de innovación (I & D) en la empresa dentro de las redes empresariales. Departamento de Empresa – Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad CEU San Pablo. Madrid, España. Tesis Doctoral.
6. Taylor, A.; Foster, L.; Harriman, R. Intra-firm learning from innovative activity: the role of managers, work context and situated organizational attention. Tuck School of Business, 2008). working Paper, num. 2008-55, pp. 1 – 35.
7. Higon D.A. Theimpact of ICT on innovation activities: Evidence for UK SMEs. *International Small Business Journal*, 2012. 30 (6), pp. 684-699. Department of Applied Economics and ERI-CES, Universidad de Valencia, Valencia, Spain
8. Fernandez, A., Alegre J., Chiva R., Gutiérrez A. Design management capability and product innovation in SMEs. *Management Decision*, 2013. 51 (3), pp. 547-565.
9. Esteve-Perez, S.; Rodriguez D. The dynamics of exports and R&D in SMEs *Small Business Economics*, 2013. 41 (1), pp. 219-240.
10. Alegre J.; Sengupta K.; Lapiedra R. Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry. *International Small Business Journal*, 2013. 31 (4), pp. 454-470.
11. Purcarea I., Espinosa, M.B., Apetrei A. Innovation and knowledge creation: Perspectives on the SMEs sector. *Management Decision*, 2013. 51 (5), pp. 1096-1107.