

PERSPECTIVA SISTÉMICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

**System perspective of Knowledge management, organizational learning,
and organizational innovation**

Expert systems with applications No. 37 (2010) p.1096-1103

Shu-Hsien Liao y Chi-Chuan Lu

Pedro Guzmán Tinajero



“El artículo comienza con un resumen indicando que actualmente las empresas necesitan adaptarse y actualizarse en conocimiento económico y al hacerlo mantienen su capacidad de innovación. Los autores analizaron principalmente la relación existente entre Gestión del Conocimiento, Aprendizaje Organizacional e Innovación Organizacional.

En su introducción, los autores indican que derivado de los rápidos cambios actuales, las empresas deben adaptarse y actualizarse en conocimientos para mantener

ventajas competitivas. Mencionan, sin embargo, que el aprendizaje organizacional se encuentra mezclado con la gestión del conocimiento aunque a veces no parezca evidente. E incluso en la literatura se tomen como temas separados. En su propuesta, los autores consideran establecer la relación entre Gestión del Conocimiento, Aprendizaje Organizacional e Innovación Organizacional utilizando LISREL¹ contando para ello con datos de 27 firmas Taiwanesas del ramo electrónico y financiero, con una muestra de 327 ejemplos.

Como segundo punto, los autores, indican que en la Gestión del Conocimiento, se interrelacionan tres procesos: la adquisición del conocimiento, la conversión del conocimiento y la aplicación del conocimiento.

Con respecto a la Innovación Organizacional, los autores analizan el estado del arte necesario para proponer cuatro hipótesis:

- 1.- La gestión del conocimiento afectará positivamente la innovación organizacional
2. La gestión del conocimiento afectará positivamente el aprendizaje organizacional.
3. El aprendizaje organizacional influenciará positivamente a la innovación tecnológica.
4. El aprendizaje organizacional será un mediador entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional.

El tercer punto del artículo hace referencia a la metodología de la investigación, donde se menciona que se utilizó una encuesta cuantitativa para probar las hipótesis empíricas.

Los autores mencionan que la muestra fue seleccionada porque tenían un ciclo corto en la vida del producto, además de requerir una alta demanda de conocimientos. Indican también que en el Foro Económico de Taiwán 2004 se hizo mención que en la industria de uso intensivo de conocimiento el producto interno bruto fue de un 36.7%. Además, en Taiwán los servicios que usan un conocimiento intensivo, han

crecido de un 37.7% en 1991 a un 43% en 2001. Mostrando con ello la tendencia de la industria de volverse al uso intensivo del conocimiento.

En el artículo se indica que, para este estudio, se tomaron algunas compañías mencionadas en la revista Common Wealth, dentro de los 1000 mejores fabricantes y las 100 mejores empresas financieras de 2007. Además se enviaron por correo electrónico 600 cuestionarios (entre junio y septiembre de 2007), con una respuesta de 327, es decir un 54.5%. Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos. Con los datos obtenidos se desarrollaron gráficos y tablas estadísticas.

Se dividió el estudio adoptando tres dimensiones: La adquisición del conocimiento, la conversión del conocimiento y la aplicación del conocimiento, sin considerar la protección del conocimiento porque esto podía disminuir la transferencia e integración del conocimiento. Se define el aprendizaje organizacional por cuatro dimensiones: gestión del compromiso, perspectiva del sistema, apertura y experimentación e integración y transferencia del conocimiento. Y se divide en 5 etapas a la Innovación Organizacional: comportamiento, producto, proceso, mercado y estrategia.

Los resultados mostrados por los autores se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Los negocios con más gestión del conocimiento muestran una alta capacidad de mejora en la innovación organizacional
2. Los negocios con más gestión del conocimiento muestran una alta capacidad de mejora en el aprendizaje organizacional
3. Los negocios con mayor aprendizaje organizacional muestran una alta capacidad de mejora en la innovación organizacional.

Por lo que los autores muestran que desde que la gestión del conocimiento ha sido un importante insumo, las empresas tienden a ejercer el aprendizaje organizacional para incrementar la innovación organizacional.



Se muestran en el documento 5 puntos a considerarse, para su discusión:

1. Los resultados muestran que la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional es significativo y positivo.
2. La gestión del conocimiento es una llave estratégica para el aprendizaje organizacional.
3. La evidencia empírica muestra que el aprendizaje organizacional afecta a la innovación organizacional.
4. Se establece un sistema dónde la Gestión del Conocimiento es una entrada, el Aprendizaje Organizacional es el proceso y la Innovación Organizacional es la salida.
5. Existen elementos de sesgo en el estudio, como son: la pequeña muestra, el método estadístico (con las desviaciones probabilísticas) y no se debe generalizar a otras empresas fuera de Taiwán.

Los autores concluyen que es muy importante la gestión del conocimiento (Entrada del sistema), así como su relación al aprendizaje organizacional (Proceso) y la innovación organizacional (Resultado).

Como opinión personal, considero que el artículo en algunos puntos es repetitivo, sin embargo, maneja de manera aceptable el análisis estadístico para fundamentar sus hipótesis.

(1) *LISREL (Linear Estructural Relations)*, es un software para analizar datos estadísticos, desarrollado por Karl Jöreskov y Dag Sörbom profesores de la Universidad Uppsala de Suecia. El Software es distribuido por la SSI (Scientific Software International).