

Gerencia organizacional: Retos y desafíos para la competitividad y el desarrollo empresarial

Compiladores:

Dolly Yamile Mayorca Beltrán

José Luis Díaz Ballesteros

José Luis Duque Ceballos

Emilio José Corrales Castillo



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

658.1
M473

Mayorca Beltrán, Dolly Yamile, compilador

Gerencia organizacional: retos y desafíos para la competitividad y el desarrollo empresarial / Compiladores, Dolly Yamile Mayorca Beltrán [y otros 3] -- 1 edición -- Medellín : Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Montería, 2020. 223 páginas, 16.5 x 23.5 cm.

ISBN: 978-958-764-909-3 (versión digital)

1. Gerencia organizacional -- 2. Comportamiento organizacional -- 3. Innovación empresarial -- I. Díaz Ballesteros, José Luis, compilador -- II. Duque Ceballos, José Luis, compilador -- III. Corrales Castillo, Emilio José, compilador -- IV. Título

CO-MdUPB / spa / rda
SCDD 21 / Cutter-Sanborn

© Varios autores

© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana

Vigilada Mineducación

Gerencia organizacional: retos y desafíos para la competitividad y el desarrollo empresarial

ISBN: 978-958-764-909-3 (versión digital)

DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-909-3>

Primera edición, 2020

Escuela de Economía, Administración y Negocios

Facultad de Administración de Empresas

Grupo de Equipo de Estudios Económicos y Administrativos para el desarrollo regional -ESDER-.
Seccional Montería

Arzobispo de Medellín y Gran Canciller UPB: Mons. Ricardo Tobón Restrepo

Rector General: Pbro. Julio Jairo Ceballos Sepúlveda

Rector Seccional Montería: Pbro. Jorge Alonso Bedoya Vásquez

Vicerrector Académico Sede Medellín: Álvaro Gómez Fernández

Vicerrector Académico Montería: Roger Góez Gutiérrez

Decana de la Escuela de Economía y Administración: Aura Tatiana García

Editor: Juan Carlos Rodas Montoya

Gestora Editorial Seccional Montería: Flora del Pilar Fernández Ortega

Coordinación de Producción: Ana Milena Gómez Correa

Diseño y diagramación: María Isabel Arango Franco

Corrección de Estilo: Isadora González Rojas

Dirección Editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2020

Correo electrónico: editorial@upb.edu.co

www.upb.edu.co

Telefax: (57)(4) 354 4565

A.A. 56006 - Medellín - Colombia

Radicado: 1982-01-05-20

Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Perspectiva teórica del impacto de las prácticas de gestión humana en la innovación

José Luis Duque Ceballos¹
Juan Camilo Gaviria Gómez²

Resumen

A continuación, se presenta un estudio realizado desde la perspectiva teórica del proyecto *Impacto de las prácticas de gestión humana en la innovación de las PYMES*, teniendo en cuenta tres aspectos importantes que se abordarán a lo largo de la investigación que serán: la gestión de los recursos humanos, la innovación y la gestión del conocimiento, con el fin de dar valor al tema asociado a sus objetivos de investigación. Por otra parte, este proyecto propone tener como resultado final la identificación de la relación entre las prácticas de gestión humana y la innovación y, de esta manera, sugerir estrategias o actividades que le permita a las PYMES ser más eficientes en sus procesos innovadores.

En este capítulo se pretende dar a conocer la fase de la investigación relacionada con los temas desarrollados para lograr identificar el impacto que tienen las prácticas de gestión humana en cuanto a la innovación, en donde el tema se abordará como una investigación de tipo cualitativa y por el método deductivo. Como resultado inicial se presenta el marco teórico del proyecto de investigación en donde se hablará de la relación que este tema tiene con las empresas y su importancia en relación con el desarrollo competitivo en cuanto a innovación de las organizaciones.

Palabras clave: gestión del conocimiento, innovación, gestión humana.

1 Administrador de Empresas, magíster en Ciencias de la organización, candidato a doctor en Administración. Director de la maestría en Dirección Empresarial, Universidad Santiago de Cali, joseduque@usc.edu.co.

2 Administrador de Empresas. Docente Universidad Santiago de Cali, juan.gaviria03@usc.edu.co.

Introducción

Esta investigación hará un aporte cualitativo a las prácticas de gestión humana en las PYMES del sector alimentos para ayudar a desarrollar sus procesos de innovación o mejorarlos, permitiendo que las organizaciones puedan orientarse en innovación para mejorar su nivel competitivo en el mercado. En el trabajo desarrollado se tienen en cuenta las teorías que han abordado el tema desde la óptica de la innovación, gestión humana y gestión del conocimiento; también es importante mostrar cómo se están comportando las PYMES ante el entorno, es decir, de qué manera están aprovechando las prácticas de gestión humana para lograr desarrollos innovadores y por ende mayor nivel competitivo o diferenciador en cuanto a sus procesos o sus productos.

Además, hoy en día la innovación es una temática que abordan la gran mayoría de las empresas, ya que en ella encuentran la oportunidad de generar mayor nivel competitivo en el mercado y permite tener factores diferenciadores que garanticen la sostenibilidad de una organización. Por otra parte, la gestión humana también es tema de desarrollo en las organizaciones, pues constantemente se está evaluando el desempeño que esta área garantiza a la empresa en el orden productivo, pero, es claro que el conocimiento está concentrado aquí y se debe estimular las prácticas que ayuden a mejorar los procesos mediante nuevas ideas innovadoras que garanticen el crecimiento de la organización.

Esta investigación se asocia directamente con el eje temático de innovación y emprendimiento, pues centra su interés en el impacto de las prácticas de gestión humana en la innovación, para esto se tendrán en cuenta las PYMES del sector alimentos en Colombia. Dando así, una noción de lo que las PYMES hoy en día están desarrollando internamente como estrategias competitivas asociadas entre gestión humana e innovación.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el impacto de las prácticas de gestión humana en los procesos de innovación en las PYMES.

Objetivos específicos

1. Identificar las prácticas de gestión humana desde una perspectiva teórica.
2. Determinar las prácticas de gestión humana que implementan tres PYMES del sector de alimentos.
3. Caracterizar los procesos de innovación que desarrollan tres PYMES del sector de alimentos.
4. Evidenciar la relación entre las prácticas de gestión humana y la innovación aplicada por las tres PYMES del sector de alimentos.

Marco teórico

Gestión de recursos humanos

Las investigaciones de campo de la ingeniería basadas en el factor humano y como resultado nace la psicología industrial, han evidenciado que las organizaciones han tenido que irse adaptando a las nuevas tendencias en relación con la gestión del talento humano a medida que se modernizan las funciones de los recursos humanos.

Colombia no ha estado muy alejada de los comportamientos mundiales en materia de la gestión humana, ya que durante la década de los noventa, también comenzaron a verse sistemas y procesos adaptativos a las nuevas estructuras, creando técnicas que permiten fortalecer a las organizaciones para afrontar nuevos retos y así facilitar la gestión del talento humano, dando así importancia a una herramienta estratégica, estos sucesos en otros términos empezaron a darse a raíz de la economía colombiana en el siglo XX y comienzos del XXI en donde su implementación se fundamentó en el incremento de la productividad, competitividad y la calidad de las organizaciones colombianas.

La gestión de talento humano, según González (2012) “ha sido una herramienta que se ha fundamentado desde un principio por seis aspectos claves” (p. 6). Estos aspectos han influido en la creciente importancia que hoy se le da a la gestión de los recursos humanos:

1. Aumento de la competitividad y, por tanto, de la necesidad de ser competitivo.
2. Los costos y ventajas relacionados con la gestión del recurso humano.
3. La crisis de la productividad.
4. El aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales.
5. Los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares del trabajo.
6. Las tendencias para la próxima década.

Estos asuntos han puesto sobre el panorama la relevancia del talento humano en las organizaciones, teniendo en cuenta su influencia en el aspecto competitivo desde el punto de vista productivo.

Es por eso por lo que diferentes autores han tratado de definir el concepto de la gestión del talento humano, entre ellos Dolan y Raich (2010) quienes enuncian que:

La globalización desempeña un importante papel en el desarrollo de la gestión de recursos humanos en muchos países. A medida que se eliminan las barreras económicas entre los países, las compañías que desean participar en un ámbito internacional necesitan entender la importancia de tener un sistema eficaz de GRH³ a través de toda la organización (p. 35).

Esto nos orienta a hacer una actualización constante del concepto de la gestión de recursos humanos en las organizaciones y posibilita una noción correcta del manejo de los recursos humanos desde el punto de vista competitivo, ya que estar actualizados sobre las nuevas tendencias en el mundo sobre las prácticas de la gestión de recursos humanos nos permitirá competir de manera igualitaria.

Dolan y Raich (2010) aseguran que la “gestión de recursos humanos es la transformación de la gestión de personal, que pasa de ser una función centrada en el bienestar del empleado a una gestión de personas que se ajusta a objetivos organizativos e individuales y ofrece a los empleados

recompensas intrínsecas y extrínsecas” (p. 17). Las organizaciones están mancomunadas con sus colaboradores y es por eso por lo que las organizaciones hacen una gestión en donde prevalezcan los objetivos organizacionales y al mismo tiempo se dé importancia al desarrollo personal de los colaboradores.

Por otro lado, encontramos autores que definen la gestión de los recursos como Núñez-Paula (2007) quien dice que “[...] es la concepción teórica de una función consciente y deliberada en la cual se integran diversas áreas de conocimiento para su tratamiento científico, por lo que tiene esencialmente un carácter transdisciplinar” (p. 7). Donde se hace una alusión sobre la relación entre colaboradores y organización, pues es sumamente necesario contar con capital humano especializado que sea capaz de afrontar retos organizacionales en cualquier área.

Desde otra perspectiva, Jaramillo (2005) define la gestión del talento humano como:

[...] “el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno” (p. 107).

La cita habla de la importancia de un proceso en la gestión de los recursos humanos en donde se cataloga como importante y fundamental la labor que se cumple con el personal de una organización, es decir la manera en cómo la organización aprovecha el talento de sus colaboradores. Asimismo, asegura que está compuesto por procesos que son las fases tradicionales que se conocen en cuanto a la gestión de los recursos humanos, como el reclutamiento, selección del personal, evaluación del desempeño, entre otras; sin embargo, la que más llama la atención para los autores que tratan de definir el concepto hacen énfasis en la capacitación y la orientación del personal hacia los objetivos organizacionales y los objetivos individuales en donde garantizan el bienestar de los trabajadores.

La gestión de recursos humanos es una herramienta indispensable para las empresas, ya que el personal de una organización posee las características o habilidades que necesita una empresa para lograr competir en el mercado y hacer nuevas propuestas, es decir la empresa necesita al recurso y este debe de ser administrado de manera adecuada en donde el recurso humano y los objetivos organizaciones estén asociados y de esta manera lograr un beneficio mutuo en cuanto a la medición del desempeño organizativo y del personal, además Jaramillo (2005) asegura que “la gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información” (p. 35).

Innovación

La trayectoria investigativa en innovación se desarrolló en el proceso llamado “*Design Thinking*” elaborado por Rolf State, lo que para entonces se asumía como el concepto de innovación que significa “Diseña Pensando”.

La innovación empieza a cobrar mayor importancia con los procesos de desarrollo económico que se dan en el mundo y las negociaciones entre las naciones, lo que se conoce como la apertura económica, esto ha obligado a las organizaciones a hacer cambios de manera drástica, por ende, obligándolas a crear nuevas estrategias competitivas ante la globalización.

Por otra parte, para hacer un acercamiento al concepto de innovación, vale la pena citar el Manual de Oslo de la OCDE (2005) “la innovación se refiere a la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización, o de un nuevo método organizativo en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores” (p. 14), lo que invita a considerar una transformación de la realidad, es decir por un lado la innovación significa crear, porque sus objetivos van dirigidos hacia lo nuevo a diseñar o materializar algo que aún no existe, algo que en un mercado global despierte necesidades y, por otra parte, significa rediseñar, en donde se considera que se transforma lo que ya existe, haciendo mejoras

increíbles y funcionales que permiten avanzar a escala organizacional, competitiva o de mercado.

Además, González (2011) complementa diciendo que la innovación se resume en cuatro tipos de innovación: producto, proceso, organización y de mercado; que pueden presentarse de diferentes maneras, en diversas áreas y a diferentes ritmos. También hace un acercamiento a la innovación definiéndola como un proceso donde se creen factores diferenciadores en el ámbito organizacional, cambios que garanticen una competencia de manera eficiente, es decir que la innovación está comprometida con el desarrollo y desempeño de una organización.

Teniendo en cuenta a Spiezia (2011) cuando interpretamos que, en su esencia, innovar comprende la noción de 'novedad', y su efecto puede manifestarse en una escala micro, en la empresa, por ejemplo, o en una escala macro, en el mercado o incluso, en el mundo. Podemos hacer un acercamiento hacia las organizaciones, es decir que la innovación es un proceso que abarca desde lo más pequeño hasta lo más grande, entonces cabe destacar que las empresas del mundo por su contexto de globalización y en el caso de las pequeñas empresas, por su desarrollo, deben adoptar prácticas innovadoras que garanticen que las organizaciones se mantengan y tiendan a crecer.

Además, se debe tener conocimiento sobre los tipos de innovación que puede desarrollar una organización con el fin de catalogar las estrategias organizacionales con un desarrollo específico, para eso hay dos formas de catalogar la innovación:

- **Innovación incremental:** se asocia con la adopción de tecnología extranjera.
- **Innovación social:** puede mejorar la efectividad de los negocios y servicios públicos.

Estas etapas pueden ser utilizadas en las organizaciones según su necesidad, sin embargo, algunos estudios señalan que en etapas posteriores a la innovación es cuando se debe optar por generar desarrollo en alta tecnología e investigación. La innovación es un riesgo que asume la empresa, pues Zucchetti (2017) en la publicación de la revista *Aptitus* dice “no existe una fórmula única para innovar, ya que

una parte de la innovación requiere de la invención, y esta se presenta de diferentes maneras” (p. 42), es decir que es imposible adelantarse a los resultados, todo depende del riesgo que los directivos de una organización estén dispuestos a correr, pues un proyecto innovador debe garantizar que se recuperaran los costos de la inversión; la innovación hace parte de toda empresa, ya que el mercado exige que sean más profesionales para superarse y tener éxito en un entorno tan competitivo.

Por otra parte, la Corporación Ruta N Medellín (2014) expone “se acepta que innovación es en esencia el resultado de conjugar nuevas ideas con su aplicación en la sociedad para generar valor. La una sin la otra no produce innovación” (p. 11). “Innovación= idea nueva y creación de valor”.

La Corporación hace una definición basada en dos partes importantes, que la idea nueva, puede ser considerada la primera parte del proceso de innovación, en donde está en fase de creatividad para empezar a ser puesto en desarrollo, hasta ese momento se considera una “idea innovadora”, posteriormente se habla de Creación de Valor, la segunda fase, es decir es una idea creativa y nueva puesta en marcha que garantiza la atención del público y crea valor mediante una acción que cambie la realidad.

Además, afirman que “a mayor impacto social mayor es la innovación” (p. 6). Lo que quiere decir que el impacto es la herramienta para medir dentro de un proyecto innovador, mientras más impacto positivo genere quiere decir que mayor aceptación hay y por ende un grado más alto de innovación, por otra parte, el indicador también puede ser evaluado de manera negativa.

Así mismo, Peter Drucker afirma que “la prueba de una innovación no es su novedad, ni su contenido científico, ni el ingenio de la idea [...] es su éxito en el mercado” (p. 154). Lo que anteriormente se decía sobre la medición de la innovación, podemos relacionar los textos de la Corporación con lo expuesto por Drucker, quienes en palabras diferentes expresan un mismo pensamiento y está orientado a la medición del desempeño a través del impacto que la innovación genere en la sociedad.

Auletta y Ojeda (2014) enuncian que “innovar es la necesidad inaplazable para empresas grandes, medianas y pequeñas. Identificar factores de diferenciación que puedan convertirse en ventajas sostenibles requiere una visión bifocal para detectar lo que exige el mercado y mirar al futuro con un pensamiento de diseño capaz de cambiar el juego competitivo” (p. 33). La innovación puede adoptar un significado universal, ya que su concepto está comprendido de igual manera por la gran mayoría de autores haciendo referencia hacia su significado e importancia en las organizaciones.

La innovación es un elemento que permite generar ideas nuevas en una organización de cualquier tamaño, ya sea grande, mediana o pequeña, que si se utiliza de manera eficiente permite lograr un mayor nivel competitivo en las organizaciones, además, es un elemento que admite obtener muchas ganancias por el valor agregado que este genere, puede llevar a una organización a un éxito increíble y además garantiza su supervivencia ante la competencia. Cabe destacar que innovación también puede ser sinónimo de riesgo en términos empresariales, pues sus resultados de impacto en lo social definen el éxito o el fracaso.

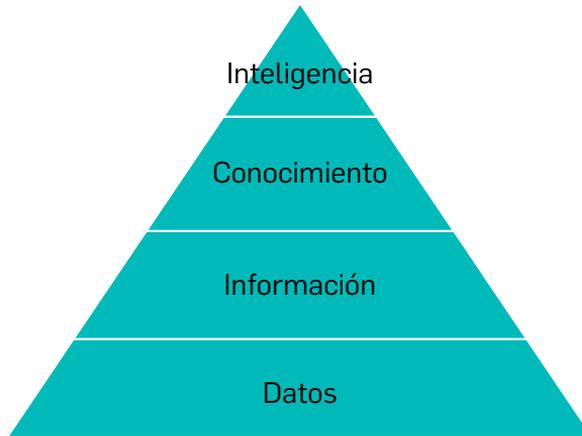
Gestión del conocimiento

El desarrollo de la gestión del conocimiento básicamente comienza cuando los primitivos se dan cuenta de que es muy probable que las experiencias vividas se empezaran a olvidar por sus predecesores, es decir que al olvidar se daba un estancamiento en el desarrollo, es por eso por lo que dan un segundo paso y ese paso fue dirigido hacia la escritura en donde empezaron a construir textos y, por ende, a dar paso a la sabiduría.

La escritura a través del tiempo ha venido evolucionando y permitiendo concebirla de una mejor manera, trayendo así un gran elemento para evitar que el conocimiento se pierda y así sobre el desarrollo ya realizado se hagan posibles mejoras, por otra parte, Pérez y Couting (2005) señala que existen diferentes etapas en el proceso humano en donde se pueden diferenciar factores asociados con el conocimiento.

Además, presenta esta pirámide llamada la pirámide del conocimiento, en donde se evalúan diferentes etapas que se viven para catalogar que un individuo realmente posee esta gran herramienta intangible.

Figura 1. Pirámide del conocimiento



Fuente: elaboración propia.

La pirámide del conocimiento puede verse como el escalonamiento en cuanto a la rigurosidad en el manejo de fuentes de conocimiento para ser aplicado, la base más simple es una tarea que ya hoy en día se hace mediante un ordenador que facilite el manejo de datos sin nosotros tener que hacer algún tipo de esfuerzo, por otra parte un ordenador no es capaz aun de procesarlo pues según Pérez y Couting (2005) el conocimiento es identificar, estructurar y sobre todo utilizar la información para obtener un resultado. Requiere aplicar la intuición y la sabiduría, propios de la persona, a la información, lo que hace que sea necesario depender de primera instancia de la experiencia sobre el reto a enfrentar para aplicar el conocimiento.

Además, Según Nonaka y Takeuchi (1995) existen dos tipos de conocimiento.

Tipos de conocimiento

Conocimiento tácito: este tipo de conocimiento es el que no está registrado por ningún medio, es producto de la experiencia, la sabiduría, la creatividad, y resulta difícil expresar o formalizar. Es entonces aquel conocimiento que la persona tiene incorporado sin tenerlo permanentemente accesible a la conciencia, pero del cual el individuo hace uso cuando las circunstancias lo requieren y que es utilizado como instrumento para manipular el fenómeno que se está analizando, y que solo es posible transmitir y recibir consultando directa y específicamente al poseedor de estos conocimientos.

El conocimiento explícito: se puede expresar mediante palabras y números, y es fácil de transmitir. Es un conocimiento formal que puede plasmarse en los documentos de una organización, tales como informes, patentes, manuales, imágenes, esquemas, software, productos o diagramas organizativos. El conocimiento explícito define la identidad, las competencias y los activos intelectuales de una organización con abstracción de sus empleados.

Por otra parte, Núñez-Paula (2003), señala un modelo llamado “AMIGA” que es un modelo funcional y flexible para introducir gradualmente la Gestión del Aprendizaje en la Organización y garantizar el desarrollo del Capital Intelectual, y el mejoramiento continuo (innovación tecnológica). Se compone de un Sistema Conceptual, una Guía Metodológica para desarrollar sus procesos, y una serie de Anexos que constituyen herramientas para facilitar su aplicación; lo que permite que las organizaciones puedan encaminarse hacia la ruta del conocimiento permitiendo a sus colaboradores desarrollarse para ayudar a desarrollar la organización.

Además, Gates (1999) (citado por Cuesta, 2010) indicó que. “La gestión del conocimiento encuentra en cualquier empresa cuatro áreas de especial utilidad: la programación, el servicio al cliente, la formación interna y la colaboración en los proyectos (p. 22)”. Lo que quiere decir que una organización depende del 100% del conocimiento y es ahí en donde hacer una buena gestión del conocimiento ayudar a fortalecer su nivel competitivo.

Ríos (2005) dice que “el conocer es un proceso a través del cual un individuo se hace consciente de su realidad y en este se presentan un conjunto de representaciones sobre las cuales no existe duda de su veracidad. Además, el conocimiento puede ser entendido de diversas formas: como una contemplación porque conocer es ver; como una asimilación porque es nutrirse y como una creación porque conocer es engendrar” (p. 67). Demuestra una vez más como los autores anteriores las importancias de la experiencia.

En este sentido, autores como Venzin y Roos (1998) apuntan una serie de razones que destacan la importancia de este activo y las implicaciones que tiene su naturaleza y gestión para las organizaciones. Dichos autores señalan, entre otras, las siguientes razones:

1. El conocimiento implica una distribución de recursos heterogénea y sostenible, lo que se deriva de su naturaleza compleja e idiosincrásica. Así, el desarrollo de una estrategia basada en el conocimiento valioso de la organización es probable que permita una ventaja competitiva sostenible.
2. El conocimiento cambia la naturaleza de las decisiones de inversión en recursos. Una empresa debe ser capaz de identificar el conocimiento actual dentro y fuera de la empresa y decidir sobre proyectos de desarrollo de conocimiento.
3. El conocimiento cambia la naturaleza del trabajo y de la propiedad y esto hace que se desarrollen nuevas relaciones laborales. Así, por ejemplo, las empresas atraen las personas que puedan ofrecer interesantes proyectos de desarrollo de conocimiento.
4. El conocimiento enfatiza el contexto social haciendo necesario compartir experiencias y conocimientos con otros trabajadores.

También, Nonaka y Takeuchi (1995) definen la gestión del conocimiento diciendo que “es un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad. Esta concepción destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales” (p. 324), haciendo referencia a las experiencias que se compone de toda su trayectoria por la vida, es ahí donde se genera el conocimiento.

Resultados y discusión

La gestión humana es uno de los factores empresariales que se ha abordado de una manera cada vez más detallada, con el fin de lograr los objetivos organizacionales; se logra mediante el potencial que el recurso humano posee, es decir, que para las empresas es indispensable contar con personal altamente capacitado que tenga habilidades necesarias para desarrollarse en la organización y contribuir con la orientación de las actividades que se desempeñan, para ir hacia el objetivo general de la empresa, pues la gestión humana es la mayor responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información, destacando que todas las prácticas que se desarrollen en sus diferentes procesos en la gestión humana deben garantizar que la organización sea competitiva por el potencial humano que posee.

Las organizaciones en la actualidad deben contar con personas idóneas, algunas de sus características generales serán la capacidad de afrontar nuevos retos, la habilidad de adaptarse al medio y su creatividad para hacer innovación, ya sea en cualquiera de las cuatro maneras de innovar (en el producto, en la organización, en el mercado o en los procesos). Es ahí donde se asumen los procesos de desarrollo económico con mayor importancia, pues una empresa que se ocupa que la innovación es porque piensa en su ubicación en el mercado global y sabe que debe competir de manera estratégica para acaparar el mercado.

Es importante resaltar la estrecha relación que existe entre la gestión humana y la innovación, ya que son dos factores que tienen en su poder el desarrollo de una organización para hacerla sostenible y competitiva, es por eso por lo que cuando se hable de innovación deberá hablarse también de la gestión humana en cuanto a las diferentes prácticas que abordan las estrategias competitivas y de desarrollo innovador, es decir qué están haciendo las empresas para incentivar la innovación.

Referencias

- Auletta, Nunzia y Ojeda, Edwin (2014). Desafíos de la innovación empresarial en América Latina. Volumen XIX; Debates IESA: abril – junio 2014
- Corporación Ruta N Medellín. (2014). Qué es Innovación y cuál es su Impacto Socio-Económico. Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Plan CT+i). Área de Políticas Públicas en Ciencia, Tecnología e Innovación CT+i. v (10).
- Cuesta, Armando (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. 2 ed. ECOE ediciones.
- Dolan, S. L., & Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 35–52.
- Drucker, P. (1994) La innovación y el empresario innovador: La práctica y los principios. Barcelona: Editorial Hermes.
- González, F. G. (2012). Conceptos Sobre Innovación. Plan Estratégico 2013–2020,1–57.https://doi.org/http://www.acofi.edu.co/wp-content/uploads/2013/08/DOC_PE_Conceptos_Innovacion.pdf
- González, S. (2011). La innovación como fuente de desarrollo. Publicación: Página oficial del Ministerio De Tecnologías de La Información y Comunicación de Colombia; http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-6308_recurso_1.pdf.
- Habana, 6-10 de diciembre de 2004. 28p
- Habana, 6-10 de diciembre de 2004. 28p
- Jaramillo, O. L. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, (18),103–137.
- Manual de Oslo de la OCDE (2005). Innovation definitions and fundamentals. World Bank Group; The innovation Policy Platform.
- Martínez, A. y Ríos, F. (2006). Los Conceptos de Conocimiento, Epistemología y Paradigma, como Base Diferencial en la Orientación Metodológica del Trabajo de Grado- Cinta Moebio 25: pp.111–121
- Nonaka y Takeuchi (1995). La organización creadora de conocimiento, Oxford University Press, New York.
- Núñez-Paula, Israel A. (2003). AMIGA. v. 3.0. De la Auditoría de Información al Aprendizaje Organizacional. En: Memorias del IV Taller Internacional sobre Inteligencia Empresarial y Gestión del Conocimiento en la Empresa, INTEMPRES 2003. En CD, formato html, 299 Mb.

- Consultoría BIOMUNDI. IDICT. La Habana, 1618 de octubre del 2003. Disponible en: <http://www.intempres.pco.cu/Intempres20002004/Intempres2003/Ponencias/Israel%20Auditoria.pdf>
- Núñez-Paula, Israel A. (2007). Gestión humana a o de personas en la construcción de las sociedades del conocimiento. *ACIMED*, 16(3)
- Núñez Paula, Israel A.; Yiny Núñez Govín. Bases Conceptuales del Software para Gestión del Conocimiento. En: *Memorias del*
- Núñez Paula, Israel A.; Yiny Núñez Govín. Bases Conceptuales del Software para Gestión del Conocimiento. En: *Memorias del*
- Pérez Rodríguez, Y. y Coutín Domínguez, A. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *Acimed*, 13(6). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_6_05/aci04605.htm.
- Spiezia, Vincenzo (2011). Are ICT Users More Innovative an Analysis of ICT-Enabled Innovation in OECD Firms. *OECD Journal: Economic Studies*, 2011(1). http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2011-5kg2d2hkn6vg
- Encuentro Internacional de Investigadores y Estudiosos de La Información y la Comunicación. ICOM, 2004. Ciudad de La
- V Encuentro Internacional de Investigadores y Estudiosos de La Información y la Comunicación. ICOM, 2004. Ciudad de La
- Venzin, M., von Krogh, G. y Roos, J. (1998). Future research into knowledge management. In G. von KroghJ. Roos & D. Kleine (Eds.), *Knowing in firms: Understanding, managing and measuring knowledge* (pp. 26-66). London: SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781446280256.n3
- Zucchetti, Felipe (2017). Innovación – 35. *Revista: Aptitus*; Artículo de Capital Humano e Innovación; Marzo; Lima, Perú.