

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA

EBLYN JOHANNA CASTILLO MARÍN
Autor.

JENNY KATHERINE PARRA ACOSTA
Directora

GABRIEL RODRIGUEZ LÓPEZ
Co-director.

SUSTENTACIÓN DE PRÁCTICA
Asignatura.

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DECANATURA DE DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CENTRO DE ATENCIÓN UNIVERSITARIA BOGOTÁ
BOGOTÁ, 17 de marzo de 2020**

Dedicatoria.

A Dios.

Ni siquiera puedo encontrar las palabras para extender mis agradecimientos al cielo. A diferencia de la relación básica del hombre con su creador, en este caso no puedo escribir “porque creí en ti”, más bien debo decir “porque tu creíste en mí”. Sí, aquí estoy porque creíste, porque cuando me desanimé me levantaste, cuando me caí sacudiste mis rodillas, porque en cada prueba me diste la salida y en cada asignatura el entendimiento y la sabiduría. Este proceso es tuyo, eso no quita el valor de mi esfuerzo, darte la honra no me hace menos digna de recibir mi diploma, esto es una victoria compartida, la suma de tu Gracia y mi empeño.

A Mariagna, mi princesa.

Por ser tú, por ser la mujer en la que te estás convirtiendo, por cada una de tus palabras de afirmación, por creer en mí, por seguir creyendo en Dios en medio de las dos. Te dedico mi victoria, así como te he dedicado cada uno de los minutos de mi vida. Las mejores expresiones de confianza las he recibido de ti y de tus amigos. Que las personas vean el reflejo de mi esfuerzo y amor puesto en ti y reconozcan la gran mujer que eres, es la mejor de mis cosechas, ya todo mi tiempo ha valido la pena.

Agradecimientos

A los profesores.

A TODOS, unos más especiales que otros. A los que me miraron con confianza, a los que lo expresaron, a los que creyeron, a los que sumaron con sus opiniones y a los que restaron con sus comentarios, todos me invitaron a mejorar. Por el respeto de todos, por su tiempo, su experiencia, su dedicación. Son seres humanos con fortalezas y debilidades, a veces lo olvidamos y exigimos en una sola vía, por eso perdón. Gracias por el esfuerzo de una clase dinámica donde compartían chistes flojos, mala ortografía, experiencias de vida propias y lo que fuera significativo para nuestras vidas, eso es darse. Gracias por darse y dejar un pedacito de ustedes en mí.

A mí.

Porque puedo celebrar mi esfuerzo, una victoria más, continuar a tiempo, creer en mí. Porque lloré de impotencia y en ocasiones quise tirar la toalla pero lo que Dios hizo en mí no permitió que me diera por vencida. Cada arrojito, arranque o atrevimiento se tradujo en este día que valió la pena provocar.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract.....	6
Key Words.....	7
Introducción.....	8
1. Objetivos	10
1.1. Objetivo general	10
1.2. Objetivos específicos.....	10
2. Antecedentes	10
3. Justificación.....	12
4. Información General.....	13
4.1.Marco Contextual.....	13
4.2.Marco Referencial.....	15
4.3.Marco Teórico.....	16
4.4.Aspectos Metodológicos.....	20
5. Propuesta.....	22
6. Análisis de los Resultados.....	23
7. Lecciones aprendidas.....	34
8. Conclusiones.....	35
9. Bibliografía.....	36
10. Anexos.....	37

Listas especiales (Lista de figuras, Lista de gráficas, lista de tablas, etc.)

Tabla 1. Bases de Datos Indagadas.

Tabla 2. Revistas Indagadas.

Tabla 3. Tipos de Gestión.

Tabla 4. Ranking Tipos de Gestión.

Tabla 5. Documentos por Asociaciones.

Tabla 6. Resultado General en Base de Datos.

Tabla 7. Países de Edición.

Tabla 8. Países de Investigación.

Tabla 9. Resultados por Áreas de Conocimiento General.

Tabla 10. Resultado por Áreas de Conocimiento en Colombia.

Tabla 11. Temas Secundarios por Investigación.

Resumen

El siguiente trabajo se realiza como iniciativa del área de investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia, teniendo como objetivo principal identificar las necesidades de nuevas ofertas académicas en el marco de gestión institucional y el programa de calidad institucional. Se analiza información escrita publicada en América Latina de tendencias de gestión en las empresas. En el proceso de investigación se indagaron tres bases de datos y tres asociaciones a profundidad en temas como sistemas de gestión, calidad y gestión organizacional. La metodología es la investigación cualitativa de tipo descriptivo a través de revisión literaria. Se concluye que la gestión del conocimiento es la gestión con mayor información circulante, siendo la de mayor tendencia, y que la disminución en la cantidad de información y artículos acerca de gestión de calidad da una idea errada de su retroceso como tendencia organizacional; lejos de serlo, la gestión de calidad se convirtió en un tema transversal involucrado en todas y cada una de las tendencias.

Palabras clave: Gestión, Sistema, Organización, Calidad

Abstract

The following work is executed as an initiative of the research area of Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia, with the main objective of identifying necessities of new academic offerings within the framework of institutional management and the institutional quality program. Written information published in Latin America on trends of management in companies it is analyzed. In the research process, three databases and three in-depth associations were investigated on topics such as management systems, quality, and organizational management. The methodology is qualitative research of descriptive type through literary review. It has been concluded that the management of knowledge is the management with more circulating information, being the one of greater tendency, and that the decrease in the quantity of information and articles about quality management gives an erroneous idea of its regression as an organizational tendency; far

from it, quality management became a cross-cutting issue involved in each and every trend.

Key words: Management, System, Organization, Quality

INTRODUCCIÓN

A partir de los compromisos adquiridos por el programa de calidad institucional para la generación y oferta de nuevos programas formativos y el apoyo que el área de investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia significa en los proyectos institucionales, se inician investigaciones en diferentes tópicos, que resultan en espacios de formación cubriendo necesidades en el contexto financiero, administrativo y de recursos humanos actuales.

Este trabajo inicia con el objetivo de identificar en Colombia las tendencias en la implementación de sistemas de gestión organizacional. Se justifica sobre las necesidades sociales actuales y la posibilidad de generar programas de formación. En la caracterización de la empresa se describe a grandes rasgos la historia y los objetivos de la Universidad a nivel general, así como la vinculación de las áreas pertinentes para lograrlos.

En el desarrollo de la investigación se contextualiza el objeto de estudio a través de la proyección social que las universidades deben tener, cubriendo responsablemente las necesidades empresariales; generando nuevos conocimientos. También se respalda la investigación en el Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Educación y en los criterios del sistema de gestión de calidad para la mejora continua como principal base de los demás sistemas de gestión organizacional.

Esta es una investigación cualitativa, con un estudio de tipo descriptivo de alcance teórico, en el diagnóstico se describe de manera completa el método de investigación usado para el desarrollo del trabajo, la información que será analizada, los tiempos y lugares. La meta propuesta es revisar 80 documentos de los cuales se alcanza un 77%. Las bases de datos escogidas para explorar son Ebscohost, ScienceDirect y Scopus, así como algunas asociaciones de Colombia y Latinoamérica. Luego de realizar el desarrollo de la contextualización general del proyecto de investigación basado en la necesidad de actualizar información para la generación de nuevas ofertas académicas, se realiza el análisis abarcando los resultados que arroja la investigación, permitiendo reconocer varios tópicos que pueden verse como temas principales en la creación de ofertas

académicas según la visión de la universidad y las alternativas que proyecta el contexto colombiano. En el marco de referencia se inicia con el pensamiento administrativo y cada una de las vertientes que este generó, desde Taylor pasando por la evolución organizacional hasta los tipos de administración contemporánea.

Ya en los aspectos metodológicos y en el análisis de los resultados se describe el paso a paso de la revisión literaria. En la última parte, se encuentran las lecciones aprendidas, las conclusiones y recomendaciones. El resultado de esta investigación dirige la mirada a la gestión del conocimiento como uno de los principales tópicos implementados en las organizaciones y la gestión de calidad como un tema transversal.

Una de las limitaciones en la realización del trabajo se presentó en la cantidad de información que suministraban las bases de datos cuando se filtraba sólo con la palabra “gestión”, ya que la cantidad de información era considerable, a pesar de tener un primer filtro de tiempo determinado; de modo que en las bases que lo permitían se filtró por temas de interés como “administración” “gestión organizacional”, “Business source complete”, “negocios, administración y contabilidad” y aquellos que redirigieran la investigación hacia el área organizacional, disminuyendo la dispersión de la información.

Ha sido un trabajo realizado a consciencia, con el interés de concebir resultados reales que aporten bases concluyentes para la generación de ofertas educativas interesantes para cada uno de los actuales o potenciales estudiantes de la Universidad Santo Tomas. Por otro lado, establecer estadísticas de información literaria reciente que aporte para nuevas investigaciones. Es de recalcar que este trabajo de investigación fue formulado por el área de investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia con la cual me involucré para el desarrollo del mismo.

1. OBJETIVOS.

1.1. General.

Identificar las tendencias actuales en la implementación de sistemas de gestión organizacional en Colombia reconociendo las necesidades de formación académica que facilite la generación de nuevos programas para la Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia

1.2. Específicos

- Identificar los marcos de referencia a nivel Nacional y Latinoamericano.
- Establecer el principio de investigación a través del cual se identificarán las tendencias en sistemas de gestión organizacional.
- Analizar la información encontrada en las bases determinadas para la investigación.

2. Antecedentes.

“La Universidad Santo Tomás, Primer Claustro Universitario de Colombia, fue fundada por la Orden de Predicadores (O. P.) el 13 de junio de 1580.

En 1608 se fundó el Colegio Santo Tomás y posteriormente se fusionó con la Universidad de Estudios Generales. Nació así el Colegio-Universidad Santo Tomás que posteriormente se llamaría Universidad Tomística.

Durante casi tres siglos esta Universidad constituyó una fuente inagotable de pensamiento y cultura que formó a numerosas generaciones de neogranadinos. Entre los graduados destacados se encuentran los nombres de Andrés Rosillo (con estudios en Filosofía, Teología y Cánones), Camilo Torres, autor del célebre “Memorial de Agravios”, Francisco José de Caldas (graduado en Cánones), Francisco de Paula Santander (en Filosofía y Leyes) y Atanasio Girardot (en Cánones).

Se restauró en Santafé de Bogotá el día 7 de marzo de 1965 por la Provincia de San Luis BERTRÁN de Colombia, de la Orden de Predicadores, con el nombre de Universidad

Santo Tomás de Colombia, con personería jurídica mediante la Resolución n.º 3645 del 6 de agosto de 1965.

Con el ánimo de expandir la misión institucional de formar profesionales éticos y creativos, la Universidad Santo Tomás creó, en 1973, la Seccional de Bucaramanga, que cuenta con un alto reconocimiento en la región nororiental del país. En 1975 la Universidad Santo Tomás fue una de las pioneras en ofrecer programas con la modalidad de educación a distancia, con la cual se han formado un alto número de profesionales de diferentes regiones del país, luego se instauró en la capital boyacense el 3 de marzo de 1996, dado que en Boyacá la comunidad dominicana ha mantenido una brillante tradición educativa y cultural; al año siguiente se estableció en Medellín y en el año 2007 comenzó la oferta de programas presenciales en Villavicencio.” (Tomás, s.f.)

Teniendo en cuenta el horizonte de las políticas investigativas de la Vicerrectoría de la Universidad Santo Tomás y el Plan Integral Multicampus de la Universidad, orientadas a la generación de conocimiento, el centro de investigación es el centro académico creado para la gestión de investigación asesorando, apoyando y acompañando los procesos de investigación y gestión de conocimiento, buscando empalmar la docencia, la investigación y la proyección social. (Tomas, 2018)

Es así como los principios que orientan la investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia son la innovación educativa, la innovación científica y la innovación tecnológica, una de estas líneas se convierte en el centro de la investigación; como campo de conocimiento, buscando identificar las tendencias actuales en la implementación de sistemas de gestión organizacional en Colombia, de manera que se genere información que facilite la concepción de nuevas propuestas de formación para la Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia.

3. Justificación.

“La Universidad Santo Tomás es la primera Universidad privada en Colombia que recibe la Acreditación Multicampus, que se extiende por Colombia en el marco de la perspectiva Institucional de Regionalización y Proyección Social.” (Tomas, 2018)

El área de investigación de la Universidad Santo Tomas en su compromiso e interés de apoyar el enfoque de la gestión institucional y su programa de calidad Institucional, analizó la oportunidad de ampliar la oferta de programas académicos teniendo en cuenta las siguientes condiciones: programas pertinentes con el contexto actual, que respondan a las necesidades de los profesionales colombianos y que su aplicación genere un impacto positivo en las organizaciones y en la sociedad en general. Por lo cual se inicia la investigación de los elementos anteriormente nombrados con el propósito de hallar las necesidades en materia educativa y de formación para la generación de nuevas propuestas que cubran estos vacíos.

Es de esta manera como se inicia la investigación de los diferentes tópicos posibles para un programa de formación dirigido a la Facultad de Ciencias y Tecnología. Una vez se conocen los resultados iniciales acerca de los temas más destacados, los relacionados con gestión empresarial se repiten insistentemente, convirtiéndose en el elemento principal de exploración en la investigación. En la unificación de los criterios se encontraron estudios transversales referentes a la gestión en las organizaciones en todas las áreas, sin embargo las más indagadas y con mayor tendencia de implementación son: gestión del conocimiento, sistemas de gestión de la calidad y sistemas de gestión de la información.

El proyecto investigativo identificará las tendencias actuales para la implementación de sistemas de gestión organizacional en Colombia y con esta información tomar decisiones acerca de la generación de ofertas educativas que impacten en las necesidades organizacionales actuales.

4. Información General.

4.1. Marco Contextual.

Las entidades educativas y en especial las universidades deben desempeñar como funciones principales la docencia, la proyección social y la investigación enfocadas en resolver problemas actuales de su contexto social, de tal modo que la naturaleza misma de la investigación tiene un papel protagónico en la labor de vincular la docencia con el contexto actual a través de la generación de conocimiento, analizando y generando estrategias y herramientas para resolver los problemas de la sociedad.

El Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Educación por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector Educación en su parte 5, Título 3, Prestación del Servicio Educativo, Capítulo 2: Registro Calificado, Oferta y Desarrollo de Programas Académicos de Educación Superior, determina las condiciones de calidad mínimas para crear y obtener el registro de un programa de formación, dentro de las cuales se encuentra justificar, validar y sustentar la oferta a través de la realización de un estudio pertinente donde se deben identificar detalladamente las necesidades, condiciones, prospectivas y retos del área de interés que serán suplidas con la oferta educativa. (Ministerio de Educación Nacional , 2015)

Por otro lado la ISO, Organización Internacional de Normalización, es el mayor desarrollador mundial de estándares internacionales voluntarios. Fue fundada en 1947 y a la fecha según la página ISO se han generado 22.552 estándares internacionales cubriendo casi todos los aspectos de la tecnología y negocios. Esta organización cuenta con 164 países miembros. En 1951 se publica la primera norma ISO y desde entonces se generan informes mensuales sobre los comités técnicos. En 1987 se publica la familia ISO 9000 primer estándar de gestión de calidad. (International Organization for Standardization, 2018)

Los criterios establecidos para un sistema de gestión de calidad son una serie de principios con enfoque en la mejora continua y del proceso, estos fueron instituidos en la norma ISO 9001:2015 siendo el único estándar que certifica independiente del tamaño de la

organización o del área donde se aplique; garantizando productos y servicios con el mismo nivel de calidad, de tal modo que se genera una cantidad innumerable de posibles sistemas de gestión organizacional según su tipo y área de especialización, aunque todas con un mismo fin. (International Organization for Standardization, 2018). En este sentido el análisis a nivel Colombia permitirá determinar los enfoques más relevantes, que se reconocerán a través de los temas más desarrollados e implementados según la cantidad de literatura considerada.

Inicialmente se presentaron limitaciones por la cantidad y forma de la información arrojada, dejando la incertidumbre sobre si efectivamente la información encontrada, muestra las tendencias de implementación y las necesidades según la dinámica empresarial y educativa en Colombia, ya que cada país, al parecer, se encuentra en una etapa de descubrimiento y avance diferente de la gestión. La información arrojada mostraba una dispersión muy alta en temas organizacionales, obligando, así, la eliminación del análisis de artículos con un nivel muy alto de especialización de difícil agrupación.

Es en este sentido que el centro de investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia busca identificar las nuevas tendencias en el desarrollo y aplicación de herramientas en los sistemas de gestión organizacional y con fundamento en ese hallazgo concebir la generación de conocimiento para ofrecer programas novedosos de formación en las áreas más concluyentes para la Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia, tanto en pregrado como en posgrado, sin ignorar, como se explica con anterioridad, que puede existir una cantidad innumerable de posibles sistemas de gestión organizacional según el tipo y área de especialización de las empresas.

4.2. Marco Referencial.

La presentación oficial del PIM de la Universidad Santo Tomas 2016 – 2027 tiene dentro de sus aristas y como uno de los temas principales a ser atendidos y valorados el área de investigación que se divide en básica y aplicada, de la básica dependen los grupos de investigación, mientras que en la aplicada se encuentra la presencia regional de los programas. Los grupos de investigación tienen como objetivo sostener la acreditación a través de la creación de nuevas líneas de investigación pensando en la naturaleza de la USTA, en la población objetivo y en las demandas del entorno. (Angulo y Valencia Consultores , 2016)

De la misma manera las líneas de acción tienen como segundo eje el compromiso con el proyecto educativo y en su tercer eje la proyección social e investigación pertinentes que se cruzan para conseguir el objetivo de impacto social a través de la idoneidad de las investigaciones formuladas y la producción de material de propuestas de formación. Por tanto es trabajo del área de investigación identificar las necesidades y oportunidades que generen impacto social a nivel nacional a través de investigaciones rigurosas, pertinentes y focalizadas en los núcleos específicos que la institución considere relevantes.

Es en este sentido que el centro de investigación de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia ha planteado la necesidad de fortalecer la información acerca de los sistemas de gestión organizacional, en vista a que las dinámicas de calidad a nivel internacional están progresando de manera rápida generando una ventaja competitiva frente a nuestro país. Si bien las problemáticas que afectan de manera macro a cada empresa son diferentes según su ubicación geográfica y el factor cultural, los criterios de calidad son globales.

Es así como la pregunta presentada para identificar los elementos en el proyecto investigativo es ¿Cuáles son las tendencias actuales en la implementación de sistemas de gestión organizacional en Colombia?

4.3. Marco Teórico

El pensamiento administrativo desde sus principios se ha enfocado en procesos que mejoren los tiempos de elaboración y la calidad de los productos, pero cada una de sus etapas ha aportado algo más, permitiendo perfeccionar el resultado final. Cada adecuación al proceso administrativo ha sido una adaptabilidad a filosofías anteriores considerando nuevos factores de la organización, reconociendo esta como un sistema dependiente de cada una de sus áreas.

La escuela clásica generó los principios de la administración para ser aplicados como una ciencia, con estos se buscaba minimizar los tiempos y los errores en la elaboración de un producto, creando un patrón que optimizara el proceso sin tener en cuenta las necesidades físicas básicas del recurso humano. Algunos de los exponentes de la escuela clásica son Henry Fayol, Frederick Winslow Taylor, Henry Gantt y Max Weber entre otros. (Rodríguez, 2011)

En 1911 la obra de Taylor “*La administración científica*” muestra como la misión principal de esta corriente era mejorar la producción, entre sus aportes más importantes están el estudio de los tiempos y el movimiento, la estandarización de actividades y herramientas y las bonificaciones salariales como incentivo de producción, que hoy en día siguen vigentes, con algunas adaptaciones según el momento histórico y fueron los principios tenidos en cuenta para la instauración de los estándares generados por la ISO 9000 con los cuales se certifican los procesos organizacionales. (Rodríguez, 2011)

Max Weber (1864 – 1920) realiza un aporte a la administración desde la sociología iniciando el estudio sistemático sobre la burocracia distinguiendo los tres tipos de autoridad: la racional, la tradicional y la carismática y como estas afectan la organización. También estudió los fenómenos económicos y administrativos, analizando su influencia histórica en la sociedad y la cultura, así como el papel de la religión en el desarrollo de un país. En el desarrollo de un modelo ideal de la burocracia basado en un conjunto de reglas y principios para la correcta administración aportó el modelo ideal de burocracia, siendo vigente a la fecha. Algunos ejemplos son: la máxima división del trabajo, (especialización), jerarquía de autoridad, (organigramas), las reglas para definir la

responsabilidad y la labor, (reglamentos laborales y políticas) y la calificación técnica y seguridad en el trabajo. Cada uno de estos ítems son tenidos en cuenta actualmente en el área de mejoramiento de las empresas y la aplicación de los SGC. (Rodríguez, 2011)

Por otro lado Henry Gantt (1861 – 1919) determinó los tiempos del proceso de una manera más general en la organización a través del diagrama que lleva su nombre, donde se representa cada una de las funciones de un proceso y los tiempos que cada de ellas exige. Henry Gantt también le dio importancia a la aplicación de la psicología en las relaciones laborales, para Gantt conocer las motivaciones, debilidades y fortalezas de los colaboradores, aportaba al crecimiento y desarrollo personal a través de la capacitación, de este modo habría mejor aprovechamiento del recurso humano. (Rodríguez, 2011)

La gestión se puede definir a la vista de diferentes aspectos y según como cada autor lo conciba o presente. La gestión administrativa o proceso administrativo básico se divide en los procesos de planear, organizar, dirigir y controlar, Henry Fayol con su enfoque clásico admitía un proceso más que era coordinar actividades y recursos para lograr objetivos. Sin importar las modificaciones según las visiones de los tratadistas, esta es la herramienta más importante del administrador de empresas. Koontz y O'Donnell agregaron el proceso de integración del personal, Agustín Reyes Ponce el proceso de previsión e integración y Lyndall Urwick, entre otros pensadores, en los años 40 integró a las ideas de Fayol la previsión y la coordinación. (Rodríguez, 2011). Todos los enfoques tienen algo en común y es que el proceso de Gestión administrativa funciona para todo tipo de empresa pues toda organización coordina sus actividades para lograr un propósito o satisfacer los objetivos por medio de una estructura organizacional dispuesta a la orden del proceso administrativo.

En la evolución del pensamiento administrativo una de las escuelas contemporáneas es la Escuela de los Sistemas que indica como un sistema es un conjunto de partes ordenadas que contribuyen al logro de un determinado fin. Ludwig Von Bertalanffy fundador de esta teoría general de los sistemas tomó sus primeras ideas de la teoría general de la biología que consta en reconocer que un sistema abierto debe tener un intercambio constante con otros sistemas contiguos por medio de interacciones diarias y complejas, de modo que ningún sistema puede describirse en términos de elementos separados, un sistema sólo puede ser estudiado de manera global. (Rodríguez, 2011)

Algunos aportes de la teoría de los sistemas a la administración es el concepto de sistema como unidad completa y organizada compuesta por dos o más partes interdependientes, componentes o subsistemas y delineada por límites identificables de suprasistema ambiental. (VELÁSQUEZ, 2000)

Peter Ferdinand Drucker fue el principal autor de la Escuela de Administración por Objetivos (APO) y ha sido considerado como el padre del *management* debido a que sus ideas aportaron conceptos básicos para la creación de la corporación moderna. El sentido corporativo de Drucker define áreas claves en la compañía donde se deben evaluar los resultados según la productividad, la rentabilidad, los recursos físicos y financieros, la innovación y la responsabilidad social. Estableciendo objetivos claros que cada área puede aportar al proceso de planificación dejando de ser una tarea exclusiva de los directivos. (Rodriguez, 2011)

Algunos aportes de la APO son: la creación de un sistema dinámico que integra la empresa para conseguir objetivos únicos determinados por los diferentes grupos, equilibrio organizacional entre trabajo diario y trabajo por objetivos, planeación y evaluación, participación en la toma de decisiones, tiempos y plazos. (Rodriguez, 2011)

El investigador William G. Ouchi principal autor de la Teoría Z o de la escuela japonesa comparó varios tipos de motivación organizacional para diseñar una nueva alternativa de modelo de gestión, enfocando sus aportes al trabajo como fuente de satisfacción de los empleados. Sus principales contribuciones hablan del incremento de la productividad a través de la apropiación y pertenencia que se genere en el recurso humano. El resultado de invertir en la educación, la moral y la satisfacción del empleado se verá reflejado en el estilo corporativo, su motivación organizacional, su compromiso y sus valores al servicio de la empresa. Algunos principios de esta teoría son: liderazgo participativo, relación de confianza empleado - empleador, confianza en las personas y relaciones sociales estrechas. (Rodriguez, 2011).

El concepto de calidad ha evolucionado con cada una de estas escuelas y teorías, involucrando conceptos no solo físicos y mecánicos sino financieros, trabajando en la mejora continua, de tal manera que para 1947 se oficializa la normalización internacional

con 67 comités técnicos, cada uno de ellos especializados en un tema único. En 1951 la primera norma ISO es publicada, siendo la actual ISO 1:2002 Especificaciones geométricas del producto (GPS): “*temperatura de referencia estándar para las especificaciones geométricas del producto*” que para ese entonces se denominó ISO / R 1:1951. Para 1955 existían 68 estándares o recomendaciones. En 1987 se publica ISO 9000 el primer estándar de gestión de calidad, convirtiéndose en una de las más importantes y vendidas. (International Organization for Standardization, 2018)

ISO 9000 se convierte en una familia que encierra numerosos criterios adaptados a sectores específicos, como: dispositivos médicos, organizaciones electorales en todos los niveles de gobierno, gobierno local, requisitos del sistema de gestión empresarial para organizaciones ferroviarias, industrias petroleras, petroquímicas y gas natural, así como para software de ingeniería. Lo anterior demuestra la versatilidad de la norma, ya que puede ser usada en cualquier tipo de organización, independiente de su campo de actividad. Sus siete principios funcionan igual para todas ellas, enfoque en el cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque basado en los procesos, mejora continua, toma de decisiones basado en evidencia y gestión de las relaciones, su orden de prioridad depende del tipo de empresa, sin embargo todos ellos están alineados para garantizar productos y servicios de buena calidad para el cliente final, creando valor para la empresa. (International Organization for Standardization, 2018)

Es por lo anterior que la investigación se enfoca en identificar las nuevas tendencias en la implementación de sistemas de gestión organizacional a nivel Colombia, teniendo en cuenta que las primeras teorías administrativas no han sido abolidas o suprimidas sino transformadas según las necesidades de la época, hoy presentadas como un hilo transversal que une cada una de las áreas de la organización.

4.4. Aspectos metodológicos

La metodología usada para realizar el trabajo es la investigación cualitativa, con un estudio de tipo descriptivo de alcance teórico, indagando las múltiples perspectivas del tema principal y generando a través del diagnóstico la identificación de las propiedades y características en las cuales se profundizará según la información recolectada. La técnica usada es el análisis de documentos y las listas de chequeo. La limitada información concreta a nivel Latinoamérica genera un vacío respecto a las tendencias de los Sistemas de Gestión organizacional, justificando la viabilidad del proyecto investigativo.

Se analizará la información actual acerca de los sistemas de gestión organizacional a través de conocimientos previos generados y avalados por la academia a nivel Latinoamérica para ampliar el rango de información pero enfocando la investigación al área de Colombia, realizando la lectura de 80 documentos publicados con anterioridad, como muestra de la investigación. Esta cantidad no es representativa pero abarcará los diferentes tópicos de los SGC y permitirá generar una referencia de las tendencias en el área de conocimiento.

Las bases de datos en las cuales se realizará la búsqueda de la información pertinente para la investigación serán aquellas avaladas e incluidas en el catálogo del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación” CRAI-USTA. A través de éstas tecnologías de información y comunicación se iniciará la búsqueda de la información filtrando por las palabras clave, gestión, sistema, organización y calidad, con un filtro de tiempo de publicación de la información no mayor a 5 años, delimitando esta geográficamente a Latinoamérica y tópicos del área administrativa.

Las bases de datos que cuentan con los artículos más completos para la generación de los RAE (Resumen Analítico para Investigaciones) son Ebscohost, ScienceDirect y Scopus. Así mismo se tendrán en cuenta ponencias, seminarios, encuentros y demás eventos que permitan reconocer información acerca de las tendencias en la implementación de sistemas de gestión organizacional en el área académica a nivel Colombia. La revisión de la literatura se dejará registrada en los RAE y con estos se logrará información estadística del tema, generando resultados como: establecer los países con mayor cantidad de

publicaciones, los temas más tratados, el tipo de literatura generada en el área, las bases de datos con mayor información, las últimas actualizaciones, las áreas organizacionales con mayor generación de conocimiento, entre otros.

Las herramientas tecnológicas usadas para el proceso investigativo, se encuentran en la nube. Cada una de las bases de datos propuestas se soportan a través del área de infraestructura y TIC's, las plataformas permiten interactuar en la gestión de información y brindan el soporte necesario para hallar la información en el proceso de búsqueda.

La realización y análisis de cada uno de los RAE se genera con las pautas de calidad brindadas por la docente investigadora principal Susana Patricia Hernández Hamon, estas fueron determinadas para la generación correcta de cada uno de los documentos y la facilidad metodológica de análisis investigativo. Cada resumen analítico contiene nombre de la investigación, autor o autores principales y secundarios, lugar y fecha de publicación, institución que soporta la investigación, descripción de metodología de la misma, palabras clave, problemas que aborda el documento, resumen del contenido, resultados y conclusiones. Además del contenido descrito con anterioridad se tiene en cuenta la base y la fecha de consulta, información que ayudará a mantener un control sobre el tema investigado y las bases a las cuales hubo acceso.

Luego de determinar el tema de investigación orientado a colaborar en la fundamentación de la propuesta de formación a nivel maestría y enriquecer el currículo de los programas en áreas de gestión y ofertas de educación continua para la facultad de Ciencias y Tecnologías de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia, se debía establecer la cantidad de literatura a revisar, se limitó geográficamente la búsqueda a Latinoamérica para tener un margen de información mayor y a Colombia, así como el tiempo de publicación de las fuentes que para este caso son publicaciones profesionales, artículos de revistas de investigación, publicaciones académicas entre 2013 y 2017, año en que se realizó el trabajo de exploración. También se tuvo en cuenta delimitar en temas administrativos, contables y de gestión organizacional para cerrar la brecha de identificación de oportunidades de ofertas educativas.

5. Propuesta.

La propuesta consiste en realizar una investigación para identificar las tendencias en la implementación de sistemas de gestión organizacional en Colombia y con fundamento en la información arrojada, facilitar la generación de conocimiento para ofrecer nuevos programas de formación para la Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia, tanto en pregrado como en posgrado, obedeciendo a la pertinencia y compromiso social y formativo.

La información aportará al desarrollo de nuevas ofertas educativas desde el área de investigación, alimentando el currículo de los programas en áreas de gestión administrativa y de esa manera cumplir con las expectativas del PIM. La consolidación de esta investigación con la estructura organizacional de la Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia está justificada en el Plan Integral Multicampus y con sus objetivos a mediano y largo plazo. Como ya se había definido en el marco referencial, la investigación es una columna de la institución, contando con el financiamiento apropiado para la generación de conocimiento y la facilidad para la gestión de la información, así como también, proveerse de mano de obra cualificada para ello, pues es talento humano compuesto por el área profesional de investigación y población educativa.

Lo anterior da cumplimiento a los requisitos mínimos para el reconocimiento investigativo ante las entidades interesadas. El tiempo, la cantidad de participantes, los resultados verificables de los proyectos propuestos, las condiciones del líder del grupo, la cantidad de proyectos en ejecución y tener una apropiación social y circulación del conocimiento resultado de actividades anteriores, son características del área de investigación que le dan aval a sus propuestas.

Es por ello que contar con el respaldo de esta área para el desarrollo de la investigación le dio sentido y credibilidad a esta propuesta de trabajo.

6. Analisis de los resultados.

Para iniciar la revisión de los 80 documentos la primera base de datos indagada fue ScienceDirect en la cual se encontraron 29 artículos en las siguientes revistas: Ciencias de la información un (1) artículo, Contaduría y Administración nueve (9) artículos, Estudios Gerenciales ocho (8) artículos y por último Suma de Negocios con once (11) artículos. De los anteriores artículos se desprendieron 18 temas de gestión. La segunda base de datos indagada Ebscohost, arrojó información en 7 revistas diferentes AD-minister, El Profesional de la Información, Pensamiento y Gestión, Revista Ciencias Económicas y Administrativas, Revista Idea, Revista Información Tecnológica y Revista Trilogía; con un total de 17 artículos y 8 temas diferentes, de ellos la gestión del conocimiento alcanzó 9 de los 17 artículos.

La última base de datos considerada fue Scopus en la cual se encontraron 6 artículos en 5 revistas con 6 temas tratados, tres de estas cinco revistas no han sido mencionadas con anterioridad: Revista Ingeniare, Revista Espacios y Revista opción. Nuevamente de los 6 artículos 4 de ellos se enfocan en Gestión del Conocimiento, uno habla de Arquitectura Empresarial y el último de Gestión de la Innovación.

En total se indagaron 3 bases de datos entre las cuales se encontraron 14 revistas con resultados en sistemas de gestión de diferentes áreas de la organización. Como lo muestran la tabla 1 y la tabla 2.

Tabla 1. Bases de datos indagadas.

BASE DE DATOS	CANTIDAD
Ebscohost	17
Science Direct	29
Scopus	6
TOTAL	52

Tabla 2. Revistas indagadas.

REVISTAS INDAGADAS	CANTIDAD
AD- minister	4
Ciencias de la Información	1
Contaduría y Administración	9
El Profesional de la Información	4
Estudios Gerenciales	8
Información Tecnológica	1
Ingeniare	1
Pensamiento y Gestion	4
Revista Ciencias Económicas y Administrativas	1
Revista Espacios	1
Revista Idea	1
Revista Información Tecnológica	2
Revista Opción	1
Revista Trilogía	3
Suma de negocios	11
TOTAL	52

En cuanto a la cantidad de lectura con información de algún tipo de gestión y con esta palabra contenida en el título, se encontraron innumerables documentos, una vez se realizaba el filtro con las características nombradas en el diagnóstico, las bases arrojaron 25 temáticas relacionadas, no se tuvieron en cuenta aquellas con un nivel de especialidad muy alto porque la dispersión de la información no permitía una agrupación útil para el análisis. Incluso en la tabla No. 3 se encontrarán temas disgregados pero destacados en el área de gestión organizacional que son importantes en el desarrollo investigativo de algunos países.

Tabla No. 3. Tipos de gestión.

TIPOS DE GESTION	CANTIDAD
Arquitectura Empresarial	1
Gestión cadena de suministros	1
Gestión cultural	1
Gestión de calidad	4
Gestión de la información	3
Gestión de la información y tecnología	1
Gestión de la innovación	4
Gestión de organizaciones públicas	1
Gestión de procesos	1
Gestión de Recursos Humanos	6
Gestión del conocimiento	13
Gestión del diseño	1
Gestión del servicio	1
Gestión Ecológica en pro del manejo de la marca	1
Gestión Empresarial	1
Gestión en seguridad de la información	1
Gestión estratégica	1
Gestión humana y RSE	2
Gestión Logística	1
Gestión organizacional	2
Gestión Pública	1
Gestión tecnológica	1
Sistemas de control Interno	1
Sistemas de Gestión contable	1
Sistemas Integrados de gestión	1
TOTAL	52

Una vez categorizados los temas en orden de participación en la investigación, la gestión del conocimiento se encuentra en primer lugar con 13 artículos; 25% del total investigado, en segundo lugar la gestión de recursos humanos con 6 artículos y un 16% de contribución, en tercer y cuarto lugar la gestión de la calidad y la gestión de la innovación con 4 artículos relacionados, que significaron un 8%, mientras que la gestión de la información se encontró en el quinto lugar con 3 artículos y un 6% de participación. Esta categorización permite conjeturar el auge de la gestión del conocimiento en el desarrollo empresarial y como su implementación como sistema de gestión organizacional es un tema prioritario en la actual economía, como se ve en la tabla No. 4 donde se encuentra el ranking de los tipos de gestión más implementados.

Tabla No. 4 Ranking tipos de gestión

TIPOS DE GESTIÓN	TOTAL
Gestión del conocimiento	13
Gestión de Recursos Humanos	6
Gestión de calidad y procesos	4
Gestión de la Innovación	4
Gestión de la información	3

Dentro de las asociaciones o instituciones que aportan a la investigación con sus documentos se encuentra CLADEA; “Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración” que funciona como una red internacional de instituciones educativas de nivel superior dedicadas a la investigación y formación en el área de la administración. Cada año esta institución realiza un encuentro que reúne a exponentes con un tema específico, permitiendo la generación de documentos, artículos y libros. El encuentro de 2013, realizado en Río de Janeiro contó con más de 90 ponencias, de las cuales 16 en su título contenían la palabra “gestión”, pero ninguna de ellas identificada con la palabra calidad, sistema u organización, que permitiera determinar la implementación de nuevos sistemas de gestión organizacional, más bien son sesiones especializadas en el área económica, gobierno corporativo, recursos humanos, estructura organizacional, toma de decisiones, impacto según el tipo de liderazgo, responsabilidad social corporativa, logística, innovación, modelos de desarrollo educativo, entre otros. (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración de Empresas, 2017)

Desde el encuentro de 2014 realizado en Barcelona España, se fraccionaron los temas en 11 capítulos o temas especializados, para este año se presentaron más de 50 ponencias, la gestión del conocimiento tuvo la mayor participación en la temática de Dirección General y Estratégica. (CLADEA, 2014). El encuentro de 2015 tiene su enfoque en la gestión de los recursos humanos, sin ninguna participación del tema de mejora continua o gestión de calidad, mientras que el encuentro realizado en 2016 en Colombia llamado “La Innovación en las Escuelas de Negocio” en su capítulo de Dirección General y Estratégica cuenta con dos ponencias relacionados con el tema; la primera; “Metodología Integrada Para el Control Estratégico y la Mejora Continua; Basada en el Balanced Score Card y el Sistema de Gestión de Calidad: Aplicación en una Organización de Servicios en Colombia” de Genett Isabel Jiménez Delgado, Emilio Armando Zapata y la segunda “Los

Sistemas de Gestión de la Calidad y la Competitividad en las Organizaciones” de César Augusto Perdomo Guerrero. (CLADEA, 2017)

En otros encuentros realizados entre 2013 y 2017 en Colombia y Argentina se generaron 5 documentos enfocados en gestión, 3 de ellos nombrados “Estudios Gerenciales Desde la Gestión” publicados en los encuentros de los años 2013, 2014 y 2016 dirigidos hacia la gestión del conocimiento. Con la información recolectada para el encuentro Latinoamericano de 2014 realizado en Puebla, México; se publica el libro “Innovación y Emprendimiento a la Luz del Contexto Latinoamericano. Guía de mejores prácticas para el impulso de la actividad emprendedora basada en la innovación”. En el 2015 después del encuentro Latinoamericano se generó el documento “El capital social organizacional de la pequeña empresa innovadora” enfocado en la gestión de los recursos humanos.

ASCOLFA es la Asociación Colombiana de Facultades de Administración que nace en 1982 por la necesidad de crear un órgano rector de las facultades de administración, actualmente cuenta con 159 asociados, entre universidades, facultades, escuelas y programas de administración de todo el país. Durante sus encuentros en 2017 se generaron 5 documentos dirigidos a algún tipo de gestión, 3 de ellos a la gestión de recursos humanos, 1 a gestión de la innovación y el último a gestión de calidad y procesos. (ASCOLFA, 2018)

La indagación realizada a los documentos generados por las asociaciones en encuentros diferentes a la reunión anual de estas, arrojaron como resultado que Ascolfa y Cladea generan la misma cantidad de documentos, cinco cada una de ellas, con temas relacionados a algún tipo de sistema de gestión, sin embargo existe una diferencia entre los resultados, ya que, Ascolfa genera mayormente documentos de gestión de recursos humanos, mientras que por su parte Cladea genera 3 con temas relacionados a la gestión del conocimiento, continuando con la tendencia hacia este tipo de gestión. En la tabla No. 5 se ve el resultado según asociación y tipo de gestión.

Tabla 5. Documentos por asociaciones.

ASOCIACIONES	CANTIDAD
Ascolfa	5
Gestión de calidad y procesos	1
Gestión de la Innovación	1
Gestión de Recursos Humanos	3
Cladea	5
Gestión de la Innovación	1
Gestión de Recursos Humanos	1
Gestión del conocimiento	3
TOTAL	10

Otra información importante que arrojan las estadísticas tiene que ver con la cantidad de documentos que las bases de datos almacenan referente al tema de gestión. Mientras que Ebscohost y SciencDirect ofrecen datos más exactos sobre sus títulos y fuentes, Scopus por su parte da información general y no es tan exacta en las cantidades por temas, cada filtro realizado entrega datos diferentes para las mismas fechas. Es de tener en cuenta que para filtrar el tema de la investigación se revisaron títulos de gestión en el área administrativa y de gestión organizacional, ya que la cantidad de documentos que arrojan las bases de datos con solo la palabra “gestión” sin ningún tipo de filtro adicional está muy por encima de lo que aquí señalado creando un sesgo y una población de investigación muy grande.

En la tabla No. 6 se puede ver la diferencia en la cantidad de documentos almacenados en Ebscohost frente a dos rangos; el primero de 2015 al 2017 que arroja 1.534 documentos de los cuales el 24,18% son publicaciones en español, no necesariamente latinoamericanas. Cuando el rango se amplía desde 2014 la cantidad de documentos sube a 2.449, lo que significa que solo ese último año se habían cargado a la base 915 publicaciones sobre gestión y si la tendencia fuera continua en los 4 años deberían existir alrededor de 3.600 documentos; de tal manera que se percibe la disminución en los escritos acerca del tema, ya que promediando la cantidad total para los últimos tres años; serían 511 publicaciones al año, un 45% menos que el año 2014. Así mismo se ve reflejado en la cantidad de documentos en español, en el año 2014 se exponían 152 textos del tema, mientras que el promedio por los últimos tres años desciende a 123 por año, comparativamente un 20% menos al 2014, significando una disminución frente al global de los documentos del 50%.

ScienceDirect por su parte no arroja resultados concretos para el rango 2015 -2017 en el total de tipos de texto, pero sí filtra la cantidad general de artículos y los realizados en español, la diferencia es de tan solo 25 artículos. Un mes después de realizar el primer filtro se aumenta un año el rango de inicio, tomando desde 2014 respetando el rango hasta 2017, esto arroja un total de 529 documentos donde 504 son artículos, a pesar de conseguir esta cantidad importante de artículos el resultado en español fue poco alentador, ya que sólo el 10% está en este idioma. Otro de los resultados que se puede leer es que en el 2014 se cargaron 20 investigaciones publicadas, mientras que para los tres años subsiguientes se conservaron 30, un promedio de 10 por año, nuevamente una disminución del 50%.

Tabla 6. Resultado general en bases de datos.

FECHA	BASE DE DATOS	FECHAS INVESTIGADAS	PALABRA	TIPO DE TEXTO			IDIOMA	
			TEMA GENERAL	TOTAL	LIBROS	ARTICULOS	TODOS	ESPAÑOL
22/05/2017	Ebscohost	2015-2017	Gestion	1534			1534	371
20/06/2017	Ebscohost	2014-2017	Gestion	2449			2449	523
22/07/2017	ScienceDirect	2015-2017	Gestion	N.A		55		30
24/08/2017	ScienceDirect	2014-2017	Gestion	529	25	504		50

En cuanto a la participación de los países en la edición y publicación de artículos referentes al tema, Colombia aporta una cantidad importante y aunque España no hace parte de los países determinados, los 3 artículos tenidos en cuenta para la investigación; son resultados de revisiones literarias en Latinoamérica, lo que para el caso permitiría tener datos comparativos. En la tabla No. 7 se ve la participación por países. Hay que aclarar que Cuba publica una cantidad importante de literatura en gestión pero toda enfocada en la administración pública y social, mientras Chile se ha especializado en temáticas financieras y de exportación. Los países con una sola participación tienen información dispersa en muchos tópicos.

Tabla 7. Países de edición.

PAÍS DE EDICIÓN	CANTIDAD
Colombia	31
México	10
Chile	4
España	3
Argentina	1
Cuba	1
Venezuela	1
(en blanco)	1
TOTAL	52

Cuando el análisis se realiza por el país donde se aplica la investigación, la información varía un poco, aunque Colombia continua siendo el de mayor aporte disminuye la cantidad de investigaciones realizadas dentro del país, lo mismo sucede con México. Cuba y Argentina por el contrario aportan una mayor cantidad, lo que significa, que son plazas importantes para la investigación de sus tendencias y sus comportamientos en gestión. Los indeterminados o “en blanco” son documentos que no establecen el país donde fue realizada o aplicada la investigación. En la tabla No. 8 se ven los resultados por país o área donde fue aplicada la investigación.

Tabla 8. País de investigación.

PAÍS DE INVESTIGACIÓN	CANTIDAD
Colombia	27
México	7
(en blanco)	6
Cuba	4
Argentina	3
América Latina	1
BIBLIOGRAFIA B.DATOS	1
Brasil	1
España	1
Hispanoamérica	1
TOTAL	52

Una vez analizados los datos proporcionados por las bases, se agrupa la información incluyendo la relacionada por las instituciones y asociaciones para realizar el análisis general. En la tabla No. 9 se puede ver el resultado general por áreas de conocimiento.

Tabla 9. Resultado general por áreas de conocimiento.

AREAS DE CONOCIMIENTO	CANTIDAD	% GENERAL
Gestión del conocimiento	24	39
Gestión en seguridad de la información y tecnología	6	10
Gestión de calidad y procesos	11	18
Gestión de la Innovación	6	10
Gestión de Recursos Humanos	14	23
Gestión Ecológica en pro del manejo de la marca RSE	1	2
TOTAL	62	100

En la tabla No. 10 está el resultado del análisis literario solo para Colombia, incluyendo las publicaciones de las asociaciones e instituciones. Las áreas de gestión con mayor intervención investigativa fueron tres; en primer lugar la gestión del conocimiento, seguida por recursos humanos y por último la gestión de calidad y procesos. En la tercera columna se determina el porcentaje de participación.

Tabla 10. Resultado por áreas de conocimiento en Colombia.

AREAS DE CONOCIMIENTO	CANTIDAD	% COLOMBIA
Gestión del conocimiento	14	39
Gestión en seguridad de la información y tecnología	0	0
Gestión de calidad y procesos	6	17
Gestión de la Innovación	3	8
Gestión de Recursos Humanos	12	33
Gestión Ecológica en pro del manejo de la marca RSE	1	3
TOTAL	36	100

Además de los filtros determinados al inicio del estudio, se comprendió la necesidad de un nuevo filtro que evitará sesgos en la investigación y tener una mayor orientación hacia las tendencias de gestión organizacional que competen a la formación pedagógica que se aspira brindar, por lo tanto el tema secundario de cada uno de los documentos relacionados fue tenido en cuenta para determinar el grado de vinculación en la investigación. Si bien los títulos de los artículos contienen la palabra gestión, están en el rango de tiempo categórico y en el área geográfica delimitada, una vez iniciada la revisión literaria y la clasificación, se encontraron temas por fuera de lo estipulado, por lo tanto

fueron textos descartados porque no brindaban información concreta a nuestra área de investigación. Así mismo algunos artículos no brindan información complementaria de la investigación, otros no cuentan con el país de análisis o el área complementaria siendo muy general la cobertura. En el caso de Cuba existe una mayor cantidad de artículos a los aquí recurrimos para la revisión pero fueron apartados debido a su rasgo gubernamental y social.

Los temas secundarios de los artículos revisados se encuentran en la tabla No. 11.

Tabla 11 Temas secundarios por investigación.

TEMA SECUNDARIO EN LOS ARTICULOS	CANTIDAD
Gestión administrativa	10
Cultura organizacional	4
Administración pública	2
Gestión humana	2
Gestión Tecnológica y conocimiento	2
Tecnología	2
Aprendizaje y cultura organizacional	1
Cadena de suministros para reciclaje.	1
Cadena global de valor	1
Ciencia y tecnología	1
Compromiso organizacional	1
Conocimiento y tecnología	1
Creación de ventajas competitivas	1
Cultura organizacional y controles de gestión	1
Desarrollo empresarial	1
Desarrollo social	1
Desempeño organizacional	1
Educación	1
Empresas de Salud Pública	1
Empresas de Transporte	1
Empresas financieras	1
Estrategia, cultura y tecnología	1
Estructura de servicios	1
Gestión de Proyectos	1
Gestión del conocimiento	1
Gestión del conocimiento y servicios	1
implementación en la industria farmacéutica	1
Integración entre gestión y diseño	1
Inversión y tecnología	1
Investigación	1
marketing ecológico y branding como ventaja competi	1
Modelo organizacional	1
Procesos de innovación	1
Procesos de innovación, Pensamiento estratégico	1
Procesos y competitividad	1
Procesos y tecnología de la información	1
TOTAL	52

Actualmente se ha encontrado una correlación positiva entre las empresas que aplican sistemas de gestión organizacional como: la gestión de calidad total, la capacitación de los recursos humanos y los nuevos modelos de gestión de conocimiento, ya que generan ventajas competitivas frente aquellas que no aplican ningún sistema de gestión. Esta información estadística de la gestión de calidad mayormente se encuentra en literatura española según resultados de la “*Revisión de la literatura sobre gestión de calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España*” publicada en 2015. Esta investigación teórica, de tipo cualitativo, basada en 100 artículos de 31 revistas hispanoamericanas y españolas, aborda las nuevas tendencias en gestión de calidad y los métodos de mejoramiento de procesos. Uno de los resultados que arrojó la investigación es que en los últimos años ha disminuido la investigación en temas de gestión de calidad, esto se puede deber a otras tendencias de gestión, al enfoque en la innovación y al aumento en la investigación sobre gestión del conocimiento.

Como se rescata en párrafos anteriores, aunque los artículos de investigación con referencia exacta a la gestión de calidad hayan disminuido, no significa su invalidación; ya que es la palanca principal de la estandarización de la gestión, esto solo muestra su evolución en nuevos temas, nuevos sistemas de gestión que lo contienen como ADN, necesarios para complemento en su desarrollo. Los sistemas de gestión organizacional en cada una de sus especialidades y tópicos buscan la integración a través de una visión holística de las empresas, teniendo en cuenta las necesidades y tendencias del mercado.

Esas tendencias se traducen en Colombia, según el análisis de los documentos revisados en tres áreas de gestión que están siendo pilar de investigación y desarrollo para las empresas: la gestión del conocimiento, la gestión de recursos humanos y claramente en la gestión de calidad y procesos, que continúa su perfeccionamiento.

7. Lecciones aprendidas.

a. Enfoque.

Una de las mayores lecciones que deja esta investigación es el enfoque que desde un principio se le debe dar a la misma, no es sólo tener un tema de exploración, es tener un objetivo para lograr resultados concretos. Los objetivos claros delimitan; por lo tanto se debe clasificar: el tipo de investigación, apreciar la posición geográfica, la cantidad de información a analizar, el rango en el tiempo, el tipo de fuentes y las palabras claves.

b. Correcta Contextualización.

Contextualizar la investigación es trascendental, el conocimiento primario del tema a tratar permite reconocer los avances en el mismo, los sesgos, su influencia en el entorno, las apreciaciones generales y los resultados anteriores. La relación con otros temas que lo rodean permite generar debate frente a los diferentes puntos de vista, de ese modo, se ayuda a comprender el contenido de la investigación a realizar.

c. Elección del Equipo de Trabajo.

Contar con el equipo de trabajo idóneo también es importante, este debe estar compuesto por personas que tengan un conocimiento general del tema y estén interesados en él. De igual forma todo el equipo debe tener claridad acerca de las condiciones de la investigación, coherencia frente a los lineamientos y una continua comunicación para evitar sesgos o derivaciones innecesarias de la misma. El equipo debe ser liderado por quién conozca de manera exacta el objetivo y no permita desviaciones posibles, ya que es viable que esto suceda debido a la cantidad de información.

d. Periodicidad en el análisis de la información.

La información recolectada debe ser analizada de forma periódica para tener la secuencia histórica que entregue resultados en el progreso y al final de la investigación. Esto le da sentido a cada uno de los informes y a la continuidad de la información.

8. Conclusiones y recomendaciones

En términos generales los documentos estudiados ofrecen una cantidad importante de modelos de gestión, existiendo una marcada tendencia en 3 de ellas, gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos y gestión de calidad y procesos, todas fundamentadas en la gestión de la calidad, traducidas en mejores productos para clientes internos y externos. Aunque existen herramientas únicas en cada una de las gestiones o modelos implementados, todas concluyen en modelos gerenciales enfocados en generar conocimiento.

Las gestiones analizadas a pesar de tener un gran espectro confluyen en las cuatro áreas determinantes de las organizaciones; área financiera, área operacional, área de recursos humanos y área tecnológica. De igual manera son tendencias desarrolladas por adaptabilidad según la necesidad de cada empresa, de manera que esta decide el área de mayor riesgo o con mayor necesidad de inversión para mantener o generar sus ventajas competitivas, implementando el sistema de gestión que más se ajuste.

El enfoque de calidad es ineludible, no importa la metodología, los sistemas o herramientas que se apliquen, si bien existe un cambio de orientación importante en estos hacia temas más puntuales que se están desarrollando, los cambios se derivan de las normas ISO 9000, como conjunto, buscando una estandarización en todos los sistemas de gestión. Una vez analizada la literatura y clasificadas las fuentes relacionadas con las tendencias se encuentran novedades interesantes como: gestión de riesgos en la nube, dinámicas de gerencia en el área de gestión humana, rediseño de la alta administración, diagnóstico ecológico y económico de cadenas de suministros, alcance y gestión de la huella de carbono, marketing y compromiso organizacional y relación entre evolución estratégica y el diseño.

La limitación de esta investigación es encontrar la relación real entre la tendencia documental y la aplicación e integración efectiva con las iniciativas organizacionales. Sin embargo la investigación es resultado de una cantidad representativa de fuentes universitarias y profesionales en el tópico principal.

Para la generación de una oferta educativa que este a la vanguardia de las necesidades reales del mercado con nuevas propuestas temáticas, sería interesante difundir este tipo de resultados investigativos para crear debates entre los estudiantes y que estos aporten a la generación de conocimiento, opinando sobre sus expectativas laborales y profesionales.

Si bien, la gestión del conocimiento tiene el mayor porcentaje de participación y aún se puede capturar mercado con una oferta educativa de este tema, también se deben pensar en la diversificación e innovación, teniendo en cuenta aquellos temas de los cuales hay poca información escrita pero que tienen una proyección importante a futuro cercano, como investigación en la administración para generación de conocimiento, marketing ecológico, uso de los recursos para la disminución de la huella de carbono y profundización en integración de Sistemas de Gestión.

9. BIBLIOGRAFÍA, CIBERGRAFÍA O REFERENCIAS

- Angulo y Valencia Consultores . (2016). *Formulación del PIM 2027, Universidad Santo Tomás*. Bogotá.: Angulo y Valencia Consultores.
- ASCOLFA. (2018). *ASCOLFA.EDU.CO*. Obtenido de *ASCOLFA.EDU.CO*: <https://www.ascolfa.edu.co/>
- CLADEA. (01 de 01 de 2014). *CLADEA.ORG*. Obtenido de *CLADEA.ORG*: https://www.cladea.org/proceedings_2014/cladea2014_portada.html
- CLADEA. (01 de 01 de 2017). *CLADEA.ORG*. Obtenido de *CLADEA.ORG*: <https://www.cladea.org/en/asamblea-anual-2016>
- Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración de Empresas. (15 de 01 de 2017). *CLADEA. ORG*. Obtenido de *CLADEA.ORG*: <https://www.cladea.org/es/xlviii-asamblea-anual-cladea-2013>
- International Organization for Standardization. (12 de Noviembre de 2018). *International Organization for Standardization*. Obtenido de International Organization for Standardization: <https://www.iso.org/home.html>
- Ministerio de Educación Nacional . (30 de Septiembre de 2015). *Decreto Unico Reglamentario del Sector Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional : <https://www.mineduacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-351080.html>
- Rodriguez, S. H. (2011). *INTRODUCCION A LA ADMINISTRACIÓN, Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. . Mexico : Mc Graw Hill.
- Tomas, U. S. (2008). *Lineamientos Para la Gestion de la Investigacion - Plan General de Desarrollo*. Bogotá.: Universidad Santo Tomás.
- Tomás, U. S. (s.f.). *Universidad Santo Tomás*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: <https://www.ustadistancia.edu.co/index.php/nuestra-institucion/historia>
- VELÁSQUEZ, F. (2000). EL ENFOQUE DE SISTEMAS Y DE CONTINGENCIAS APLICADO AL PROCESO ADMINISTRATIVO. *Estudios Gerenciales*, 77-80.

10. ANEXOS

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(1)			
1. Revisión de la literatura sobre gestión de calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España			
Autor principal			
Alex Ruiz			
Autores Secundarios			
Jorge Ayala Cruz - Nelson Alomoto y José L Acero- Chavez			
Lugar y Año de Publicación	España 2015	Institución	Universidad ICESI
Fecha de Consulta	02-05-2017	Lugar de Consulta	Sciencedirect
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa, investigación teórica basada en literatura	
	Población/Muestra	31 revistas/ 100 artículos	
	Técnicas	Lectura, clasificación,	
Palabras Clave			
Gestión de calidad, estudios gerenciales.			
Objetivos			
Presentar, examinar y caracterizar investigaciones relacionadas con la gestión de calidad publicadas en España e Hispanoamérica y la determinación de temas con potencial en cada región según el enfoque en la utilización de metodologías, esquemas, guías y normas por parte de las organizaciones.			
Problema que aborda la Investigación			
Las nuevas tendencias en la gestión de calidad y los métodos de mejoramiento de procesos.			
Resumen del Contenido			
ISO 9000 uno de los temas con más resultados en las publicaciones académicas tenidas en cuenta en la investigación, analizando sus normas, esquemas y efectividad. ISO como líder en el mejoramiento en diferentes áreas administrativas gracias a su aplicación, el aumento en la productividad, la incidencia en los indicadores financieros y el beneficio económico de la certificación. Otras investigaciones en cambio concluyeron que la certificación no garantiza el dominio del tema de costos de calidad y que puede ser complementaria de otras certificaciones pero según el sector los empresarios prefieren hacerlo en su especialización. EFQM modelo no normativo, fundamentado en la autoevaluación y en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización, su aporte positivo en la mejora del desempeño y la competitividad de las empresas, en cuanto a liderazgo, procesos, productos y servicios. Gestión de calidad como disciplina y pilar de la gestión empresarial , la cultura organizacional como factor facilitador en la ejecución de la GCT, teniendo en cuenta la relevancia del involucramiento de la alta gerencia			

en los procesos de implementación y las mejoras que ha significado la reforma en la cultura de la empresa en temas de calidad. Calidad del servicio: es significativa la cantidad de investigaciones que se realizan sobre el tema, debido al incremento de empresas de servicios que durante los últimos años se han abierto a nivel de los mercados hispanoamericanos. La gestión de calidad y la gestión de recursos humanos, su relación a través de la planificación y capacitación de sus recursos. La gestión de la calidad y su relación con la innovación y el conocimiento, estos elementos son estratégicos en la creación de bienes y servicios y promueven las ventajas competitivas de la empresa.	
Resultados de la Investigación	
La correlación entre las empresas certificadas y la importancia de la capacitación de sus recursos humanos. A pesar de esto no existe diferencia entre la calidad de sistemas de gestión de recursos humanos de empresas certificadas bajo norma ISO 9000 con empresas no certificadas. La GCT contribuye a establecer una cultura de innovación. Los modelos de gestión del conocimiento y la calidad son compatibles y promueven a la creación de organizaciones.	
Conclusiones	
Hasta el año 2013 se mantiene la tendencia en cuanto a la investigación y a la implementación de la gestión de calidad, la necesidad de desarrollar este proceso en las empresas se hace ineludible para mantener las ventajas competitivas,. En cuanto a los resultados de la literatura analizada la mayor cantidad de información y publicaciones se encuentra en España, sin embargo ha disminuido respecto a la misma investigación realizada en el 2004. Los cambios en la tendencia se pueden deber a los nuevos enfoques como el empresarismo, la gestión de riesgo y la innovación. Dentro del análisis de los modelos de gestión de calidad las más examinadas fueron las normas ISO 9000.	
Fuentes	
http://www.sciencedirect.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/search?qs=GESTION&authors=RUIZ&pub=Estudios%20Gerenciales&show=25&sortBy=relevance&publicationTitles=287546&years=2015&lastSelectedFacet=years Estudios Gerenciales , Volumen 31, Número 136 , Julio-septiembre de 2015 , Páginas 319-334	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES**

Título de la Investigación(2)
2. La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia.
Autor Principal
Marulanda Carlos .
Autores Secundarios
López Marcelo, López Fernando.

Lugar y Año de Publicación		2016	Institución	Universidad Nacional de Colombia.
Fecha de Consulta		24/03/2017	Lugar de Consulta	Ebscohost
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa, descriptiva, explicativa y correlacional		
	Población/Muestra	321 empresas		
	Técnicas	Cuestionario, evaluación gestión del conocimiento.		
Palabras Clave				
Cultura organizacional, Competencia, gestión del conocimiento, habilidades.				
Objetivos				
Presentar la relación que existe entre la cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las PYMES de Colombia.				
Problema que aborda la Investigación				
La influencia que tiene la cultura organizacional como patrón de comportamiento en la toma de decisiones y la gestión del conocimiento como factor de éxito en las actividades y las estrategias de la organización.				
Resumen del Contenido				
El documento describe cómo uno de los activos más importantes de la empresa es el recurso humano y como el buen uso de su fuerza, experiencia, conocimiento, educación y habilidades aportan un factor clave para el éxito. La gestión por competencias como promotor de las capacidades, y la cultura organizacional como variable en la consecución de un mejor rendimiento del negocio.				
Resultados de la Investigación				
Los resultados indican que hay una relación directa entre la cultura organizacional, desde los estímulos ofrecidos y las competencias personales. Demostrando además, que estos estímulos para la GC (Gestión del Conocimiento), están directamente relacionados con las competencias para GC. La cultura organizacional procura la mejora en la GC a través de los estímulos adecuados, que generan a su vez las competencias adecuadas, compromiso y sentido de pertenencia.				
Conclusiones				
• La cultura de la organización es la base para el conocimiento efectivo, la gestión y el aprendizaje organizacional. • las nuevas formas de aprendizaje y de organización social instan a adoptar y asimilar instrumentos que aprovechen las oportunidades que ofrece la economía basada en el conocimiento. • La cultura organizacional y las competencias facilitan la Gestión del Conocimiento. • Es importante desarrollar planes, programas y proyectos que permitan mejorar las competencias, a través de la Gestión del Conocimiento como herramienta para el avance de la adquisición y apropiación del mismo.				
Fuentes				
http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=99&sid=701cef75-122a-4308-a7d1-bba700e1612b%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=120125309&db=a9h				
Revista información tecnológica, 2016. Vol 27. Issue 6. pag. 3 - 10.				

Realizador	
-------------------	--

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(3)			
3. Análisis de Capacidades de Gestión del Conocimiento para la Competitividad de PYMES en Colombia			
Autor Principal			
Albeiro Hernandez..			
Autores Secundarios			
Carlos E. Marulanda. Marcelo López.			
Lugar y Año de Publicación	2014	Institución	Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia.
Fecha de Consulta	24/03/2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación	Exploratoria, descriptiva y correlacional.	
	Población/Muestra	321 empresas	
	Técnicas	Cuestionario, evaluación gestión del conocimiento.	
Palabras Clave			
Competencia, gestión del conocimiento, habilidades.			
Objetivos			
Analizar la capacidad de gestión del conocimiento para la competitividad de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia			
Problema que aborda la Investigación			
Determinar el avance de la Gestión del conocimiento a través de los aportes del análisis organizacional, los procesos y las herramientas tecnológicas de información, en el desarrollo organizacional.			
Resumen del Contenido			
Las empresas están obligadas a generar y fortalecer sus ventajas competitivas, en busca de esto han optado por diferentes tipos de enfoques administrativos; como: Gestión del conocimiento, innovación, uso de las Tic's, mejoramiento continuo y apertura a nuevos mercados como los cluster. El enfoque de gestión del conocimiento, como base del capital intelectual y que se refiere a la identificación y el aprovechamiento del conocimiento colectivo, parte de un proceso que asegura el desarrollo continuo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes para la empresa, con el objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.			
Resultados de la Investigación			
Los resultados indican que el sector donde menos se gestiona el conocimiento es en el de medio ambiente, si bien la calificación promedio es baja para los sectores en general con 2.7 puntos, la proporción en este sector			

está por debajo en los rasgos organizacionales analizados: capital intelectual, estímulos, direccionamiento estratégico y la apropiación de la gestión del conocimiento. Igualmente en el análisis de los procesos organizacionales para la aplicación de la gestión del conocimiento este sector cuenta con la menor calificación.	
Conclusiones	
• El sector competitivo más afectado por el débil desarrollo de la gestión del conocimiento, es el del medio ambiente. • Las empresas deben incorporar la gestión del conocimiento para innovar mediante el manejo direccionado de procesos de conocimiento (identificar, compartir, generar, retener y aplicar conocimiento). • Se deben proponer acciones para que las PYMES adopten prácticas de gestión del conocimiento. • Formar el capital humano en gestión del conocimiento, a través de la información y la documentación. • Formar el capital humano en área que apoyen el proceso de GC, como: gestión de la innovación y el cambio, en gestión del aprendizaje organizacional, en diseño de herramientas digitales y en gestión de la comunicación.	
Fuentes	
Información Tecnológica, 25 (2), pp 111-122, artículo. Scopus.	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación (4)			
4. Gestión Organizacional para la innovación, caso sector petroquímico en Cartagena de Indias.			
Autor Principal			
Luis Carlos Arraut Camargo			
Autores Secundarios			
Paula Amar Sepulveda.			
Lugar y Año de Publicación	2016	Institución	Centro de Emprendimiento Universitario.
Fecha de Consulta	24/03/2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa, descriptiva, explicativa y correlacional	
	Población/Muestra	Cluster Petroquímico-plástico de Cartagena de Indias	
	Técnicas	Casos, entrevistas.	
Palabras Clave			
Modelo organizacional, Calidad, gestión Organizacional.			
Objetivos			

Analizar los modelos de gestión organizacional para la innovación.	
Problema que aborda la Investigación	
Determinar las diferentes estructuras organizacionales que provean de mayor flexibilidad a la empresa.	
Resumen del Contenido	
La cultura de sistemas de calidad ha evolucionado dentro de las organizaciones en sistemas o modelos de gestión de innovación, generando flexibilidad y eficiencia, y por lo tanto convirtiéndolas en más competitivas. El diseño organizacional determina cómo se genera la innovación dentro de ella, pero no se descarta su entorno. Para lograr el objetivo se debe contar un ecosistema interno y externo adecuado. Las empresas estudiadas han diseñado su estructura organizacional de forma flexible, de tal manera, que al unir sus áreas, puedan atender las necesidades de sus clientes de manera más eficiente. En general es la flexibilización de la estructura lo que permite la innovación y la competencia. De nuevo, se hace presente la gestión del conocimiento y las competencias, como parte del fortalecimiento estructural. Además consideran estas organizaciones que las universidades deben formar profesionales más competitivos.	
Resultados de la Investigación	
Las empresas continúan trabajando por conseguir un desarrollo organizacional eficiente a partir de la gestión de Calidad. Cada una de ellas se ha enfocado en desarrollar una estructura según las necesidades del mercado y su capacidad de innovación.	
Conclusiones	
Las empresas de este sector se han concentrado en el área de tecnología, operaciones, recursos humanos y finanzas. Sin embargo toda la innovación está fundamentada en los sistemas de gestión de calidad y atención al cliente, enfocadas en el mejoramiento continuo. La planeación estratégica es la herramienta más usada para el direccionamiento.	
Fuentes	
Opción, vol 26, num. 62, mayo-agosto, 2010. pp 27-40. ISSN 1012-1587, Artículo.	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(5)			
5. Relación entre marketing interno y compromiso organizacional de Centros de Desarrollo Tecnológicos Colombianos			
Autor principal			
Diana L Araque Jaimes			
Autores Secundarios			
Julian Mateo Sánchez Estepa - Ana Fernanda Uribe R			
Lugar y Año de Publicación	2017 -	Institución	Universidad ICESI
Fecha de Consulta	02/05/2017	Lugar de Consulta	Sciencedirect

Metodología	Tipo de Investigación	Cuantitativo correlacional no experimental.
	Población/Muestra	100 empleados de 2 corporaciones.
	Técnicas	cuestionario
Palabras Clave		
Gestión humana, compromiso organizacional, marketing interno.		
Objetivos		
Determinar la relación entre el compromiso organizacional, la gestión humana y el marketing interno.		
Problema que aborda la Investigación		
La respuesta de las empresas en un entorno globalizado, competitivo y exigente.		
Resumen del Contenido		
Relación entre marketing interno y el compromiso corporativo, para mejorar el rendimiento y la efectividad laboral. En Colombia no hay documentación acerca de esta práctica, ni sobre su construcción, aplicación o administración. Siendo el propósito de esta investigación consolidar las bases para la aplicación de programas de marketing interno en pequeñas empresas. Este programa es un conjunto de técnicas que se enfoca en las necesidades de los empleados con el objetivo de incrementar su productividad, que implica la toma de decisiones en cuatro áreas desarrollo o formación de habilidades, contratación, adecuación del trabajo, donde se tratan los roles y las motivaciones y por último comunicación interna, como socialización de información relevante. Algunos de los beneficios en el contexto colombiano contexto es su generación de valor agregado y ventaja competitiva, porque contribuye al aumento del compromiso organizacional y por ende a la productividad de los empleados. El análisis de esta herramienta ha reflejado resultados en el aumento del marketing interno y compromiso organizacional, con una significancia en el rendimiento financiero, el potencial de los trabajadores, el mejoramiento del clima laboral, la satisfacción laboral, la orientación al cliente, el compromiso organizacional y la retención del personal. Todo lo anterior está directamente relacionado con la calidad del servicio. También se destacan los resultados de algunos países como Brasil, Taiwan, Perú,		
Resultados de la Investigación		
La correlación directa entre el marketing interno y compromiso organizacional, respondiendo de manera positiva al objetivo de la investigación.		
Conclusiones		
Esta es la primera investigación con el objetivo de demostrar la relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional, encontrado una relación directa pero moderada, siendo un precedente teórico en Colombia útil para siguientes investigaciones, sobre todo para áreas de gestión del talento humano.		
Fuentes		
Estudios Gerenciales, vol 33. (2017), pag 95-101. Artículo.		
Realizador		

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(6)			
6. La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano.			
Autor principal			
Paula Viviana Robayo Acuña.			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	26 / 04/ 2016	Institución	Universidad Nacional de Colombi.
Fecha de Consulta	02/05/17	Lugar de Consulta	Sciencedirect
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa- Descriptiva	
	Población/Muestra	empresa sector gráfico	
	Técnicas	Encuesta, entrevista y observación.	
Palabras Clave			
Innovación como proceso, gestión de la innovación, competitividad.			
Objetivos			
Analizar la actividad innovadora como proceso y su gestión dentro de la organización.			
Problema que aborda la Investigación			
La creación de valor en la empresa a través de la gestión del desarrollo y la innovación como ventaja competitiva sostenibles.			
Resumen del Contenido			
Actualmente la innovación dejó de ser una tarea aislada para convertirse en una red orientada a la resolución de problemas, subrayando la importancia de las actividades de investigación y desarrollo para poder llevarse a cabo. La innovación tratada en el artículo deriva de la definición en el Manual de Oslo, donde lo resume como “la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método organizativo o de comercialización, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar del trabajo o las relaciones exteriores”. Existiendo entonces diferentes manifestaciones de la innovación, de producto, proceso, comercialización y organizacional. De manera que la innovación como proceso de gestión permite combinar las capacidades técnicas, financieras, comerciales y administrativas son factores que permiten mejorar la posición competitiva, siempre y cuando se elimine todo sistema rígido de planificación y se convierta en rutina diaria para cada una de las acciones de la organización. La gestión de la innovación tiene en cuenta la producción de conocimiento, la transformación del conocimiento en productos, la adecuación del conocimiento y su transformación continua para satisfacer las demandas del mercado. Existen algunos modelos de gestión para la innovación, , modelo guía para la innovación de CIDEM(1999), Modelo de solución a la innovación, Hamel (2000), Modelo de gestión de la innovación tecnológica Dodgson (2000), Modelo integrado de gestión de la innovación tecnológica , Delgado y Diaz (2002) entre otros .			
Resultados de la Investigación			

La organización ha mostrado gran interés en la gestión de la innovación lo que ha permitido obtener buenos resultados a nivel de impacto económico, satisfacción de los clientes, reorganización y nuevos métodos de fabricación disminuyendo el tiempo de respuesta, mejoras en el manejo logístico a través de nuevos métodos de distribución etc. En general la aplicación de la gestión en la innovación ha generado buenos resultados aunque aún se refleja informalidad en los procesos ya que no cuenta con un área destinada a la investigación y al desarrollo. Sin embargo la creación de una cultura innovadora ha permitido obtener los buenos resultados, lo que deja entrever la importancia del enfoque en los recursos humanos.	
Conclusiones	
Para obtener éxito en la gestión de la innovación se debe generar una cultura de innovación e identificar los factores clave del proceso. Aunque los resultados no son concluyentes debido al carácter exploratorio de la investigación. La innovación es un proceso orientado a la resolución de problemas, se deben incorporar técnicas para la gestión de la innovación, se debe generar cultura alrededor de este modelo de gestión para tener éxito en su implementación sostenida.	
Fuentes	
Suma de Negocios, Volumen 7, Issue 16, Julio–Diciembre 2016, Pages 125-140	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES**

Título de la Investigación(7)			
7. La integración de Sistemas de Gestión Empresariales, conceptos, enfoques y tendencias			
Autor principal			
Henry Ricardo Cabrera			
Autores Secundarios			
Alberto Medina León, Jesús Abab Puente, Dianelys Nogueira Rivera, Quirenia Núñez Chaviano.			
Lugar y Año de Publicación	03 - 09 - 2015	Institución	
Fecha de Consulta	02 - 05 -2017	Lugar de Consulta	sciencedirect
Metodología	Tipo de Investigación		
	Población/Muestra		
	Técnicas		
Palabras Clave			
Sistemas de Gestión Empresariales, Integración de Sistemas de Gestión, Organización de las empresas.			
Objetivos			
Describir e interpretar los antecedentes sobre Sistemas de Gestión Empresarial y su integración.			

Problema que aborda la Investigación	
La implementación de los Sistemas de Gestión como procesos individuales y separados, que deben ser integrados para un mejor rendimiento y eliminación de duplicidad en la información.	
Resumen del Contenido	
Desde hace algunos años es clara la tendencia a la implementación y evolución de sistemas de gestión en diferentes áreas de la empresa, todas con la intención de satisfacer las necesidades de sus interesados, existiendo dos tendencias; la implementación de sistemas de gestión a partir de los estándares nacionales e internacionales para el desempeño individual de cada sistema y el diseño de esquemas empresariales que garanticen la satisfacción de la unidad económica. Las semejanzas en las estructuras y los contenidos permiten que las organizaciones más avanzadas integren sus sistemas conformando el Sistema de Gestión Integrado. Mantener los sistemas de gestión separados conlleva a duplicidad de información y de recursos, ya que sus principios y esquemas generales son los mismos, mejora continua, gestión de procesos, alta implicación de la dirección, auditorías, definición de objetivos etc. Es de tener en cuenta que el objetivo de la integración no es realizar una suma de sistemas de gestión sino sistematizar todos los procesos para aumentar la eficiencia. Las propuestas de normas de integración son generadas en países como España, esta norma la propone AENOR, UNE 66177, 2005, otra norma propuesta es la australiana denominada “Integración de los SG. Guía para Empresas, Gobierno y Organizaciones Comunitarias (AS/NZS 4581)”, el Reino Unido lanzó la guía sobre la implementación de los SG integrados HB 10190 “IMS: The framework y la especificación disponible al público PAS 99 : 2006 Especificación de requisitos comunes del SG como marco para la integración, adaptada por la ONN para certificación en Cuba. La tendencia en Cuba es aplicar el sistema de integración una vez se aplica inicialmente el sistema de gestión de calidad, en la Habana existe la mayor cantidad de empresas certificadas. Las organizaciones gubernamentales como los Ministerios son las principales entes que aplican este sistema. Pero Cuba también está desarrollando procedimientos de integración.	
Resultados de la Investigación	
Un SIG proporciona mayor enfoque al negocio al incrementar la capacidad de la organización en la consecución de objetivos, metas y cuenta con un enfoque más holístico de la gestión.	
Conclusiones	
La integración de sistemas surge como respuesta a la necesidad de operar varios sistemas de gestión normalizados y estandarizados, bajo características similares. Existen tres tendencias cuando se quiere integrar un sistema de gestión, primero iniciar con un único sistema de gestión que involucre los demás sistemas, implantar distintos sistemas certificando solo el sistema integrado, certificar primero calidad e implantar y certificar un sistema de integrado de gestión.	
Fuentes	
Ciencias de la Información ISSN: 0864-4659 Vol. 46, No. 3, sept-dic, pp. 3 - 8, 2015	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación (8)
8. Inteligencia de Negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica.

Autor principal			
Eduardo Ahumada Tello			
Autores Secundarios			
Juan Manuel Alberto Persuquia			
Lugar y Año de Publicación	2015	Institución	Universidad Autónoma de Baja California (México)
Fecha de Consulta	05/06/2017	Lugar de Consulta	Sciencedirect
Metodología	Tipo de Investigación	Mixta: cualitativa y cuantitativa	
	Población/Muestra	14 empresas	
	Técnicas	entrevista, cuestionario	
Palabras Clave			
Inteligencia de negocios, competitividad empresarial, gestión de conocimiento, innovación de negocios y procesos de toma de decisiones.			
Objetivos			
Describir, analizar y correlacionar los sistemas de información, las acciones de innovación y los procesos de toma de decisiones respondiendo al interrogante acerca de los procesos de inteligencia de negocios como factor de la gestión del conocimiento y cómo influye en la competitividad de las empresas.			
Problema que aborda la Investigación			
Lograr que las empresas a partir del uso de estrategias basadas en el conocimiento desarrollen acciones de inteligencia de negocios. Que estas no sólo sean capaces de generar sino que sostener el conocimiento para la generación de valor.			
Resumen del Contenido			
La investigación analiza los procesos de inteligencia de negocios en el sector de tecnologías de información en Tijuana, México. Los elementos que conceptualizan la inteligencia de negocios son los sistemas de información, los mecanismos de innovación y los procesos de toma de decisiones. En cada uno de estos las estrategias llevan a la organización a adquirir conocimiento y a incrementar el valor de los productos. y servicios. El reto de las empresas es lograr mayor eficiencia en los procesos de producción a partir de estrategias de desarrollo basadas en el conocimiento, siendo esta la de mayor dificultad de imitación. La inteligencia de negocios se divide en experiencia y valores, habilidades y capacidades, características difíciles de imitar y por lo tanto dan ventaja competitiva. La teoría basada en el conocimiento, considera la empresa como una unidad social que acumula información, crea, transmite y genera conocimiento que posteriormente es aplicado. De igual manera si la empresa es capaz de replicar constantemente este conocimiento los objetivos estratégicos se consiguen con mayor facilidad, a través del establecimiento de lineamientos organizacionales. La gestión del conocimiento, como factor de producción, se ha convertido en uno de los principales temas de investigación en el campo de la organización y gestión de instituciones empresariales (Gallego y Ongallo, 2004). Inteligencia de negocios o empresarial que surge a partir de la gestión del conocimiento, es el conjunto de estrategias, acciones y herramientas enfocadas a la administración y creación de conocimiento mediante el análisis de datos existentes en la empresa (Ahumad- Tello et al 2012). Existen diferentes modelos de gestión empresarial y cada uno de ellos tiene un enfoque a la gestión del conocimiento. EFQM Modelo Fundación para la Administración de calidad hace mención de la importancia del conocimiento, la innovación y los procesos de aprendizaje, señalando la importancia de los recursos			

humanos en el proceso de generación de conocimiento. Por otro lado el Cuadro de Mando Integral CMI es uno de los principales modelos usados para la toma de decisiones y que toma en cuenta dentro de sus 4 indicadores o perspectivas el aprendizaje continuo, reforzando el uso del conocimiento en la generación de estrategias. El modelo intelecto antecede a la visión de la inteligencia de negocios, sus principales elementos de capital intelectual son el capital humano, capital relacional y el capital estructural. Modelo Saint-Onge se centra en el conocimiento de la empresa, cómo renovarlo y gestionarlo, explicando el conocimiento como la energía eléctrica que fluye entre los activos intangibles de la empresa para alimentar el capital humano, estructural y del cliente, (Saint_Onge, 1996), este modelo incluye el capital cliente como un factor determinantes en la creación de valor. Por último inteligencia de negocios y gestión del conocimiento, donde se realiza un pequeño recuento desde 1973 con las teorías de Freyre sobre la razón de ser del conocimiento hasta la fecha.	
Resultados de la Investigación	
Se observa una relación directa, con efectos significativos, entre la competitividad y la inteligencia de negocios. La investigación contribuye en reconocer la influencia directa de la gestión del conocimiento sobre la competitividad.	
Conclusiones	
El conocimiento es el activo de mayor valor en las empresas, el entorno de negocios es fundamental para la competitividad, la innovación, los sistemas de información y los procesos de toma de decisiones son parte de la inteligencia de negocios y por último la inteligencia de negocios desarrolla la competitividad a partir de la gestión de conocimiento. El conocimiento se presenta como uno de los activos que más mayor valor pueden aportar a la empresa. La innovación, los sistemas de información y los procesos de toma de decisiones son actividades fundamentales para el aprendizaje de las empresas. Se valida la hipótesis de la relación positiva entre la inteligencia de negocios y el incremento de la competitividad.	
Fuentes	
Ahumada-Tello, E. (2011). La Gestión del Conocimiento en la Generación de Competitividad Sistémica: El Sector de Tecnologías de la Información en Tijuana, B.C. Tijuana: Universidad Autónoma de Baja California. Ahumada-Tello, E., Zárate Cornejo, R. E., Plascencia López, I. y Perusquia-Velasco, J. M. (2012). Modelo de competitividad basado en el conocimiento: el caso de las pymes del sector de tecnologías de información en Baja California. E. Ahumada Tello, J.M.A. Perusquia Velasco / Contaduría y Administración 61 (2016) 127–158	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(9)
9. La convergencia en los sistemas de gestión en organizaciones de alto desempeño: empresa - universidad.
Autor principal
Sara Artiles Visbal
Autores Secundarios
Adalberto Ceballos Acosta.

Lugar y Año de Publicación		enero 2012	Institución	Universidad de la Habana.
Fecha de Consulta		15 - 06-17	Lugar de Consulta	SciencieDirect
Metodología	Tipo de Investigación	Proyecto científico institucional.		
	Población/Muestra			
	Técnicas			
Palabras Clave				
Consultoría, calidad, prestación de servicios, sociedad del conocimiento, gestión del conocimiento.				
Objetivos				
Determinar la influencia, como fuerza de producción, que ejercen la información y el conocimiento.				
Problema que aborda la Investigación				
La importancia de la creación científica y la obtención de resultados que se acomode a cada una de las empresas o universidades según sus perspectivas.				
Resumen del Contenido				
El crecimiento de las empresas de prestación de servicios es cada vez mayor a las industriales a nivel mundial y los costos originados superan el 50%. La diferencia entre la gerencia de servicios y de producción industrial reside en el contacto con el cliente, dada la simultaneidad entre producción y consumo por lo cual el usuario percibe de manera inmediata cualquier problema que afecte el servicio. Dado lo anterior se da la importancia de formular una estrategia para la prestación adecuada del servicio. Dentro de estas se encuentra la tercerización de manera que se disminuyan costos y la empresa se centre en su actividad principal. Otra de las estrategias es la consultoría que ofrece visión global de la organización, conocimiento profesional y especializado, experiencia en un área e incremento de las posibilidades y capacidad de trabajo de un equipo. Sin embargo todo lo anterior nace en las universidades donde se debe reconocer a través de la investigación estratégica las necesidades del mercado, de esa manera se disminuye la brecha entre las necesidades y el conocimiento creado. Usar la gestión de calidad en este proceso es de gran importancia, ya que la consolidación y difusión de los resultados de las investigaciones depende de este proceso y de entrenar adecuadamente a los involucrados. La tendencia de propiciar el desarrollo económico a partir de las acciones educativas y políticas educacionales es un proceso de innovación que busca educar y formar para desarrollar una cultura empresarial construyendo conocimiento. Países como Brasil, China, India, Malasia, Singapur, Rusia y Sudáfrica han implementado este proceso con indicadores positivos.				
Resultados de la Investigación				
Las universidades tendrán entonces que implementar un sistema de gestión de calidad que contribuya a la mejora continua de la estrategia de la gestión del conocimiento que garantice el enriquecimiento de los nuevos conocimientos, que finalmente incidirán en el servicio futuro de los consultores, todo a través de transferencia de conocimiento. En este documento se describen 6 operaciones básicas de rotación del conocimiento. 1. Adquirir el conocimiento del entorno, 2. Socializar el conocimiento, 3. Estructurar el conocimiento, 4 Integrar el conocimiento, 5. Añadir valor, 6. Detectar las oportunidades que dé el conocimiento.				
Conclusiones				
“Las organizaciones modernas deben emplear las herramientas y filosofías que el management moderno ofrece: dirección estratégica, gestión moderna de recursos humanos, modelos de calidad total entre otros.....”				
Fuentes				
Contaduría y Administración vol 61 (2016) pag. 127–158				

Realizador	
-------------------	--

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación (10)			
10. Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas			
Autor principal			
Volpentesta, Jorge Roberto.			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	España 2017	Institución	UNIVERSIDAD ICESI
Fecha de Consulta	27/07/2017	Lugar de Consulta	ScienceDirect
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa Descriptiva	
	Población/Muestra	20 empresas multinacionales	
	Técnicas	Revisión bibliográfica e investigación de campo	
Palabras Clave			
Sostenibilidad, Grupos de interés, Gestión, Empresa, Responsabilidad social empresarial.			
Objetivos			
Indagar el alcance profundidad y características de la participación de los stakeholders en los procesos decisorios. Crear un método basado en la ética dialógica, destinado a facilitar la integración progresiva y efectiva de los stakeholders no accionariales a los procesos de toma de decisiones, como inclusión al gobierno de las empresas como nueva forma de hacer empresa.			
Problema que aborda la Investigación			
La falta de involucramiento de la empresas a sus stakeholders como socios estratégicos y cómo el método a implementar mejoraría la gestión y relación empresarial, enfocando sus esfuerzos no sólo en satisfacer las necesidades de los clientes externos sino de los clientes internos. Así como los escasos métodos que concretan la vinculación real de ambas partes.			
Resumen del Contenido			
Para lograr el cometido, las empresas interesadas en dar importancia a los stakeholders deben crear medios de comunicación y espacios de interacción que permitan la participación incluso en toma de decisiones. El estudio se realiza en 20 empresas multinacionales en territorio de Argentina y lo primero que se determina es el concepto de Stakeholders, ya que según la bibliografía y el trabajo de Miles en 493 artículos se encuentran 435 definiciones. Desde la posición normativa de la teoría de los stakeholders, una gestión integral requiere de tres dimensiones, establecidas por Donalson y Preston (1995), la descriptiva, la instrumental y la normativa. De manera que éstas interactúen para que las empresas consigan armonizar los intereses particulares, grupales y universales; considerando los stakeholders como interlocutores influyentes, de modo que se generen consensos y proyectos a largo plazo con su participación. Es aquí donde la ética dialógica o discursiva es aplicada a esta teoría, que implica diálogo y acuerdo como			

mecanismo de resolución de conflictos de forma que cumpla con el principio de universalización. Esta es una de las características básicas, la otra es el procedimentalismo.	
Resultados de la Investigación	
Los resultados de la investigación permitieron constatar las debilidades de la teoría de los stakeholders en su aplicación práctica y el escaso desarrollo conceptual. La justificación es la ausencia de modelos o métodos que orienten el proceso. Pero efectivamente se crea una herramienta o método que permite a las empresas tener una guía que facilite la vinculación de los stakeholders no accionariales en la participación de los procesos del gobierno empresarial.	
Conclusiones	
La importancia del método se debe a la inexistencia de técnicas y herramientas que faciliten la vinculación con los stakeholders no accionariales para la toma de decisiones. El principal aporte al campo de conocimiento de la gerencia es el método como instrumento técnico facilitando los conceptos teóricos en la práctica de las empresas	
Fuentes	
Estudios Gerenciales, Volumen 33, Issue 143, Abril–Junio 2017, Pag. 195-207	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES**

Título de la Investigación(11)			
11. Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura.			
Autor principal			
Rivero Andrea Gabriela			
Autores Secundarios			
Dabos, Guillermo Enriqu.			
Lugar y Año de Publicación	2017, España	Institución	Universidad ICESI
Fecha de Consulta	27/07/2017	Lugar de Consulta	ScienceDirect
Metodología	Tipo de Investigación	Investigación documental	
	Población/Muestra	34 artículos	
	Técnicas	revisión documental	
Palabras Clave			
Diferenciación, Fuerza laboral, Recursos Humanos, Gestión del talento, Capital humano			
Objetivos			
Lograr una mayor comprensión de los procesos a través de los cuales las organizaciones deciden e implementan sus estrategias de diferenciación.			

Problema que aborda la Investigación
Cómo las organizaciones diferencian y gestionan estratégicamente a los distintos grupos de empleados?
Resumen del Contenido
Aunque en la práctica los conceptos de gestión estratégica de recursos y gestión de talento humano se han considerado como uno sólo, usándose indistintamente, la literatura académica ha hecho intentos por por distinguirlos. El concepto de la gestión estratégica de recursos humanos es generado desde la teoría organizacional con impacto en el desempeño organizacional. El concepto de gestión del talento es generado en la práctica, donde las organizaciones anticipan las necesidades de recursos humanos en puestos de trabajo estratégicos. La investigación se realiza sobre análisis de lectura empírica y conceptual. Surte varios procesos, primero la revisión de bases de datos como Ebsco y Science Direct, utilizando términos como «strategic human resource management», «workforce differentiation», «human resources differentiation», «human capital differentiation». Segundo se centraron en las contribuciones teóricas de cada perspectiva y por último se refinó la búsqueda. En general los estudios asumen una posición homogénea de la gestión de los empleados. La literatura empírica ha focalizado sus investigaciones en demostrar que los resultados financieros podrían ser influenciados por los empleados. Existen dos enfoques, el primero habla de las mejores prácticas para impactar positivamente el desempeño de la organización. El otro enfoque habla del mejor ajuste, va más allá de las relaciones lineales, considerando el ajuste horizontal para mejorar el funcionamiento en conjunto, complementando el desempeño organizacional. Ambas se sustentan en la idea de que todos los empleados son gestionados con un único sistema de prácticas de recursos humanos. Lepak y Snell (1999) cuestionan los supuestos de la literatura tradicional sobre gestión de recursos humanos, argumentando que así como existe un sistema ideal de gestión para todas las organizaciones tampoco existe una de prácticas óptimas para la gestión de empleados. El concepto de diferenciación hace relación a la aplicación de prácticas de recursos humanos diferenciales para gestionar en los individuos de los cuales se espera un mayor retorno de inversión, por su nivel de aporte individual al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Esto maximiza el compromiso de los empleados que mayor valor agrega, ya que la homogenización de la gestión podría desplazar a personas importantes dentro de la empresa. Se debe tener en cuenta que se crean costos innecesarios cuando se invierte en recursos humanos y por ende la diferenciación permitirá invertir en las personas correctas, creando verdaderas ventajas competitivas a la empresa. Las dos perspectivas son (resource based view) que sostiene que los recursos humanos que otorgan ventajas competitivas son valiosos según su desempeño al no ser de fácil acceso a la competencia o no ser de fácil transferencia. La otra perspectiva está basada en el puesto de trabajo, que se sustenta en las capacidades estratégicas (capability based view). Así, un mismo cargo puede contribuir al desempeño estratégico de la organización. En la diferenciación basada en capital humano se encuentra la arquitectura de recursos humanos que se focaliza en la especificidad (cuán único y escaso es el conocimiento) y el valor estratégico (habilidades que aporta el individuo). Combinando las dos dimensiones se crea el modelo de arquitectura de recursos humanos, donde se analizan el modo de empleo, la relación de empleo y la configuración de los recursos humanos según el cuadrante al que pertenezcan en el mismo. Existiendo un cuadrante para la especificidad y otro para el valor del capital humano, pues ambos se consideran como conceptos del alto impacto en el desempeño de la organización. Este modelo se crea con un sustento teórico de los principios de la economía de los costos de transacción, la visión basada en los recursos y la teoría del capital humano, sin embargo cuenta con limitaciones en cuanto a su validación empírica. La diferenciación basada en el puesto de trabajo implica una inversión desproporcionada en ciertos empleados por sus cargos, ya que esta teoría supone que hay unos más críticos que otros. De igual manera afirma que las personas aunque demuestren alto desempeño no agrega valor a la empresa si no se encuentran en el cargo indicado, existiendo tres posiciones de asignación; posición A: los mejores empleados en puestos estratégicos, posición B: con buen desempeño en puestos de soporte y posición C: empleados con menor desempeño y por ende en trabajos de bajo nivel estratégico. En este modelo existen dos cuadrantes el de variabilidad en el desempeño y el impacto sobre la estrategia. Este modelo también cuenta con limitaciones de evidencia empírica.
Resultados de la Investigación
Los resultados de la investigación arrojan evidencia empírica que sustenta la utilización de diferentes modos

de contratación de empleados según las necesidades de las estrategias organizacionales, de tal manera que la combinación de desarrollo interno y contratación se asocia a un mejor desempeño. los autores clasifican tres grupos de empleados, profesionales, gerentes de primera línea y trabajadores sin calificaciones formales, examinando su relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la práctica de los recursos humanos.	
Conclusiones	
En general esta investigación confirma que las prácticas homogéneas de gestión no se ajustan a todas las empresas o empleados. En cuanto a las prácticas de gestión de talentos las actividades más frecuentes son las actividades de capacitación, desarrollo y la evaluación de desempeño. Se puede argumentar que las dos perspectivas de diferenciación con base en el individuo y en el puesto de trabajo, más de contrapuestas son complementarias. Incluso se habla de la construcción futura de creación de un modelo que integre ambas visiones, considerando las habilidades y también cómo y dónde usarlas. Según la revisión literaria la gestión diferencial es tema de interés general en la administración de recursos humanos. Examinar las percepciones positivas o negativas de las acciones organizacionales sobre los recursos humanos es cada vez más relevante para asegurar la efectividad de los sistemas y las prácticas en los recursos humanos.	
Fuentes	
Estudios Gerenciales, Volumen 33, Issue 142, enero-marzo 2017, Pag 39-51	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES**

Título de la Investigación (12)			
12. Rediseñando la alta administración de la empresa: revolución del equipo y preparación para controles gerenciales			
Autor principal			
Reginato Luciane			
Autores Secundarios			
Cornacchione Edgard, Nuñez Palomino Marilu.			
Lugar y Año de Publicación	2015	Institución	Konrad Lorenz
Fecha de Consulta	22 julio de 2017	Lugar de Consulta	ScienceDirect
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa, Descriptiva, estudio de caso.	
	Población/Muestra	Empresa en proceso de reingeniería	
	Técnicas	Revisión bibliográfica e investigación de campo	
Palabras Clave			
Cambio organizacional, Modelo de Lewin, Controles de Gestión, Cultura organizacional.			
Objetivos			
Explicar con base en las evidencias empíricas y el enfoque de investigación-acción el vínculo entre la dinámica del comportamiento en el rediseño de la alta administración y la preparación organizacional para asumir un			

nuevo conjunto de controles gerenciales. Esto teniendo en cuenta que la empresa contaba con un enfoque de gestión familiar y surtía intervenciones en varios de sus niveles organizacionales para mejorar los requerimientos del mercado.	
Problema que aborda la Investigación	
La aplicación de nuevos procesos de implementación, la adaptación a estos y a las acciones que producen cambios organizacionales en función a nuevos enfoques, necesarios para afrontar el crecimiento del mercado.	
Resumen del Contenido	
El marco teórico se estructura con base en el modelo de gestión (MM), para cubrir aspectos sobre control de gestión, toma de decisiones y los demás relacionados con la dinámica organizacional y la teoría de cultura organizacional (OC), para comprender los cambios organizacionales. En cuanto a la OC, la literatura desde 1980 ha demostrado su relación con el éxito de la empresa, según el grado en que los miembros de esta comparten e incorporan los valores y no tan solo las metas. Thevenet (1989, p.22) argumentó que las OC fuertes se caracterizan por tener un sistema de valores que inciden en los comportamientos de sus ejecutivos y sus formas de gestión, dando coherencia a su funcionamiento. Según Porras y Robertson (1992), los cambios organizacionales se pueden definir como el conjunto de teorías, valores, estrategias y técnicas científicamente estructuradas, que buscan un cambio planificado, ayudando a que las empresas incrementen su desempeño a través del mejor desempeño de sus empleados. La aplicación de la teoría de Kurt Lewin, cuenta con tres fases Descongelación, cambio o avance y congelamiento. La primera etapa contesta las preguntas ¿cuál es la situación actual de la empresa?, ¿cuáles son los puntos débiles de la empresa? y ¿qué acciones se usarán para mejorar la situación?. La segunda fase es ejecutar las acciones que dan respuesta a la pregunta número 3, pero estas sólo se podrán realizar una vez las propuestas son presentadas y aprobadas por los ejecutivos. Cada una de las propuestas se debe analizar desde el punto de vista de las personas, analizando individualmente el perfil psicológico y las competencias. La fase de congelamiento es la estabilización del grupo de trabajo para asegurar que no haya regresión en los procesos.	
Resultados de la Investigación	
La empresa, gracias a la alta gerencia y su aceptación al cambio, logró rediseñar los procesos ejecutivos. Aunque está al mismo tiempo fue la más difícil de atacar debido a la alta centralización.	
Conclusiones	
La aceptación de una nueva OC (cultura organizacional), depende de la disponibilidad de la gerencia para iniciar el proceso. Una vez esto sucede, la creación del plan de trabajo delimitado a través del MM (modelo de gestión) contribuye al mantenimiento de los cambios propuestos en el mismo. Los cambios organizacionales deben ser elaborados por los ejecutivos y en general todos los empleados deben estar involucrados, informados y retroalimentados, ya que el énfasis de la metodología de rediseño, en este caso, son las personas. De modo que se pueden diseñar mejor los puestos de trabajo, analizar las competencias ejecutivas y analizar el comportamiento en grupo, en busca de un entorno dinámico donde funcione el plan estratégico y el nuevo diseño organizacional se mantenga.	
Fuentes	
Suma de Negocios, Volumen 6, Issue 13, enero-junio 2015, Pag 42-51.	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación (13)

13. Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos

Autor principal

Tamayo Salamanca, Yeison

Autores Secundarios

Del Rio Cortina, Abel; García Rios David.

Lugar y Año de Publicación

2014

Institución

Unicafam

Fecha de Consulta

Lugar de Consulta

ScienceDirect

Metodología

Tipo de Investigación

Población/Muestra

Técnicas

Revisión bibliográfica

Palabras Clave

Gestión organizacional, Desarrollo humano, Condiciones laborales, Productividad y competitividad.

Objetivos

Identificar los factores clave del éxito organizacional, analizando 3 dimensiones de la empresa, desarrollo humano, condiciones laborales y dimensión de la productividad.

Problema que aborda la Investigación

La productividad y mejora continua a partir del rendimiento y el desempeño laboral por mejores condiciones .

Resumen del Contenido

A partir de la revisión bibliográfica los encargados de la investigación proponen un modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, por lo que se hace necesario el análisis desde el punto de vista del talento humano. Reuniendo en 3 grandes grupos las condiciones laborales y el efecto de la interacción entre ellas. Estas son: Dimensión del desarrollo humano que contiene 5 factores, a). Social, entendido como el desarrollo de habilidades individuales; b). A partir del contexto: interacción con el entorno socioeconómico y ambiental. c). Físico corporal: medido en términos de habilidades para optimizar el desempeño; d). Emocional: analiza el accionar cotidiano; e). Cognitivo-intelectual: proceso evolutivo de aprendizaje. La segunda es la Dimensión de Condiciones Laborales que afectan el rendimiento teniendo en cuenta los aspectos físicos, psicológicos y sociales, son 5. a). Área de trabajo: donde se tiene en cuenta la estandarización de procesos, la limpieza y el orden; b). Puestos de trabajo: Ergonomía, confort y seguridad; c). Evolución de las experiencias: análisis del uso y de herramientas y condiciones ideales de trabajo; d). Indicadores de producción: análisis del rendimiento productivo a partir de las capacidades personales y e). Trabajo en equipo: análisis del rendimiento en equipo. Por último la dimensión de la productividad entendida como la relación entre entregables y calidad de los insumos en el proceso productivo en un tiempo determinado. Los insumos en términos administrativos son: los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, que pueden ser medidos a través de indicadores de productividad como análisis de planta de producción, análisis de equipos productivos, optimización de maquinaria, optimización de puntos de ventas.

Las interacciones propuestas entonces en el modelo son las acciones recíprocas entre las tres dimensiones expuestas que afectan el desempeño empresarial y el desempeño del talento humano. La gestión organizacional basada en la capacidad del logro de objetivos puede representarse como la intersección de las tres dimensiones explicadas considerándose en términos de competitividad empresarial los entregables organizacionales, teniendo en cuenta las condiciones de tiempo, espacio, cantidad y calidad como eje central del proceso

productivo, sean intermedios o finales. Dichos entregables deben corresponder con los objetivos de la empresa, incrementando las capacidades del logro.	
Resultados de la Investigación	
“La organización se considera como un conjunto único de recursos materiales e intangibles que permite la obtención y colocación en el mercado de bienes y servicios en un tiempo determinado.” siendo un desafío la optimización y coordinación de los recursos involucrados que cuentan con restricciones y objetivos de funcionamiento deseados. De tal manera que el conocimiento creado para el manejo de dichos recursos se convierte en sí mismo en un recurso intangible para el desarrollo de la capacidad productiva y para el mejoramiento continuo.	
Conclusiones	
Las organizaciones son sistemas de información, sistema de comunicación y sistemas de toma de decisiones, convirtiéndose el talento humano en la esencia que hace diferencia entre el éxito y el fracaso. Una organización exitosa lo es en términos de las relaciones existentes entre sus integrantes, ya que estos desarrollan los procesos, generando los entregables, según los objetivos definidos, siguiendo esquemas adecuados de comunicación, manejo de información y toma de decisiones. De acuerdo a lo anterior, se puede aseverar que la gestión organizacional basada en capacidad de logro de objetivos, es afectada por la interacción de las dimensiones, evidenciando esto en los resultados de carácter individual y grupal, medido según las cualidades de los entregables. Una organización con procesos de confianza distanciados ocasionará toma de decisiones distanciadas, disminuyendo el soporte estructural que requiere el desarrollo organizacional. Se requiere entonces, una planeación detallada en términos de las condiciones mínimas de los entregables según la relevancia de estos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	
Fuentes	
Suma Negocios. Volumen 5, Issue11, 2014, pag. 70-77	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES**

Título de la Investigación(1)			
Gestión exitosa del presente para asegurar al futuro			
Autor principal			
Gandini Roberto G.			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	Argentina 2015	Institución	Revista IDEA
Fecha de Consulta		Lugar de Consulta	Ebscohost

Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativa, resultado de experiencia encuentros empresariales
	Población/Muestra	Encuentro empresarial
	Técnicas	Lectura, clasificación,
Palabras Clave		
Fuentes de financiamiento, reinversión, innovación tecnológica.		
Objetivos		
Los encuentros empresariales tienen como objetivo encontrar nuevas fuentes de financiamiento teniendo en cuenta la innovación tecnológica		
Problema que aborda la Investigación		
Encontrar nuevas modalidades de gestión que contribuya a agregar valor a la empresa.		
Resumen del Contenido		
Según Juan Carlos Lucas profesor de la Escuela de Negocios de IDEA, asegura que los administradores actuales no se acostumbran al cambio y su educación no fue direccionada para reinventarse. Silvia Torres Carbonell directora del centro Entrepreneurship del IAE al igual que el señor Lucas piensa que la clave del futuro de las pymes es la innovación, impactando directamente la manera de hacer negocios. Los procesos de apoyo como la tecnología, el talento humano, la red de contactos, la información y los activos físicos seguirán siendo claves en el éxito empresarial. Guillermo Grünwaldt director de la Escuela de Negocios de IDEA asegura que si las pymes quieren sobrevivir deben gerenciar el talento a partir del aprendizaje de sus integrantes y hacerlo más rápido que sus competidores. Carolina Vera CEO de empresa PyME narró los desafíos para profesionalizar las empresas familiares coordinando las distintas áreas interdisciplinarias, sin embargo asegura que al fijar metas, conocer las estrategias y los objetivos se compromete toda la organización generando beneficio gracias al mejoramiento en el desempeño. En otro encuentro Martín Gauto experto en planificación estratégica explicó que a partir de los avances tecnológicos se deben fortalecer las habilidades de la organización para minimizar la incertidumbre. Ricardo Martinoglio presidente de Lusqtoff Argentina el objetivo de la alta dirección es unir dos generaciones cambiando paradigmas, confiando más en los colaboradores, mejorando el proceso de toma de decisiones a través de la oportunidad de desarrollo interno. Guillermo Pendino gerente de Recursos Humanos de La Segunda expresó la importancia de trabajar por procesos y el valor de las comunicaciones internas para reforzar la marcha de negocio, la planificación estratégica y las expectativas de los socios		
Resultados de la Investigación		
Conclusiones		
Fuentes		
<u>Revista IDEA</u> , sep/oct2015, Vol. 38 Issue 263, p108-112. 4p.		
Realizador		

Título de la Investigación(2)			
<u>GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.</u>			
Autor Principal			
Cardenas-Solano, L. J			
Autores Secundarios			
Martinez-Ardila, H., & Becerra-Ardila,			
Lugar y Año de Publicación	2016	Institución	El profesional de la Información
Fecha de Consulta	2017	Lugar de Consulta	Ebscohost
Metodología	Tipo de Investigación	Revisión bibliográfica	
	Población/Muestra	1.227 documentos científicos.	
	Técnicas	Análisis de contenido y análisis estadísticos.	
Palabras Clave			
Gestión del conocimiento, seguridad de la información, Marcos de trabajo, buenas prácticas, cultura de la seguridad de la información			
Objetivos			
Comprender la evolución de la gestión de la seguridad de la información			
Problema que aborda la Investigación			
¿cómo deben los profesionales de la seguridad de información organizar y priorizar sus esfuerzos con el fin de construir y mantener un programa de seguridad de la información con base en un protocolo, marco de referencia o marco de trabajo que permita definir anticipadamente los criterios y parámetros mínimos del programa de seguridad? Y ¿Cómo se construye y desarrolla el proceso de GSI en las organizaciones de los entornos dinámicos para la obtención de ventajas competitivas sostenibles?			
Resumen del Contenido			

La experiencia demuestra que la buena gestión de la información, no sólo puede mejorar el desempeño organizacional (Brynjolfsson; Hitt, 1996; Sir-car; Choi, 2009, citado por Doherty; Anastasakis; Fulford, 2009; Ward; Peppard, 2002, citado por Doherty; Anastasakis; Fulford, 2009), sino también transformar radicalmente los procesos, estructura y cultura de la organización (Doherty; King; Al-Mushayt, 2003; Markus, 2004).

El riesgo en la información se enmarca en el flujo de esta, si es correcto y continuo los procesos se ejecutarán de manera óptima sino la empresa tiene el riesgo de deterioro o culminación.

La seguridad de la información encierra desde la seguridad física de ordenadores y dispositivos, seguridad de sistemas y redes de tecnología hasta la gestión de alto nivel a través de políticas, procedimientos y controles. Otro de los medios de protección es la computación en la nube que permite tener el acceso a una serie de recursos compartidos bajo demanda, pero su evolución, contrario a lo pensado, ha sido lenta, debido a los incidentes de seguridad.

Según Wallace (2000), la gestión del conocimiento permite habilitar personas, equipos y organizaciones completas en la creación, compartición y aplicación del conocimiento, colectiva y sistemáticamente, para mejorar la consecución de los objetivos de negocio.

Resultados de la Investigación

La seguridad de la información es un tema en crecimiento, sin embargo pocos, hasta 2015 se concentraron en la protección de la información personal.

(SGSI), que ofrece recomendaciones y plantea riesgos y controles aplicables a todas las organizaciones, independientemente del tipo, tamaño y naturaleza.

Los estudios en ciberseguridad han aumentado de manera exponencial, debido a la actual dependencia de la tecnología y por ende la necesidad de atenuar las amenazas que han traído consigo consecuencias financieras y legales para las empresas afectadas.

el marco de seguridad de la información es una serie de procesos documentados que se caracterizan para resolver problemas específicos de seguridad de la información que según el tipo de empresa tienen objetivos y normas diferentes, al igual que los planos de construcción se personalizan para satisfacer las especificaciones requeridas y su uso.

La gestión del conocimiento es un tema transversal de vital importancia en este proceso, ya que todo esfuerzo para la protección de la información es generada dentro de la empresa por sus colaboradores y se convierte en conocimiento valioso que también debe ser protegido, pues tiene el riesgo de disgregarse. Por lo tanto se hace de vital importancia la creación de marcos de trabajo en GSI que den la pauta y el protocolo en la protección de toda la información generada.

Conclusiones

El mayor aporte de esta exploración es la clasificación de las variables estratégicas del sistema de investigación en el área de seguridad de la información y el desarrollo de un lenguaje común para ello,. Los principales pilares para generar el protocolo de GSI a tener en cuenta según la investigación, por su frecuencia y asociatividad son, la gestión del conocimiento, la gestión de riesgo, los incidentes de seguridad, los sistemas de información y redes, los recursos humanos como generadores y protectores, los recursos económicos como inversión, la gobernanza como el compromiso y complemento de la toma de decisiones, las políticas como base de la organización y la implementación de las buenas prácticas que define las prácticas y procedimientos que crean un ambiente consistente y seguro. La familia de estándares del sistema de gestión de seguridad de la información.

Fuentes

Cardenas-Solano, L. J., Martinez-Ardila, H., & Becerra-Ardila, L. F. (nov-dic de 2016). Gestion de Seguridad de la Información: Revisión Bibliografica. *El Profesional de la Información*(25), 931-948.

Realizador	
-------------------	--

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(3)			
La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia.			
Autor Principal			
Marulanda-Echeverry C.E.			
Autores Secundarios			
Lopez-Trujillo, M; Castellanos-Galeano, J.F.			
Lugar y Año de Publicación	2014	Institución	Universidad EAFIT
Fecha de Consulta	24/03/2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación	Exploratoria, descriptiva y correlacional.	
	Población/Muestra	321 empresas	
	Técnicas	Cuestionario, evaluación gestión del conocimiento.	
Palabras Clave			
Gestión del conocimiento; cultura organizacional; buenas prácticas para la gestión del conocimiento, pymes.			
Objetivos			
Exponer la relación existente entre la cultura organizacional y las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia. Este estudio espera aportar al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas del país para formular acciones que permitan potenciar su crecimiento.			
Problema que aborda la Investigación			
La relación entre la cultura organizacional y las buenas prácticas organizativas para la gestión del conocimiento.			

Resumen del Contenido	
La gestión del conocimiento (GC) se ha convertido en una de las tendencias más importantes para las empresas, reconociendo a los colaboradores como uno de sus recursos más valiosos y en los cuales reside el conocimiento, producto del desarrollo teórico de los conceptos y su aplicación relacionada. Alavi y Leidner (2001) señalan que el uso de las mejores prácticas en la GC se apoya en las tecnologías de información y comunicaciones (TIC), dando resultados positivos en la comunicación y participación entre los miembros de la organización. La cultura organizacional aporta al desarrollo de la GC en su implementación y desarrollo dando una dinámica competitiva a las empresas. La CO como el conjunto de hábitos, valores, prácticas, procedimientos y comportamientos de la organización aporta a la adquisición, almacenamiento, transformación, distribución y aplicación del conocimiento creando ventajas diferenciadoras y por ende competitivas, convirtiéndose en un proceso permanente y continuo. Las buenas prácticas de la GC son rutinas orientadas a facilitar el desarrollo de las capacidades y la difusión del conocimiento relevante para la organización. La existencia de estructuras de GC ha motivado la creación de prácticas de almacenamiento del conocimiento que apoyan el proceso de recuperación del mismo. Estas buenas prácticas generan un mayor rendimiento en las empresas gracias a la integración de los factores conjuntos de la GC, la CO y la Gestión de la Información, como la estrategia, el proceso, los recursos y el clima organizacional.	
Resultados de la Investigación	
Una vez realizado el estudio de investigación en estas 321 empresas, con cuestionario en la escala de Likert de 1 a 5 para determinar el estado y el nivel de aplicación y correlación de las buenas prácticas, procesos y TIC. Los resultados muestran un bajo número de aplicación de las buenas prácticas, seguidos por identificación, generación, compartir y retención de conocimiento, todas con valores por debajo de 3. Lo mismo así con los resultados de la cultura organizacional para la GC, donde la menor calificación se encuentra en los tipos de organización, relacionando si la clase de compañía afecta la GC, dando resultados positivos. Los resultados también demuestran que existe un bajo estímulo a los empleados para hacer realidad la G.	
Conclusiones	
Se concluye que la cultura modera de forma positiva y significativa las buenas prácticas para la gestión de conocimiento. Los resultados demuestran que hay una relación directa entre las buenas prácticas para la GC y la cultura organizacional para la GC. De igual manera se demuestra la interacción entre las personas y los procesos de GC.	
Fuentes	
Marulanda Echeverry, C. E., Lopez Trujillo, M., & Castellanos Galeano, J. F. (jul-dic de 2016). La Cultura Organizacional y su Influencia en las Buenas Prácticas Para la Gestión del Conocimiento en las Pymes de Colombia. <i>Ad-minister</i>, 29, 163-176. doi:10.17230/ad-minister.29.8	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación (4)

Análisis de las Estructuras de Gestión del Servicio en Empresas del Sector de Servicios.			
Autor Principal			
De Francisco , L. R.			
Autores Secundarios			
Bejarano Botero, L. M., & Marín Valencia, C. F.			
Lugar y Año de Publicación	2016	Institución	Universidad EAFIT
Fecha de Consulta	24/03/2017	Lugar de Consulta	Ebscohost
Metodología	Tipo de Investigación	Revisión documental, cualitativa, análisis inductivo.	
	Población/Muestra	8 empresas	
	Técnicas	Estudio de caso, entrevistas.	
Palabras Clave			
Estructura organizacional; gestión de servicios; estrategia competitiva; mercado de servicios; co-creación.			
Objetivos			
Evaluar diferentes enfoques del servicio articulados como parte de las estrategias que orientan la filosofía de las organizaciones.			
Problema que aborda la Investigación			
La necesidad detectada en el ejercicio de la prestación de servicios, que parte de la importancia de aclarar la estructura organizacional adecuada para ejecutar estrategias de diferenciación basadas en el servicio.			
Resumen del Contenido			

La “servitización”, una estrategia basada en la diferenciación en servicios que emplean las empresas para competir en el mercado asegurando su sostenibilidad financiera a largo plazo basada en la diferenciación en servicios como oferta central.

Es una estrategia que se desarrolla como ventaja competitiva para mejorar el desempeño organizacional y puede ser contemplada como tal cuando se considera un proceso donde se combinan los recursos organizacionales; personas, ideas, habilidades y características únicas y de difícil imitación.

El modelo de estructura organizacional para la gestión del servicio de cada empresa es única debido a su cultura, mercado y visión directiva. Algunos modelos o caracterizaciones son:

División entre creación de productos y prestación de servicios: la empresa se concentra en una función productiva ofreciendo servicios complementarios de allí que se concentre en atender quejas y reclamos ya que la estructura no se desarrolla para la prestación del servicio, esto no genera ingresos.

Unidades estratégicas de negocio (UEN), cada área se concentra en un servicio o producto lo que puede generar una diferenciación en el servicio y generar ingresos, debido al desarrollo de capacidades específicas.

Desarrollo de nuevos servicios: Toda la empresa se dirige a la creación y captura de valor a través de la innovación del servicio.

Triada de Servicios: empaquetamiento de servicios, opciones de diseño para la entrega del mismo y definición del mercado. Cada elemento puede implicar nuevas estructuras organizacionales.

Co-creación: el valor del producto lo asigna el cliente a través de su uso, la organización es una facilitadora de valor a través del marketing para que el cliente pueda usar o disfrutar del servicio apropiadamente.

Función de servicios: el servicio como una función transversal de la empresa.

La primera empresa estudiada se dedica al transporte de documentos y mercancías combinando los UEN con la Co-creación. La segunda empresa dedicada al desarrollo de software usa el modelo de Co-creación mediante la interacción con el cliente. La tercera de ellas es de tecnologías de la información que usa la combinación producto-servicio, llegando a la función de servicios, creando una cadena de valor hacia el cliente. La siguiente empresa indagada es de telecomunicaciones que usa la triada de servicios combinada con una estrategia UEN, encargada de del proceso de creación de servicios. Empresa Retail con una estrategia de función de servicio total. Empresa financiera utiliza, triada de servicios, co-creación y función de servicios. Compañía de arrendamiento y administración de flotas con el modelo de función de servicio como estrategia principal y por último una aerolínea multinacional colombiana se apoya en la co-creación, la triada de servicios.

Todas y cada una de ellas aunque contaban con los mismos modelos o combinación de ellos, contaban con una estructura organizacional diferente. Algunas tenían en su centro al cliente, otras contaban con estructuras horizontales, otras la enfocan desde la gestión del ser o esquema de gobernabilidad.

Resultados de la Investigación

A partir de la revisión de la literatura, se extractaron los modelos de servicio y sus características, obteniendo seis modelos con los que se identificaron aspectos de diferencia y factores de éxito en ocho empresas, además de establecer la relación de sus operaciones.

Se encuentra que no hay una estructura predeterminada para la diferenciación en servicios y que es la estrategia de cada empresa la que determina el tipo de estructura y la forma de gestionarla para el servicio.

Conclusiones

El modelo de co-creación es el más usado, cuatro de las empresas implementan la administración de relación con el cliente de punta a punta, el modelo de función de servicios es implementado en tres de las empresas estudiadas y se caracteriza por considerar que el servicio es responsabilidad de todos los miembros de la organización. Este estudio, ofrece una visión sobre lo que sucede en el contexto colombiano con empresas de éxito que se caracterizan por su servicio y aporta información sobre casos que pueden orientar a las decisiones estratégicas. Las limitantes del estudio se centran en que las prácticas orientadas a la “servitización” su aplicación y la comprensión. Las posibilidades de estudios futuros son diversas, empezando por la diferenciación del concepto de servicio al interior de las organizaciones y desde la perspectivas de los clientes considerados también como usuarios.	
Fuentes	
De Francisco , L. R., Bejarano Botero, L. M., & Marín Valencia, C. F. (2016). Análisis de las Estructuras de Gestión del Servicio en Empresas del Sector de Servicios. <i>Ad-minister</i> , 121-146.	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(5)			
Gestión estratégica de la Comunidad Colombiana de Cómputo Avanzado 3CoA® mediante análisis DOFA y cocreación			
Autor Principal			
Liliana González Palacio ¹			
Autores Secundarios			
Mauricio González Palacio ²			
Lugar y Año de Publicación	2017	Institución	Universidad de Medellín
Fecha de Consulta	18/11//2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación	Revisión bibliográfica	
	Población/Muestra	Empresas T.I.	
	Técnicas	Estudio de caso.	

Palabras Clave
Redes de cómputo avanzado; cocreación; planeación estratégica; análisis DOFA
Objetivos
Alinear mediante planeación estratégica, conectada con la misión y visión, un conjunto de principios rectores de la comunidad, un listado de líneas, objetivos y actividades con sus respectivos indicadores. Se busca además alineación con los objetivos organizacionales.
Problema que aborda la Investigación
Como problemática generalizada, la infraestructura robusta disponible en esta comunidad está subutilizada, y la comunidad de académicos e investigadores no conoce las potencialidades de usar una plataforma tecnológica de estas características.
Resumen del Contenido
El uso de redes de tecnología avanzada como RENATA - La Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada de Colombia- abre puertas a las Instituciones de Educación Superior -IES-. Mediante herramientas que posibilitan investigar y colaborar con equipos de trabajo distantes geográficamente, generar mayor interacción y apoyo entre investigadores, así como transferir grandes volúmenes de datos. la Comunidad Colombiana de Computación Avanzada 3CoA® es una iniciativa liderada por RENATA. Las instituciones vinculadas consideran vital contar con una infraestructura de malla nacional o <i>grid</i> para fortalecer el desarrollo colaborativo de la e-Ciencia en el país. Fortalecer y potenciar este tipo de tecnologías es necesario hacer gestión estratégica trazando un norte claro en cuanto a productos, servicios y expectativas. Un plan estratégico facilita la priorización de actividades a la vez que se convierte en un referente para la toma de decisiones a corto y largo plazo. RENATA- potencia el desarrollo de la educación, la ciencia, la investigación y la innovación facilitando la labor de académicos e investigadores y ampliando las posibilidades para el desarrollo de los proyectos asociados en los diferentes campos del conocimiento. Su estructura se configura a partir de nodos regionales que alcanzan a agrupar a 174 instituciones del país entre IES, entidades de sector Salud, Cultura y Centros de I+D+i. Actualmente 3CoA® está compuesta por 33 universidades. Colombia sigue siendo un país con un avance tecnológico lento frente a países como Chile y Argentina. Además se detectan carencias importantes en cuanto a la planeación estratégica en comunidades de e-Ciencia. Países como Chile, Brasil, Venezuela, México, y el continente europeo hacen uso del cómputo avanzado para potenciar sus investigaciones y aportar al desarrollo de la economía. Los antecedentes en la revisión de literatura no demuestran una aproximación formal a la planeación estratégica en estructuras tipo <i>grid</i> computacional. A partir de las recomendaciones de los autores consultados y experiencias surge la iniciativa de incorporar el concepto de cocreación durante la construcción de la matriz DOFA, como herramienta central durante la construcción del plan estratégico para la comunidad 3CoA®.
Resultados de la Investigación
Mediante el ejercicio de cocreación se logró construir la matriz, posteriormente se hizo el procesamiento de la información para refinar los aportes y encontrar combinaciones entre los diversos elementos asociados a la matriz DOFA ayudando a identificar alternativas estratégicas que contribuyan con el mejoramiento continuo de la comunidad. Luego se generaron los presupuestos y responsables de las diferentes instituciones vinculadas a 3CoA®. Se determinó la viabilidad de ejecución, se plantearon diversos esquemas: uno, independiente por institución, y otro, simultáneo con participación de diversos actores interinstitucionales. Los expertos del dominio consideraron relevante esta construcción porque permite que la comunidad 3CoA® tenga un norte claro por un período de 4 a 5 años.

Conclusiones	
El mayor aporte de este artículo es la incorporación del concepto de cocreación a la planeación estratégica. Con esto se busca satisfacer la creciente necesidad de las organizaciones para optimizar el uso de los recursos, reducir costos y alinear las TI a los objetivos del negocio. Durante la construcción del plan estratégico fue posible evidenciar que la cocreación propició la participación de los miembros de la comunidad y una consecuente mejora en su conocimiento y percepción sobre el funcionamiento de este tipo de infraestructura.	
Fuentes	
Ingeniare. Rev. chil. ing. vol.25 no.3 Arica set. 2017 http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000300464	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(6)				
Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas				
Autor Principal				
Hugo G. Hernández				
Autores Secundarios				
Diego A. Cardona, Jorge L. Del Rio				
Lugar y Año de Publicación		2017	Institución	
Fecha de Consulta		18/11//2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación		Descriptiva y correlacional.	
	Población/Muestra		10 empresas.	
	Técnicas		Recolección de datos	
Palabras Clave				

direccionamiento estratégico; innovación; competitividad; pymes; gestión administrativa.
Objetivos
Establecer el nivel de innovación en tecnología y direccionamiento estratégico de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la ciudad de Barranquilla.
Problema que aborda la Investigación
La correlación derivada entre el crecimiento económico y la adopción de políticas de direccionamiento estratégico e innovación, para medir el impacto de estas variables en el entorno económico de las organizaciones.
Resumen del Contenido
La gestión tecnológica surge como respuesta a la carencia de dinámicas innovadoras en la Pymes, que se reflejan en la baja calidad en productos y prestación de servicios, en el alto costo de los productos y a la necesidad de manejar el factor tecnológico como una estrategia competitiva. La planificación estratégica, abarcada por el direccionamiento estratégico son enfoques que presentan variedad de opciones o esquemas y su objetivo principal es formular las estrategias ajustadas al requerimiento de los mercados y orientar los planes de actuación empresarial, intentando anticiparse a previsible acontecimientos que afecten la organización. La innovación tecnológica se define como la aplicación de la ciencia y la tecnología en una nueva dirección, seguida de un éxito comercial, en un mercado o aparato económico donde la competencia es vital. (OCDE, 1996). La innovación es una habilidad competitiva para las organizaciones que logran combinar y articular aspectos de la cultura, la organización empresarial, la investigación y el desarrollo, la transferencia de tecnología acompañada de un enfoque hacia la especialización y por supuesto la orientación motivadora hacia el talento humano como impulsor o dinamizador de los cambios (Simanca et al., 2016; Khalid, 2015). Las empresas objeto de este estudio, se localizan en un 60% en el sector industrial y un 40% en el sector servicios, Además se categorizan de acuerdo al número de empleados y activos, según la Cámara de Comercio de Barranquilla
Resultados de la Investigación
Los resultados de este ejercicio, demuestran que más de la mitad de las empresas pertenecientes a la muestra son medianas empresas, y solo un 40% de ellas desarrollan actividades enfocadas a la innovación tecnológica, preferiblemente que involucren acciones de comercialización y diseño, invirtiendo cantidades de recursos que se reflejan en el desarrollo organizacional. el 90% de las empresas incluidas en esta muestra, prefieren implementar actividades innovadoras de diseño, mientras que un 80%, manejan actividades de innovación en comercialización, el tercer lugar con un 40% lo ejercen empresas que emplean actividades de innovación y desarrollo, adquiriendo tecnología incorporada al capital, y un 20% de ellas, adoptan cambios organizacionales, dejando en un último lugar con un 10% la opción de la capacitación como actividad innovadora. 40% de las empresas invirtió en los últimos cinco años de 300 a 600 millones de pesos en cambios tecnológicos en donde estén implicados productos y procesos nuevos. 40% de las empresas pertenecientes a la muestra invierte entre 300 y 600 millones de pesos en actividades de cambio tecnológico, otro 30%, destina un rubro de entre 100 y 300 millones de pesos para este fin, y el otro 30% emplea entre 600 y 1200 millones de pesos para el logro de este objetivo. 40% de las empresas han enfocado su ámbito de innovación hacia el desarrollo organizacional.

Conclusiones	
Se concluye que las organizaciones destinan un bajo porcentaje de sus ingresos en la inversión de cambios para la mejora de sus servicios. La relación entre inversión en innovación y políticas de direccionamiento estratégico con el crecimiento económico, se ubica en la escala Muy Alta. Se evidencia que en cada una de las etapas del proceso de direccionamiento estratégico se debe establecer una adecuada integración de la organización con el entorno, tomando como base de su cambio y mejora continua, la innovación tecnológica y la gestión administrativa.	
Fuentes	
tecnol. [online]. 2017, vol.28, n.5, pp.15-22. ISSN 0718-0764. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003.	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación(7)				
Gestión de tecnología de información para gobiernos inteligentes: un enfoque de arquitectura empresarial				
Autor Principal				
Maestre Gongora, Gina Paola.				
Autores Secundarios				
Nieto Bernal, Wilson.				
Lugar y Año de Publicación		2017	Institución	
Fecha de Consulta		18/11//2017	Lugar de Consulta	Scopus
Metodología	Tipo de Investigación		Descriptiva y correlacional.	
	Población/Muestra		17 países	
	Técnicas		Recolección de datos	
Palabras Clave				

Gestión de Tecnología, Arquitectura Empresarial, gobierno Inteligente.
Objetivos
Analizar el impacto de Arquitecturas Empresariales en el Gobierno Inteligente se analizan cinco índices E-Gobierno, E-Participación, OpenData, OpenGovernment y Innovación Global.
Problema que aborda la Investigación
Desarrollar arquitecturas empresariales que permitan la alineación de los objetivos institucionales y la infraestructura tecnológica mediante la integración de los sistemas de información, procesos y personas.
Resumen del Contenido
Los gobiernos de todo el mundo cada día reconocen la importancia de las arquitecturas empresariales (AE) como una tendencia importante para mejorar los servicios que ofrecen a la ciudadanía y optimizar los procesos soportados en TI de las oficinas públicas. De un gobierno se espera que aumente la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión organizacional y entrega de servicios, promover la colaboración entre los departamentos de la ciudad con otras organizaciones externas y los ciudadanos, facilitando así la participación de entidades no gubernamentales en la toma de decisiones y el seguimiento a la prestación de los servicios, lo cual se puede lograr mediante el diseño e implementación de arquitecturas empresariales de TI para el gobierno. Las Tecnologías de Información (TI) son un elemento principal para ofrecer infraestructura, plataformas y soluciones, sin embargo no se puede asegurar una alta inteligencia y capacidad de solución a los problemas a menos que estén integradas a una arquitectura amplia de coordinación entre espacios físicos, institucionales y digitales de las ciudades. La definición de arquitectura empresarial de TI tiene su principal función en promover y garantizar la alineación estratégica del negocio con la infraestructura de TI disponible, a través de un conjunto de políticas, estrategias y prácticas que establecen relación entre las aplicaciones, datos, procesos y tecnologías de la organización desde una perspectiva holista, es decir como un todo. la EA es una función de planificación robusta que ayuda a las organizaciones a comprender el proceso por el cual las estrategias empresariales se convierten en realidad operativa. Por lo tanto, el establecimiento de una metodología estándar para la realización de la planificación y la implementación de la arquitectura es vital (Saha, 2010). Una de las tendencias para superar estos desafíos hacia la gobernanza inteligente es el diseño e implementación de las arquitecturas empresariales como la práctica de vanguardia para proveer mejores servicios en las oficinas del gobierno; por ello en varios países, esto ha dado lugar a una gran cantidad de proyectos orientados a la construcción de Arquitecturas Empresariales Gubernamentales (EAG). Los modelos o estándares más usados para guiar el desarrollo e implementación de AE de los casos presentados son Zachman, TOGAF y FEA donde estos modelos son reconocidos y usados por practicantes y académicos.
Resultados de la Investigación
Las experiencias más documentadas y referenciadas respecto a arquitectura empresariales de gobierno coinciden con los primeros lugares del EGDIE (Índice de Desarrollo de E-Gobierno) de modo que el desarrollo de gobierno electrónico está directamente relacionado con la existencia de AEG. Se destacan EEUU, Australia, Finlandia y Reino Unido, llamando la atención que países como Corea del Sur y Singapur que están en el top 3 del EGDIE tiene lugares en el EPI (Índice E-Participación) muy alejados del top 20 (28 y 63 respectivamente) resultados posiblemente asociados a sus sistemas políticos, es decir cuentan con una excelente infraestructura de TI pero el acceso de los ciudadanos es limitada teniendo en cuenta la disponibilidad de servicios. En el caso de los países latinoamericanos es evidente que las arquitecturas empresariales de gobierno son simples o están en estado de formulación, el primer país latinoamericano en el EGDIE es Uruguay en el puesto 26, seguido de Chile, Argentina y Colombia en el top 50. En Latinoamérica están surgiendo estas iniciativas y viéndose la necesidad de empezar a concebir arquitecturas empresariales como un factor clave en la consolidación de gobiernos inteligentes. De los países

Latinoamericanos solamente Colombia cuenta con documentación asociada a AEG, apenas iniciando su implementación en las entidades de gobierno en 2015 con una meta a 2025.	
Conclusiones	
La incorporación de la TI en la administración pública como factor clave hacia la inteligencia de las ciudades hace relevante el uso de arquitecturas empresariales en contextos de gobernanza pública. Los gobiernos con el fin de mejorar y garantizar las inversiones en tecnología, servicios y la mejora de los procesos de las entidades públicas y la construcción de gobiernos inteligentes, han comenzado a usar arquitecturas empresariales como una hoja de ruta para el diseño, desarrollo y adquisición de sistemas de información complejos que den soporte a los objetivos misionales de los gobiernos. Las TI como parte estratégica de los procesos de negocio dentro de las administraciones públicas es de vital importancia, ya que están transformado la gobernanza pública, mejorando la eficiencia de los procesos y estableciendo una relación más estrecha con los ciudadanos debido a los avances y desarrollos tecnológicos. La arquitectura empresarial se ha convertido en una estrategia que facilita la transición hacia gobernanzas inteligentes.	
Fuentes	
http://www.revistaespacios.com/a17v38n42/a17v38n42p14.pdf	
Realizador	

**IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA**
RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES
INVESTIGACIONES ORGANIZACIONES Y FACULTADES

Título de la Investigación(1)			
LA COMPETITIVIDAD ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UN MUNDO GLOBALIZADO			
Autor principal			
Cesar Perdomo			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	2017	Institución	ASCOLFA
Fecha de Consulta	16.sept.2017	Lugar de Consulta	ASCOLFA
Metodología	Tipo de Investigación	Cualitativo, interpretativo.	
	Población/Muestra		
	Técnicas	Supuesto metodológico – teoría fundamentada.	
Palabras Clave			
Talento Humano, Competitividad, Cadena de Valor, Organización, Estrategias.			

Objetivos
Problema que aborda la Investigación
¿Cómo construir la teoría pertinente que oriente la práctica de la gestión del talento humano en el ámbito organizacional?, ¿Cómo establecer una conceptualización de la gestión del talento humano competitivo?
Resumen del Contenido
El talento humano es una fuente principal de competitividad y ha presentado cambios importantes, obligado por la globalización actual. La buena gestión del talento humano permite reconocer esta como un intangible que genera ventaja competitiva. “(Chiavenato, 2003), señala que el tercer milenio apunta a cambios cada vez más acelerados e intensos en el ambiente, en las organizaciones y en las personas, y considera que estos cambios se deben al impacto de tendencias que incluyen globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, énfasis en el cliente, calidad, productividad y competitividad; que afectan y seguirán afectando la manera como conviven las organizaciones y las personas que laboran en ellas”. Robbins ve la organización como una unidad social coordinada por personas que buscan lograr una meta común. Fuenmayor define la organización como un sistema de actividades humanas y mantener metas logra que la empresa sobreviva. Los entornos donde las organizaciones operan, generan competencias en innovación tecnológica buscando capacidad de adaptación al conseguir flexibilización en la estructura organizativa, pero se requiere de personas con capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio para adquirir y mantener la competitividad. Así las organizaciones son sistemas adaptativos que aprenden y crecen a través del aprendizaje individual, aunque esto no garantiza el aprendizaje organizacional. Son las personas las que toman decisiones con base en el conocimiento, por lo tanto las empresas ven las personas como los protagonistas de la gestión. Pero la gestión de talento humano depende de la cultura y la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio, la tecnología, y los procesos internos. Según Druker la clave de la excelencia es descubrir el potencial de las personas y encargarse de desarrollarlo. Las nuevas tendencias administrativas ubican las personas como ejes de la organización, que proporcionan inteligencia a los negocios, eliminando la idea de empleados contratados en función de su disponibilidad, convirtiéndolos en socios estratégicos del mismo. Gubman E (2000) considera tres acciones claves que permite gerenciar de manera óptima la fuerza laboral a través de las personas: “a) Alinear el talento con la estrategia organizacional; b) Comprometer a las personas con las metas de la organización y c) Medir lo que los trabajadores están intentando hacer y hacerles saber los resultados.
Resultados de la Investigación
La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país para obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores, esta depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. Desde el punto de vista de Porter (López, 2005), la competitividad debe buscar la generación de ventajas a través de la innovación y la mejora continua. De igual manera la competitividad no se debe analizar en términos de un estado, sino de sus sectores e industrias, y que cada una de ellas alcanzará la competitividad cuando el “diamante competitivo” alcance circunstancias propicias. Por consiguiente, no hay naciones competitivas, lo que existen son naciones con sectores e industrias competitivas.
Conclusiones
Se concluye que la teoría de la gestión del talento humano en las organizaciones está muy sensibilizada a la concepción de las personas que se manejan en ellas, a la filosofía administrativa implantada, la tecnología empleada y el ambiente organizacional. Se infiere que el concepto de la persona que se maneja está condicionado por el ambiente organizacional el cual está propiciando la coexistencia de una tendencia a valorar a la persona como talento humano y la tendencia a considerarla como recurso humano.

Fuentes	
Perdomo, C. (2017). AL competitividad estrategia en el desarrollo de la gestión del talento humano en un mundo globalizado. <i>Encuentro de Investigación Asociación Colombiana de Facultades de Administración- Ascolfa - Innovación y transformación Productiva Para el Desarrollo</i> , (págs. 362-370). Neiva.	
Realizador	

Título de la Investigación(2)					
SITUACIÓN ACTUAL DEL CAPITAL INTELECTUAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR COMO INSUMO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN.					
Autor principal					
Vargas Yurani					
Autores Secundarios					
Cifuentes, Omar; Ramos, Marcela.					
Lugar y Año de Publicación	2017	Institución	ASCOLFA		
Fecha de Consulta	16.sept.2017	Lugar de Consulta	ASCOLFA		
Metodología	Tipo de Investigación	Descriptiva – cuantitativa			
	Población/Muestra	3586 / 167			
	Técnicas	Encuesta			
Palabras Clave					
Capital Intelectual, Instituciones de Educación Superior, Valor añadido, Competitividad, intangibles.					
Objetivos					
Establecer la situación actual del capital intelectual de las Instituciones de educación Superior como insumo para la construcción de un modelo de gestión que permita mayor competitividad para las IES mejorando sus prácticas administrativas de los diferentes recursos que las integran, para ello se requiere potencializar y fortalecer este conocimiento para convertirlo en único, inimitable y generador de ventaja competitiva (Vargas Y. & Brunal S., 2014).					
Problema que aborda la Investigación					
Identificar en el direccionamiento estratégico las evidencias de objetivos, metas, políticas y estrategias orientadas a una gestión del capital intelectual.					
Resumen del Contenido					
La base del capital intelectual es la gestión del conocimiento y su enfoque es gerencial, esta busca ventajas competitivas del ámbito empresarial a través de los recursos y capacidades de las instituciones de educación superior, es decir, con capital humano, una estructura organizacional, capital tecnológico, procesadores de información, relaciones con el entorno y un flujo de caja adecuado.					

El componente humano requiere de elementos como valores, conocimiento, motivación, cultura investigadora entre otros que permita potencializar el conocimiento para convertirlo en único e inimitable, generando ventaja competitiva. El componente estructural está conformado por su cultura organizacional, estructura, procesos e infraestructura. El componente relacional contiene el conocimiento generado por las relaciones internas. Cada uno de los componentes de capital de la institución arrojó resultados diferentes. El capital intelectual del personal docente arrojó una escala de aceptable o con relativa ventaja competitiva. El componente estructural presenta un comportamiento estable o con poca ventaja competitiva. El componente relacional encuentra una variable competitiva.	
Resultados de la Investigación	
Los resultados reflejaron que en el direccionamiento estratégico de la institución se evidencian políticas y objetivos pero no hay una clara orientación hacia el capital intelectual. Al estructurar los componentes humano, estructural y relacional se encontró que los docentes y estudiantes se ubican en una escala aceptable, equivalente a una relativa ventaja competitiva, y el personal administrativo y egresados se encuentran en una escala estable lo que significa que tienen poca ventaja competitiva, en conclusión los intangibles de la institución añaden muy poco valor.	
Conclusiones	
La sumatoria promedio de los componentes por grupos de interés ubica al personal Administrativo y Egresados en una escala estable con poca ventaja competitiva. El personal docente y los estudiantes se ubica en una escala aceptable con una relativa ventaja competitiva, estos dos últimos grupos están en una escala un poco mejor, sin embargo estos resultados reflejan que los intangibles de la institución a nivel de capital intelectual no añaden valor. La institución debe gestionar de manera más eficiente cada uno de los elementos de los componentes propuestos pudiendo llegar al ideal que es un capital en un rango de 91 a 100 con una escala competitiva. El análisis de los tres componentes es un insumo para la construcción de un modelo de capital Intelectual que permita una gestión efectiva de los intangibles de la institución. (Vargas, Cifuentes, & Ramos , 2017)	
Fuentes	
Vargas, Y., Cifuentes, O., & Ramos , M. (2017). Situación Actual del Capital Intelectual de las Instituciones de Educación Superior Como Insumo Para la Construcción de un Modelo de Gestión. . <i>Encuentro de Investigación Asociación Colombiana de Facultades de Administración - Ascolfa- Innovación y Transformación Productiva para el Desarrollo</i> , (págs. 135-148). Neiva.	
Realizador	

Título de la Investigación(3)
ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD CNA Y NORMAS NTC - ISO 9001 PARA PROGRAMAS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.
Autor principal
Gonzales Ingrid
Autores Secundarios
Ramirez Carlos.

Lugar y Año de Publicación		2017	Institución	ASCOLFA	
Fecha de Consulta		16.sept.2017	Lugar de Consulta		ASCOLFA
Metodología	Tipo de Investigación	Descriptiva – cualitativa			
	Población/Muestra	16 universidades públicas			
	Técnicas	Casos prácticos, consulta con expertos, estudio bibliográfico.			
Palabras Clave					
NTC GP 1000:2009; ISO 9001:2015; Acreditación; Articulación; Programas Pregrado Educación Superior.					
Objetivos					
Crear un modelo que articule un paralelo entre las condiciones del CNA y las exigencias de las normas ISO 9000 y NTC GP.					
Problema que aborda la Investigación					
La necesidad de articular a través de un cuadro de mando integral las dos normas mencionadas para lograr mejoramiento continuo.					
Resumen del Contenido					
Una de las palancas para el crecimiento y desarrollo en un país es la calidad en la educación superior como fuente de competitividad y las instituciones lo han entendido. Actualmente la Universidad Pública Colombiana va en dirección a la competitividad académica y en función del mejoramiento y aseguramiento de la Calidad. Prioritariamente se ha adoptado la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTC GP 1000:2009 y de otra parte se han acogido los lineamientos de acreditación de alta calidad. Esta investigación desarrolla un cuadro de mando integral para lograr la articulación de ambas normas.					
Resultados de la Investigación					
Se estableció que a pesar de haber adelantado procesos de acreditación en alta calidad las instituciones educativas abordan de manera separada las normas ISO y los estándares de calidad del CNA, pero si se cumple con las exigencias de las normas NTC - ISO se revierte en un mejoramiento continuo.					
Conclusiones					

El modelo propuesto de articulación de la calidad académica y administrativa complementa en doble vía los elementos del sistema de acreditación para programas de pregrado del CNA con el enfoque sistémico del sistema de gestión de la calidad de la norma ISO 9001:2015 y NTC GP 1000:2009. Los dos sistemas de calidad se complementan, siendo muy viable la ejecución de la unificación. Se logra realizar una matriz de concordancia, sin embargo se debe construir un modelo de cuadro de mando integral que pueda llevarse a un aplicativo y actualmente, se halla en la etapa de experimentación.	
Fuentes	
Gonzales, I., Ramirez, C. (2017). Articulacion de los Sistemas de Calidad CNA y normas NTC - ISO 9001 para la Programas Académicos de Educación Superior en Instituciones Publicas. <i>Encuentro de Investigación Asociación Colombiana de Facultades de Administración - Ascolfa- Innovación y Transformación Productiva para el Desarrollo</i> , (págs. 257-272). Neiva.	
Realizador	

Título de la Investigación(4)				
ANALISIS DE TENDENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA.				
Autor principal				
Vargas, Adrian.				
Autores Secundarios				
Peña, Parcival; Rodriguez, Julian.				
Lugar y Año de Publicación		2017	Institución	ASCOLFA
Fecha de Consulta		16.sept.2017	Lugar de Consulta	ASCOLFA
Metodología	Tipo de Investigación		Cualitativa	
	Población/Muestra			
	Técnicas		Revisión documental y cuestionario	
Palabras Clave				
Liderazgo, gestión de capital humano, atraer-retener-mantener- organizaciones.				

Objetivos
Identificar las empresas del sector privado como entes generadores de desarrollo económico. Realizar una construcción teórica de los fundamentos sobre la influencia de las tendencias en gestión del talento humano para adquirir ventajas competitivas en la toma de decisiones y cerrar la brecha entre teoría y la práctica administrativa.
Problema que aborda la Investigación
Tendencias de la gestión humana en las etapas de atraer, retener y mantener, teniendo en cuenta la fuerza laboral millenials y los cambios socioeconómicos a través del tiempo.
Resumen del Contenido

El talento humano es un recurso valioso y escaso, convirtiéndose en una prioridad para la gerencia estratégica que quiera crear una ventaja competitiva en la organización. Formar talento humano alineado a los requerimientos del negocio es imperativo para conseguir un funcionamiento exitoso. Potencializar y mejorar las competencias de las empresas, incrementa el valor de la organización. Esta formación no sólo cae sobre el área de los Recursos Humanos sino sobre aquellos que intervienen como coach.

La gestión humana se encarga de administrar los procesos de elección, desarrollo y organización de las personas en la empresa, de manera que haya satisfacción laboral y mejor rendimiento.

Los cambios en la gestión del talento humano han dependido en gran medida a los cambios en el contexto social y las exigencias del entorno, sin embargo Calderón G (2007) expone siete factores que afectan el desarrollo de la gestión del talento humano:

- Características socio-político-económico del momento histórico.
- Concepción dominante del ser humano: las estrategias que se han formulado han dependido de la evolución del ser humano, pasando de ser un ser económico a un ser social.
- Formas de organización del trabajo: la manera en que se divide el trabajo, la normalización o estandarización de los procesos, procedimientos y actividades que se han de desarrollar.
- Concepción del trabajo: determina las estrategias de las organizaciones entorno a la generación de riquezas y un trato humano a los empleados.
- Relaciones laborales: son las políticas, reglas y normas que regulan el accionar de los trabajadores dentro de la empresa.
- Mercado Laboral: las condiciones de oferta y demanda de productos, servicios y capital humano, han hecho reestructurar las dinámicas organizacionales y estratégicas entorno a la toma de decisiones sobre este último aspecto.
- Teoría de gestión dominante: Las diversas teorías organizacionales moldean el accionar de la administración y por tanto la manera en que se administran los recursos humanos.

“En la concepción moderna, la gestión del capital humano genera impactos profundos en la manera en cómo tratarlos, buscarlos en el mercado, integrarlos, orientarlos, hacerlos trabajar, desarrollarlos, recompensarlos, monitorearlos y controlarlos, es un aspecto fundamental en la competitividad de las organizaciones.”

Los modelos de gestión humana se encargan de hacer una diferencia en el mercado, dan especificidad y particularidades al ofrecer un servicio o producto, mediante su capacidad de inferir en la vida organizacional. PriceWaterhouseCoopers en una investigación de gestión humana a 2020 en relación con los modelos actuales de gestión humana, define cuáles serán las características de las personas a ese año; dando como resultado tres modelos de gestión humana:

Empresa Azul: Empresas que utilizarán la gestión de talento humano para mejorar el rendimiento de sus trabajadores. La competencia por los mejores es creciente, dominan las preferencias de los consumidores. Relacionan las acciones de talento humano con mejoras de rendimiento de las empresas. La gestión de las personas y del rendimiento se convierte en una disciplina de negocio complicada y se sitúa al nivel de finanzas en la jerarquía corporativa.

Empresa verde: (empresas preocupadas), dominadas por las responsabilidad social corporativa y sostenibilidad fusionada con la gestión de personas. En esta, la gestión evolucionará hacia un compromiso con las personas. Comunidades, clientes y proveedores se convierte en partes interesadas, igual que los empleados y los accionistas.

Empresa naranja: (lo pequeño es bonito), La gestión de personas intenta garantizar que pequeñas empresas cuenten con el personal que necesitan para ser competitivas, predominando la especialización.

La empresa consultora PricewaterhouseCoopers diseñó el modelo expuesto, basado en retos empresariales y gestión humana, como: los cambios en los modelos empresariales. Escasez de personas con habilidades concretas, lo que generará rigurosas técnicas de control y vigilancia para asegurar la productividad y el rendimiento. El talento humano como centro de la organización o como gestor transaccional externo.

Resultados de la Investigación	
Tendencias de las organizaciones en la gestión humana: la competencia global, ha implicado la vinculación de nuevos estilos de gerencia para los responsables de la administración de los recursos humanos. Por lo tanto atraer, retener y mantener el personal se debe realizar a través de estrategias de mejora que aseguren obtener un capital humano calificado, para ello se necesita una alta calidad en el área directiva que ejerza un buen liderazgo.	
Conclusiones	
La propuesta de investigación está en etapa de formulación, se espera realizar las siguientes etapas, Fase analítica, de programación, de trabajo de campo y el análisis estructural de las tendencias.	
Fuentes	
Gonzales, I., Ramirez, C. (2017). Analisis de Tendencias que Contribuyen al Desarrollo de la Gestión delas Personas en las Empresas Privadas del Municipio de Florencia. <i>Encuentro de Investigación Asociación Colombiana de Facultades de Administración - Ascolfa- Innovación y Transformación Productiva para el Desarrollo</i> , (págs. 273-286). Neiva.	
Realizador	

Título de la Investigación(5)			
Aplicación de las Mejores Prácticas de Gestión de Desempeño y Percepción sobre los Obstáculos en el Desempeño – 2015. Una Visión Latinoamericana			
Autor principal			
Cassio Mattos Group			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	2017	Institución	KONRADLORENZ
Fecha de Consulta	03 de noviembre	Lugar de Consulta	ASCOLFA
Metodología	Tipo de Investigación	Cuantitativa	
	Población/Muestra		
	Técnicas	Revisión documental y cuestionario	

Palabras Clave
Gestión de personas, liderazgo.
Objetivos
Identificar la presencia de mejores prácticas de gestión de desempeño en las organizaciones analizadas. Identificar los factores que pueden oponerse al desempeño y conocer las posibles intervenciones para superarlos.
Problema que aborda la Investigación
Resumen del Contenido
El estudio se realizó desde diciembre de 2014 a febrero de 2015 por el equipo Micropower incluyendo países miembros FIDAGH (<i>Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana</i>). Más del 60% de las empresas informaron estar mejor en situación frente a ingreso neto, participación del mercado, rentabilidad y satisfacción al cliente. La perspectiva de esta respuesta está centrada en un 41% en la dirección y en un 40% en la administración o liderazgo. Las mejores prácticas identificadas en las organizaciones de alta nivel con evaluación performance son: · Revisión continua de objetivos y feedback de los gestores. Usada por el 66% de las organizaciones analizadas. 8% nunca lo ha usado. · Generar planes de desarrollo para el período siguiente. · Los líderes reciben entrenamiento para conducir una entrevista de evaluación performance. El 62% de las organizaciones participantes usa esta herramienta, 11% nunca lo ha usado. · Los funcionarios esperan recibir feedback al menor una vez al año. 10% de las empresas participantes nunca lo han usado. 63% sí y de manera frecuente. · Las evaluaciones incluyen evidencias del performance. 66% de las empresas lo practica, 12% no. · Feedback 360° se usa para apoyo de la evaluación. En este caso, solo el 30% lo practica, y 43% nunca lo ha hecho. · Es consistente en toda la organización. 67% demuestra serlo, mientras 10% no tienen evidencia de ello. · Hay criterios definidos para medir la calidad del proceso. 55% tienen claros los criterios, 19% nunca los han puesto en práctica. · Hay procesos especiales para tratar las personas con un performance insatisfactorio. 40% de las empresas cuentan con un plan, 20%, nunca lo han usado. También se analizaron 15 posibles obstáculos al desempeño en las organizaciones y su frecuencia. 6 de ellas están por encima del 40%. Como: Las personas están ocupadas realizando otras cosas, las personas no creen en el proceso, no hay consecuencias por realizar el trabajo equivocado, no existen los recursos humanos para desempeñarse, las personas no son recompensadas por desempeñarse correctamente y faltan directivas para acompañar y orientar el desempeño. Cada una de las anteriores tiene dentro de sí unas características especiales, que también son analizadas numéricamente para porcentuar su influencia. El obstáculo “las personas están ocupadas haciendo otras cosas”, muestra deficiencias en la orientación y en la priorización, teniendo impacto sobre la falta de recursos humanos. En la falta de directrices para acompañar y orientar el desempeño, el 57% de las organizaciones identifican el problema pero no tiene intervenciones definidas. Los obstáculos presentes en menos del 20% de las organizaciones, son: medio físico e instalaciones con condiciones insuficientes para el desempeño, resistencia al cambio o las personas son sancionadas por desempeñarse correctamente.

Resultados de la Investigación	
El impacto del performance en Latinoamérica demuestra que; las mejores prácticas son usadas por el 58% de las organizaciones. Las organizaciones de alta performance subió al 66% “Las organizaciones de Argentina, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Perú y República Dominicana presentaron un promedio de aplicación superior al promedio general. Chile y Nicaragua con el mismo porcentaje que el promedio general y Brasil, Ecuador, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela inferiores al promedio. En Colombia el menos usado es feedback de 360°. La percepción de la junta directiva, la gerencia y los liderados, afecta el resultado porcentual del análisis, en todos sus conceptos. Uno de ellos es la percepción de la falta de orientación y priorización, la gerencia tiene una percepción de 65%, la de los liderados es del 58% y la de la junta directiva del 57%. Lo anterior se puede explicar con la falta de comunicación entre las áreas organizacionales, sobre la visión, el objetivo estratégico y las acciones.	
Conclusiones	
La falta de comunicación entre las diferentes áreas de la organización genera las diferencias entre las perspectivas sobre los obstáculos. La visión, el objetivo estratégico y las acciones a realizar, deben ser comunicadas en todas la áreas organizacionales de manera que haya una mejor comprensión de la empresa y sus actividades, de esa manera se minimizan los obstáculos. Se debe conocer la empresa y los funcionarios, se debe ser real para exigir productividad sobre ello, deben existir metas claras, todo lo planeado se debe terminar, los empleados deben ser recompensados por su esfuerzo, las habilidades de los empleados se mejoran a través de la orientación,	
Fuentes	
http://www.ascolfa.edu.co/web/index.php/documentos	
Realizador	

Título de la Investigación(6)			
Enfoques de los gestores de la cadena de suministro: el caso de una empresa manufacturera.			
Autor principal			
Nieves Sosa, Rubén			
Autores Secundarios			
Carlos Hornelas, Carmen Estela.			
Lugar y Año de Publicación	2016	Institución	Acacia

Fecha de Consulta		10-nov-2017	Lugar de Consulta	Acacia.org
Metodología	Tipo de Investigación		Estudio de caso, tipo transversal. cualitativo.	
	Población/Muestra		Empresa con 3000 empleados	
	Técnicas		Entrevistas a directivos	
Palabras Clave				
Gestión de la cadena de suministro.				
Objetivos				
Analizar la visión de los gestores ubicados en diferentes posiciones administrativas en una empresa manufacturera., en cuanto a los factores relacionados con la estrategia de la gestión de la cadena de suministro.				
Problema que aborda la Investigación				
¿cuál es la percepción de los directivos acerca de la gestión de la cadena de suministro?, ¿qué ventajas competitivas han generado?, ¿cuáles indicadores de desempeño se han visto mayormente beneficiados?, ¿cuáles son los factores clave para su implementación y cuáles barreras enfrenta?				
Resumen del Contenido				

Todas las empresas buscan, sin importar su actividad, satisfacer la necesidad de los clientes a tiempo. De esa manera se contribuye a dar valor a la empresa y disminuir los costos de operación, incrementando la rentabilidad. Existen muchas herramientas para mejorar los procesos, como la reingeniería, la certificación en normas de calidad, Kaizen, Lean Manufacturing y seis sigma. El enfoque de cada área funcional puede ser diferente aunque los objetivos son los mismos, esto depende del involucramiento del gestor de cada área.

La cadena de suministro se centra en integrar todas las partes que intervienen en el proceso de producción. Proveedores, fabricantes, distribuidores y vendedores. Todos ellos son coordinados para cumplir con los requerimientos de los clientes. Sus objetivos son varios: mejorar el desempeño operativo, generar nuevas fuentes de ventaja competitiva, proporcionar mayor valor a los clientes, y mejorar las relaciones interorganizacionales.

La cadena de suministros brinda algunos beneficios, los estudios demuestran que influye en la calidad del producto, el nivel de servicio y la posición competitiva. De igual manera en investigaciones de Byrd y Davidson donde se evalúa el impacto de las Tecnologías de la Información (TI), encontraron que estas impactan en la efectividad de la cadena de suministro produciendo un mejor desempeño de los indicadores. Así mismo el modelo de referencia SCOR proporciona un marco y una metodología estructurada en torno a seis principales procesos de gestión: Planeación, Suministro, Producción, Devolución y Habilitación.

Una vez realizadas las entrevistas, que se basaban en las diferentes teorías de la cadena de suministro, la información pasó por tres filtros donde se identificaron diferentes elementos de administración según el área o directivo. El especialista en cadena de suministro esbelta y gerente de programa hace referencia al proceso de MRP englobando los procesos de planeación y compra de materiales con base en la demanda del cliente. El gerente de cadena de suministro y el de materiales mencionan compras, planeación, control de materiales, producción, ventas y logística en sus respuestas, cubriendo todos los elementos de la primera etapa, que es de integración funcional. La segunda etapa es la integración interna la tercera es la integración externa, que otorgan características de interfuncionalidad, las respuestas de los entrevistados muestran el conocimiento de ambos conceptos, distinguiéndose la administración de la demanda que involucra la gestión de los materiales y la producción soportados por las entregas a tiempo. En la cuarta etapa de colaboración consiste en el desarrollo de iniciativas para administración de inventarios como el programa de suministro continuo (CRP), inventario administrado por el proveedor (VMI) y automatización de procesos como intercambio electrónico de datos (EDI).

Resultados de la Investigación

se observa que todos los elementos y las 4 etapas definidas en la organización estudiada. No se encontró unanimidad entre las percepciones de los gestores intervinientes debido a las áreas funcionales.

Ninguno de los directivos hizo referencia al objetivo a corto plazo de incrementar la productividad.

La disminución/administración de inventarios, incremento en vueltas de inventarios y reducción en los días de suministro como consecuencia de la implementación de la estrategia.

En cuanto a la reducción de tiempos de ciclo o lead times, hubo coincidencias al hacer referencia a la mejora de tiempos de entrega/respuesta como resultado de la estrategia.

“Respecto a los objetivos mencionados por Heizer y Render (2008) a corto plazo, se encontraron elementos referidos a reducir inventarios y reducir tiempos de ciclo, mientras que a largo plazo se identifica el objetivo de incrementar la presencia en el mercado y parcialmente incrementar ganancias para todos los integrantes de la cadena”.

Respecto a las barreras que identificaron los informantes para la implementación de la cadena de suministro, existe una clara coincidencia entre la mayoría de ellos acerca de la resistencia al cambio.

Conclusiones

Es conveniente que para futuras investigaciones se integren también áreas operativas que compartan sus puntos de vista.

los factores que influyen en la exitosa implementación de la estrategia de la cadena de suministro soportan la teoría identificada en la literatura consultada.

La implementación de un sistema de gestión de cadena de suministro contribuye a la mejora ventajas competitivas de las organizaciones por la vía de precios competitivos, flexibilidad y reducción de lead times.

Los gestores de la cadena de suministro deben considerar que las barreras a las que se enfrentarán son la resistencia al cambio y desinterés de los integrantes de la organización, parten del proceso de cambio del status quo.	
Fuentes	
Realizador	

CLADEA

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA RESUMEN ANALÍTICO PARA INVESTIGACIONES

Título de la Investigación			
INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO A LA LUZ DEL CONTEXTO LATINOAMERICANO Guía de mejores prácticas para el impulso de la actividad emprendedora basada en la innovación. Primer Congreso Internacional en la ciudad de Puebla, México, titulado: “Innovación y Emprendimiento a la Luz del Contexto Latinoamericano”			
Autor principal			
CLADEA. INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO A LA LUZ DEL CONTEXTO LATINOAMERICANO Guía de mejores prácticas para el impulso de la actividad emprendedora basada en la innovación.			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación	Peru, 2014	Institución	Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, Colombia Instituto Tecnológico de Costa Rica, Costa Rica Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Ecuador Tecnológico de Monterrey en Puebla, México Universidad Autónoma de Nuevo León, México Universidad Católica del Uruguay, Uruguay Universidad Continental, Perú Universidad de Belgrano, Argentina Universidad de las Américas Puebla, México Universidad EAN, Colombia Universidad ESAN, Perú Universidad Iberoamericana Puebla, México Universidad Nacional de Colombia, Colombia Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México
Fecha de Consulta	Octubre 2017	Lugar de Consulta	Bogotá

Metodología	Tipo de Investigación	Congreso
	Población/Muestra	Red
	Técnicas	
Palabras Clave		
Objetivos		
La Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento, identificada como La Red para efectos de este documento, tiene como misión atender las necesidades de emprendimiento bajo la luz de un conocimiento estructurado y sistematizado, propiciando un ambiente innovador altamente competitivo para la mejora continua de las empresas en América Latina		
Problema que aborda la Investigación		
La innovación y el emprendimiento son temas medulares en el quehacer de las escuelas de Negocios. Por lo anterior CLADEA ha decidido apoyar la iniciativa propuesta por el Tecnológico de Monterrey para establecer la Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento. El propósito de la red es de definir el estado del arte que se tiene en Latinoamérica sobre el emprendimiento y proponer un marco teórico y una guía práctica para ayudar a la mejor difusión y aplicación de la innovación y del emprendimiento en América Latina en las escuelas de Negocios.		
Resumen del Contenido		
Cada universidad en mención envió la información con todo lo que está haciendo en términos de emprendimiento para crear una base de conocimiento de los modelos de emprendimiento de las universidades miembro; establecer un formato de líneas de trabajo donde se detalle: ¿En qué se va a especializar en La Red? ¿Qué ofrece a los demás miembros de La Red? ¿Qué puede conseguir para La Red? ; desarrollar un nuevo logo de La Red; informar a los demás miembros acerca de eventos de emprendimiento en su país y de las iniciativas gubernamentales para emprendimiento; y en caso que la persona representante se ausente, debe haber otra que tome la representación. A la fecha, La Red cuenta con un total de 35 miembros activos procedentes de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana y Uruguay		
Resultados de la Investigación		
Se observa también el caso del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), universidad pública estatal que posee un modelo que conjuga labores de investigación, extensión y docencia; en la parte de investigación posee cuatro áreas prioritarias donde el emprendimiento y las pymes son parte de ellas; en la docencia el ITCR posee un curso de fomento al espíritu emprendedor que se imparte en la mayoría de sus carreras de grado; y en la parte de extensión cuenta con el Centro de Incubación de Empresas (CIE) que se nutre de actividades organizadas en el ámbito interno, pero que también efectúa otras de índole abierto a la comunidad nacional. Desde un punto de vista de investigación, universidades como la Universidad Autónoma de Nuevo León realizan diversos estudios que ayudan a potenciar el emprendimiento y la innovación; destaca el estudio de los diferentes tipos de estrategias de colaboración o vinculación y su aporte a la cantidad de desarrollo de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico para mejorar la gestión y eficiencia en la generación de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico e innovación en organizaciones. En el caso de la Universidad Católica del Uruguay, se observa un fuerte trabajo para desarrollar la capacidad emprendedora y de innovación mediante la enseñanza por competencias, donde a través de sus acciones busca desarrollar el espíritu emprendedor de sus estudiantes, apoyar al emprendimiento de estudiantes y graduados		

investigar el perfil emprendedor.

Asimismo, la Universidad Continental del Perú es otra universidad que constantemente está buscando fomentar la cultura emprendedora, formar en emprendimiento y el desarrollo empresarial, llevando un detallado registro de sus resultados, lo que le ha permitido detectar áreas de mejora y actuar en consecuencia para bien de sus alumnos.

Por su parte, la Universidad EAN orienta sus acciones en dos grandes áreas de trabajo: la formación y la investigación en temas relacionados con el emprendimiento. La formación es implementada a través de unidades de estudio de carácter curricular y obligatorio en todos los programas de formación que llega a más de 4000 estudiantes de la Universidad anualmente, destacando que los docentes son formados a través de un Diplomado en el que conocen y viven los principios del modelo de emprendimiento de la universidad.

La Universidad Nacional de Colombia también es una institución altamente interesada en promover el espíritu emprendedor entre sus estudiantes mediante un enfoque de “aprender-haciendo” donde a través de asesorías y acompañamientos se obtiene un informe final con actividades de prototipado rápido, acompañado de su correspondiente plan de negocio. 11 Respecto a la Universidad ESAN, destaca su gran cantidad de iniciativas como la formación de emprendimientos universitarios, formación para emprendedores, formación de agentes de promoción al emprendimiento, asesoría y mentoría para el desarrollo y fortalecimiento de emprendimientos, alianzas con el sector público para generar emprendimientos, incorporación de emprendimiento en la currícula, formación para ejecutivos en emprendimiento e innovación, especialización en innovación y emprendimiento, fortalecimiento de su incubadora de negocios, desarrollo de una red de mentores, desarrollo de una red de ángeles inversores, e investigación en innovación y emprendimiento.

La Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP) es una institución que también cuenta con un programa para promover el emprendimiento el cual se planea desde el constructivismo y el conectivismo, y tiene como estrategia didáctica realizar proyectos formativos y solucionar problemas, forma carácter, desarrolla el auto aprendizaje, da herramientas de gestión, es flexible, vincula al alumno hasta donde él decide, genera ambientes, redes de colaboración y alianzas.

La Universidad de Belgrano es una universidad que se preocupa por formar estudiantes emprendedores y una de sus estrategias ha sido el establecimiento específico de un perfil del mentor: docente de la universidad con más de cinco años de experiencia, reconocimiento académico y laboral y ser emprendedor.

Por su parte, la Universidad Iberoamericana, Puebla, cuenta con un instituto que busca realizar alianzas estratégicas para crear conocimiento innovador e impulsar la investigación, el desarrollo tecnológico y la incubación de empresas, para desarrollar alternativas sustentables e impulsar proyectos de aplicación tecnológica.

En esta línea, la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP) cuenta con un programa que busca apoyar iniciativas innovadoras que surjan en el ámbito de su Escuela de Negocios y Economía, promover la innovación como un elemento central en la formación académica de sus estudiantes y crear conocimiento que retroalimente la práctica del emprendimiento e innovación tanto en lo individual como en lo colectivo. Destaca el hecho que el modelo utilizado por la UDLAP contempla tres actividades principales: docencia, investigación y servicio a la comunidad.

Respecto a la docencia, busca incidir en la formación académica de los estudiantes. La investigación que se realiza es en temas de orientación empresarial, nuevas empresas de base tecnológica, toma de decisiones estratégica en nuevas empresas, estilos de pensamiento creativo y alerta empresarial. En lo que respecta a la comunidad interna, a la que se llama universitaria, se ofrecen servicios para apoyar las iniciativas de innovación que tienen los estudiantes, creación de espacios de interacción entre alumnos, empresarios, emprendedores y directivos a través de conferencias, talleres, charlas y paneles de expertos.

Destaca también el Tecnológico de Monterrey, institución que desde hace más de treinta años ha diseñado diversas estrategias para fomentar la cultura emprendedora a través de la innovación y la generación de valor.

Esta institución cuenta con un instituto que tiene como propósito asegurar 12 que todos sus estudiantes desarrollen y fortalezcan su espíritu emprendedor, para lo cual ha trabajado arduamente en la implementación

de las siguientes estrategias: desarrollar actitudes y competencias emprendedoras; estudiar y proponer para avanzar el estado del arte en el campo del emprendimiento; facilitar la creación y desarrollo de empresas para alumnos con interés; posicionamiento y comunicación; y alianzas y colaboración.

A su vez, cada Campus que integra al Tecnológico de Monterrey, desarrolla sus propias líneas de acción para potenciar el emprendimiento y la innovación de su ecosistema emprendedor; tal es el caso del Campus Puebla, el cual ha desarrollado un modelo que permite la convergencia de cuatro ejes: emprendimiento empresarial, emprendimiento académico, programas y actividades de fomento emprendedor e investigación y emprendimiento internacional.

Conclusiones

El enfoque en emprendimiento es un tema relativamente nuevo en Latinoamérica. Los esfuerzos de fomento al mismo, aunque en algunas instituciones educativas podrían llevar más, en la mayoría datan de cinco a diez años, sobre todo de manera formalizada. Incluso el término de “emprender” o “emprendedor” ha ido desarrollándose de manera paulatina hacia uno más integral o de ecosistemas. Los inicios de este esfuerzo por el emprendimiento comenzaron con el fomento a los planes de negocio para formalizarse en incubaciones y posteriormente hablar de una formación 21 emprendedora con transversalidad a lo largo de carreras profesionales e incluso un seguimiento post-incubación o post-graduación.

Las universidades, siendo uno de los actores sociales que tienen mayor impacto en el desarrollo de competencias de profesionistas, en una de las etapas en donde se encuentran más sensibles y vulnerables a las necesidades sociales, pueden y deben vincularse con entidades gubernamentales y empresas del sector privado para crear programas interdisciplinarios y transversales que contribuyan al desarrollo de competencias de emprendimiento que, a su vez, impacten de manera favorable en el entorno económico y social en que se ven involucradas.

Cada vez más sofisticado este proceso, demanda profesionistas, emprendedores y mentores competentes. Por esta razón, se ha enfatizado la formación en competencias de emprendimiento no sólo en las carreras administrativas, sino a lo largo de todo el currículo ofrecido por las universidades. La capacitación de los coaches, mentores, consultores y guías de emprendimiento, de igual manera ha tendido a actualizarse dejando la perspectiva meramente empírica y complementándose con la investigación que se ha hecho al respecto. Los alumnos se forman en un ambiente en el que el impulso a ideas nuevas se encuentra en los pasillos, en la cafetería, en los jardines, en su materia de administración pero también en la de tecnologías de la información. Pueden participar en concursos, start-up weekends, retos de emprendimiento, que antes nunca habían imaginado y en los que, en poco tiempo desarrollan, clarifican y aterrizan ideas creativas e innovadoras. Incluso, se asocian con otros alumnos y profesores para poner en marcha proyectos que hoy en día generan ingresos, sostienen familias. Los esfuerzos, por supuesto no se han quedado únicamente en el aula y la investigación sino que, adquiriendo un rol más activo, las instituciones educativas trabajan también por medio de extensión brindando consultoría mediante los procesos de pre-incubación, incubación de empresas de mediana y alta tecnología, así como intervienen en procesos de mayor desarrollo como la aceleración de empresas y monitoreo de las mismas. Para que los esfuerzos antes mencionados sigan surtiendo efectos habrá de considerar la importancia de la vinculación con entidades gubernamentales y empresa. Esto ya se empieza a fomentar y necesita promoverse aún más, ya sea a través de la participación o construcción de programas de apoyo a la economía, a través de las distintas cámaras de comercio y otros órganos colegiados, prácticas profesionales, proyectos de vinculación académica-empresarial, infraestructura, capacitación, parques tecnológicos, entre otros. Aquí, la participación de la alta dirección será pieza clave para el éxito y duración de estos vínculos. Asimismo, se deberán cuidar los principios de efectividad para que todos los esfuerzos realizados se consoliden en proyectos exitosos, de eficiencia, maximizando los recursos limitados con los que contamos, de relevancia económica, política y social, así como los de utilidad para el público en general y sostenibilidad global. Para que esto se lleve a cabo, necesitamos medir. Si no medimos, no sabemos, por lo cual, es imperativo diseñar mecanismos de monitoreo y seguimiento a través de indicadores ajustados a objetivos que cumplan con la ya conocida metodología Smart (específicos, mensurables, alcanzables, relevantes y controlables). Éstos pueden ser desde el 22 número de estudiantes participantes en programas de emprendimiento hasta la supervivencia de empresas post-incubación (graduadas) a cinco, diez o más años. La segmentación de públicos y la sistematización de todo el proceso también serán de gran importancia para una mayor precisión. Se concluye que se tiene la materia prima: un mercado en expansión, conocimientos, investigación, información, vinculación y a la mayoría de los emprendedores en su etapa más sensible y productiva, así como a sus familiares, amigos, socios y competidores. Los retos que se avecinan son grandes: una mayor formalización del proceso, un acercamiento científico al mismo, mayor seguimiento y apoyos; en particular en las universidades, la revisión de planes de estudios, el espíritu y formación emprendedora de profesores, agregar valor a las propuestas tradicionales, la cultura de

cambio, de colaboración, de trabajo y de tolerancia ante la frustración y el error, la tropicalización, evitando copiar lo que se idea en países anglosajones para que, efectivamente, no sólo sea un esfuerzo latinoamericano sino global. Por último, la internacionalización y sostenimiento de los esfuerzos emprendedores a largo plazo son dos de los grandes pasos a dar, ambiciosos sin duda, pero alcanzables si perseveramos. El Primer Encuentro Internacional de la Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento fue de grandes aprendizajes, de mucha colaboración y es un primer esfuerzo que, como se discutió a lo largo de las distintas intervenciones y en puntos anteriores, deberá repetirse. La vinculación con el resto de la sociedad empieza en las universidades, mientras más entidades académicas participen en este esfuerzo, la colaboración se mostrará más enriquecedora y con mejores resultados. No se debe olvidar que la mayor parte del mundo que hoy disfrutamos fue ideado o producido en las universidades y las entidades educativas, son las principales difusoras de buenas prácticas, en este caso, de emprendimiento como se comprobó durante el Encuentro.

Fuentes

Realizador

La publicación revista de Estudios Gerenciales se analiza desde la gestión, encontrándose en los siguientes relacionamientos 10 archivos mencionando la gestión, como parte integral de los procesos que se desarrollan actualmente. Se analizará un muestreo del mismo

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA RESUMEN ANALÍTICO PARA LIBROS

Título del Libro			
ESTUDIOS DE CASO SOBRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CUATRO ORGANIZACIONES COLOMBIANAS LÍDERES EN PENETRACIÓN DE MERCADO			
Autor Principal			
CLADEA. Estudios Gerenciales desde la gestión			
Autores Secundarios			
Lugar y Año de Publicación		Editorial	
País		No Páginas	
Edición		Fecha de Consulta	
Palabras Clave			
Gestión del conocimiento, competitividad, estrategia competitiva y recurso estratégico.			
Contenidos Generales			
Resumen del Contenido			

Existe un alto grado de coincidencia entre el concepto y el enfoque que tienen las organizaciones sobre la gestión del conocimiento, pero que hay diferencia en la importancia que cada organización da a cada una de las variables constitutivas de esa gestión. Estos resultados se obtuvieron de una investigación realizada en dos fases: una de revisión teórica, seleccionada con el concepto y los enfoques de gestión del conocimiento y otra de trabajo de campo, a partir de entrevistas a diez directivos y encuestas a 525 personas de cuatro organizaciones localizadas en la ciudad de Bogotá (Colombia) líderes en penetración del mercado de los sectores manufacturero y de servicios.

Elementos clave que aportan a la investigación

Realizador

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA RESUMEN ANALÍTICO PARA LIBROS

Título del Libro

El capital social organizacional de la pequeña empresa innovadora.

Autor Principal

CLADEA. Estudios Gerenciales desde la gestión

Autores Secundarios

Lugar y Año de Publicación

Editorial

País

No Páginas

Edición

Fecha de Consulta

Palabras Clave

Contenidos Generales

Resumen del Contenido

Tradicionalmente las teorías sobre la expansión internacional de la firma presuponían que empresas similares seguían patrones únicos de comportamiento. Sin embargo, la realidad las muestra como intérpretes de oportunidades de crecimiento organizacional, que llevan a cabo acciones heterogéneas al momento de internacionalizarse. El presente trabajo, a través de una investigación de estudio de caso único, pretende comprender la experiencia de los directivos de una pyme del sector tecnológico en Argentina, quienes tomaron la decisión de internacionalizarse sin ajustarse a ningún patrón. A fin de captar la singularidad que caracteriza esta pyme, mediante el análisis del discurso de los directivos se llega a conocer cómo construyen su mundo

organizacional y qué llega a ser convincente, confiable y significativo para ellos. © 2017 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier Espana, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Elementos clave que aportan a la investigación

Realizador

BITÁCORA INVESTIGACIÓN I SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

Base de datos: ScieceDirect

Palabra clave: Gestión

Fecha de investigación: 02 de mayo de 2017

Tipo de texto: Artículo (Descargado en Fuentes leídas)

Cuenta con resumen analítico.

En el artículo “Revisión de la literatura sobre gestión de calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España”, investigación, realizada por A.J. Ruiz-Torres et al / Estudios Gerenciales (2015) 319–334; Luego de una clasificación literaria, se analiza el contenido de 100 artículos en 31 revistas de Hispanoamérica y España desde 2005 hasta el año 2013, la mayor influencia en la literatura especializada en temas gerenciales estaba concentrada en ISO 9000 con un 45%, implementación de sistemas de calidad 40%, desempeño y sistemas de calidad 40%, gestión de calidad total 36% y calidad de los servicios con 35%

<http://www.sciencedirect.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/search?qs=GESTION&authors=RUIZ&pub=Estudios%20Gerenciales&show=25&sortBy=relevance&publicationTitles=287546&years=2015&lastSelectedFacet=years>

22 de mayo de 2017

Base de datos: Ebscohost

Palabra clave: Gestión.

Geografía: No se limitó

Sección: Business Source Complete.

Idioma: Español

Tipo de texto: texto completo.

Tiempo: 2015 – 2018

La búsqueda realizada en Ebscohost de la palabra “gestión” en la sección de business source complete, limitada a los años 2015 a 2018 y a textos completos alcanza 1.534 resultados en todos los idiomas, cuando estos se limitan a textos en español disminuye la búsqueda a 371 unidades. En los textos se incluyen libros, publicaciones profesionales y académicas, revistas y críticas. En los 31 resultados de las publicaciones profesionales, sólo 9 trata temas directamente relacionados con la gestión, como; gestión en la cadena de suministro, gestión en empresas públicas y de servicios, los demás resultados no dejan ver una relación directa con gestión empresarial.

De las 21 publicaciones en español en el tipo de fuente “revistas” en español, ninguna de estas profundiza en el tema de gestión, si bien 3 de estos apartados involucran la palabra “gestión” sólo uno de los artículos, “Gestión exitosa del presente para asegurar al futuro” de la Revista IDEA, sep/oct2015, Vol. 38 Issue 263, p108-112. 4p. trata la gestión empresarial de manera general. Los otros dos tratan casos de gestión en el área de la salud y el potencial de las ciudades en Latinoamérica para el crecimiento económico.

De las 307 publicaciones académicas restantes se reconocen temas de gestión de seguridad de la información “Gestión de seguridad de la información: revisión bibliográfica”, este documento tiene como

objetivo consolidar el estado del arte sobre el tema “information security” relacionando la gestión del conocimiento, gestión de riesgos y los incidentes de seguridad que pueden perjudicar una organización, concluyendo que hay espacios para líneas futuras de investigación. El Profesional de la Información. nov-dic 2016, Vol. 25 Issue 6, p 931-948. 18p. CUENTA CON RAE.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=8&sid=701cef75-122a-4308-a7d1-bba700e1612b%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=119802423&db=bth>

El documento titulado, “La Cultura Organizacional y Su Influencia en las Buenas Prácticas Para la Gestión del Conocimiento en las Pymes de Colombia”, hallado en la base de datos Scopus, tiene como objetivo exponer la relación entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia, (Marulanda, López, Castellanos), obteniendo como resultado que definitivamente la cultura organizacional moderna de forma significativa las buenas prácticas para la gestión del conocimiento. Este argumento ha sido tratado por estos autores en otro documento llamado “La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia” (2016) resumen que se encuentra en los RAE.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=9&sid=701cef75-122a-4308-a7d1-bba700e1612b%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=120074979&db=bth>

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=99&sid=701cef75-122a-4308-a7d1-bba700e1612b%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=120125309&db=a9h>

El artículo, “Análisis de las Estructuras de Gestión del Servicio en Empresas del Sector de Servicios”. (De Francisco, Bejarano, Marín) (2016), se orienta hacia la gestión en el proceso de servicios, teniendo en cuenta el análisis documental de diferentes teorías orientadas al servicio aplicadas en ocho empresas de Antioquia que desarrollan sus estructuras organizacionales con ese propósito. La revisión y comparación permitió encontrar semejanzas que definen unos patrones en la formulación de una estructura de servicio como estrategia de diferenciación y éxito. Ad-minister. jul-dic 2016, Issue 29, p 121-146. 26p

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=8&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=120074889&db=bth>

El documento “Impacto Social de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Municipal”, se enfoca en el impacto de la gestión del conocimiento en el desarrollo social del municipio de Florencia, Cuba. Como resultado se obtuvo que la gestión universitaria influye de forma progresiva en la toma de decisiones a nivel gubernamental y social. Revista Trilogía. ene-jun 2017, Vol. 9 Issue 16, p 47-61. 15p.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=18&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=121397100&db=bth>

El artículo “Gestión del Conocimiento: Orígenes y Evolución”. (Pérez)(2016), donde se revisa, como indica el título, la evolución de la disciplina a través de indicadores como el interés que ha despertado y la producción científica anual en artículos y revistas. El artículo fue desarrollado en España. Otros artículos tratan temas generales como gestión en: tesorería, contabilidad, comunicación e información, responsabilidad social, deporte, derecho, hidrocarburos, eficiencia financiera, gestión pública, recursos

intangibles en instituciones de educación superior, gestión de gobierno e inventarios, entre otros tantos. El Profesional de la Información. jul/ago 2016, Vol. 25 Issue 4, p 526-534. 9p

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=19&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=117565381&db=bth>

El artículo “Análisis de la Convergencia Entre la Gestión y el Diseño”, encontró a través del análisis de publicaciones en Colombia e internacionales, que no ha sido presentado este enfoque conceptual que integre las disciplinas. (Manrique)(2016), artículo de Pensamiento y Gestión.

De nuevo la gestión del conocimiento es analizado esta vez en el artículo “Construcción de un Modelo de Madurez de Gestión del Conocimiento para una Multinacional de Alimentos de una Economía Emergente”. Esta vez investigado y redactado en Colombia. El Profesional de la Información. ene/feb 2016, Vol. 25 Issue 1, p88-102. 15p

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=21&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=112843206&db=bth>

También se encuentra una revisión literaria sobre gestión de calidad, ésta embarca el análisis de revistas hispanoamericanas y españolas entre 2003 y 2013, en el artículo “Revisión de la literatura sobre gestión de la calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España”. (2015), de este último se realizó el resumen analítico para investigaciones. Estudios Gerenciales. Jul-Sep2015, Vol. 31 Issue 136, p 319-334. 16p.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=26&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=108972065&db=bth>

Otro tema que no pasa desapercibido es el de gestión en la cultura de la innovación, existiendo artículos para España y Latinoamérica, el artículo “Relaciones entre el pensamiento estratégico y la gestión de los procesos de innovación de productos en empresas agroindustriales del departamento del Tolima (Colombia)” se enfoca en la región interesada. Pensamiento & Gestión. jul-dic2015, Issue 39, p67-85. 19p.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=36&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=113773655&db=bth>

En el artículo “Modelo de Evaluación de Gestión del Conocimiento para las Pymes del Sector de Tecnología de la Información” (2015), se presenta el resultado de una investigación de gestión del conocimiento en 110 empresas considerando, infraestructura, uso intensivo del conocimiento y comunidades de práctica. Obteniendo un modelo teórico único de evaluación de GC, apropiado a las necesidades de compañías de software en Colombia y a nivel mundial. Ad-minister. ene-jun 2015, Issue 26, p17-39. 23p.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=37&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=108927595&db=bth>

El artículo “Hacia un Modelo de Referencia de Procesos de Gestión del Conocimiento para Organizaciones Desarrolladoras de Software: Validación Por Expertos” (2015). Se continúa con la misma línea investigativa.

Hasta el momento se puede ver crecimiento en la tendencia en investigación de gestión del conocimiento y el declive que la gestión de calidad como única herramienta estratégica presenta, sin embargo existe la tendencia a integrar los procesos de gestión interna como instrumento de desarrollo empresarial.

Bibliografía:

- Arias-Perez, J., Tavera-Mesias, J., & Castaño-Serna, D. (2016). Construcción de un Modelo de Madurez de Gestión del Conocimiento para una Multinacional de Alimentos de una Economía Emergente. *El Profesional de la Información*, 88-102.
- Cardenas-Solano, L. J., Martinez-Ardila, H., & Becerra-Ardila, L. F. (nov-dic de 2016). Gestion de Seguridad de la Información: Revisión Bibliografica. *El Profesional de la Información*(25), 931-948.
- Castillo Arzola, N., Santana Cruz, J. V., & Gonzales Villafruela, M. R. (2017). Impacto Social de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Municipal. *Revista Trilogía* , 47-61.
- De Francisco , L. R., Bejarano Botero, L. M., & Marín Valencia, C. F. (2016). Análisis de las Estructuras de Gestión del Servicio en Empresas del Sector de Servicios. *Ad-minister*, 121-146.
- Delgado Cortes, A., Montealegre Gonzales, J. v., & Montealegre Hernandez, C. E. (2015). Relaciones entre el pensamiento estratégico y la gestión de los procesos de innovación de productos en empresas agroindustriales del departamento del Tolima (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 67-85.
- Galvinista, E. A., Sanchez Torres, J. M., & Gonzales-Zabala, M. P. (2015). Hacia un Modelo de Referencia de Procesos de Gestión del Conocimiento para Organizaciones Desarrolladoras de Software: Validación Por Expertos. *Ad-minister*, 41-72.
- Marulanda Echeverry, C. E., Giraldo García, J. a., & Serna Gómez, H. M. (2015). Modelo de Evaluación de Gestión del Conocimiento para las Pymes del Sector de Tecnología de la Información. *Ad-minister*, 17-39.
- Marulanda Echeverry, C. E., Lopez Trujillo, M., & Castellanos Galeano, J. F. (jul-dic de 2016). La Cultura Organizacional y su Influencia en las Buenas Prácticas Para la Gestión del Conocimiento en las Pymes de Colombia. *Ad-minister*, 29, 163-176. doi:10.17230/ad-minister.29.8
- Perez_Montoro, M. (2016). Gestión del Conocimiento: Orígenes y Evolución. *El Profesional de la Información* , 526-534.
- Ruiz Alex, A. C.-C. (2015). Revisión de la Literatura Sobre Gestión de Calidad: Caso de Revistas Publicadas en Hispanoamérica y España. *Estudios Gerenciales*, 319-334.

BITACORA INVESTIGACIÓN II SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION

20 de junio de 2017

Base de datos: Ebscohost

Palabra clave: Gestión.

Geografía: No se limitó

Sección: Business Source Complete.

Idioma: Español

Tipo de texto: texto completo.

Tiempo: 2015 – 2018

Para ésta fecha la búsqueda realizada en Ebscohost en la sección de business source complete cuando se busca la palabra “gestión” limitada a los años 2015 a 2017 y a textos completos todos los idiomas alcanza 2.449 resultados, 915 resultados más que los encontrados con un mes de anterioridad. Cuando estos se limitan a textos en español disminuye la búsqueda a 523, 152 resultados más frente a las 371 unidades encontradas el 22 de mayo del mismo año. Lo anterior arroja una disminución en el porcentaje de participación de las publicaciones en español pasando de 24,18% en mayo a 21,35% en junio. Aunque la participación comparativa aumentó en un 40,1%. Los textos completos incluyen; publicaciones profesionales y académicas, revistas y críticas.

Si la búsqueda se limita a gestión el conocimiento se arrojan 14 resultados en español.

“La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia” (2016) síntesis que se encuentra en los resúmenes analíticos para investigaciones.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=99&sid=701cef75-122a-4308-a7d1-bba700e1612b%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=120125309&db=a9h>

“Gestión del conocimiento: orígenes y evolución”, este artículo es escrito por Pérez-Montoro, Mario de la Universidad de Barcelona, para la revista El Profesional de la Información, motivo por el cual no es analizado a profundidad, debido a que la investigación se limita a las tendencias e información de y para Latinoamérica.

<http://web.a.ebscohost.com.bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=19&sid=8f1a8432-e8a4-4a8f-9a44-acce12fa7364%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=117565381&db=bth>

“Impacto Social De La Gestión Del Conocimiento En El Desarrollo Municipal” El objetivo de esta investigación es describir los impactos sociales que la gestión del conocimiento tiene en el desarrollo social de un municipio. Caso tratado en Florencia, Cuba. *Revista Trilogía*. ene-jun2017, Vol. 9 Issue 16, p47-61. 15p.

“Construcción De Un Modelo De Madurez De Gestión Del Conocimiento Para Una Multinacional De Alimentos De Una Economía Emergente” El objetivo del artículo es construir y aplicar un modelo de gestión del conocimiento para empresas de alimentos en Colombia. *El Profesional de la Información*. ene/feb2016, Vol. 25 Issue 1, p88-102. 15p.

“Hacia Un Modelo De Referencia De Procesos De Gestión Del Conocimiento Para Organizaciones Desarrolladoras De Software: Validación Por Expertos.” Tiene como propósito presentar el resultado de la validación del contenido y la estructura de una propuesta de modelo de proceso de gestión del conocimiento dirigida especialmente para organizaciones desarrolladoras de software, a través de la consulta a expertos en GC en América Latina. La investigación es realizada en Colombia. *Ad-minister*. ene-jun2015, Issue 26, p41-72. 32p.

“Modelo De Evaluación De Gestión Del Conocimiento Para Las Pymes Del Sector De Tecnologías De La Información”. En este caso la investigación está dirigida a las pymes de desarrollo de software del triángulo del café en Colombia., como se describe en la bitácora anterior se presenta el resultado de una investigación de gestión del conocimiento en 110 empresas considerando, infraestructura, uso intensivo del conocimiento y comunidades de práctica. Obteniendo un modelo teórico único de evaluación de GC, apropiado a las necesidades de compañías de software en Colombia y a nivel mundial. MARULANDA, GIRALDO, SERNA. *Ad-minister*. ene-jun2015, Issue 26, p17-39. 23p.

“Cuando La Apropiación Social De La Ciencia Y Tecnología Es Objeto De «Gestión». Una Reflexión Desde El Caso Colombiano.” Este artículo tiene como objetivo reflexionar el tema de la gestión del conocimiento para la apropiación social de la ciencia y la tecnología como línea de acción de la estrategia nacional que lanzó Colciencias en 2010. Arboleda Castrillón, Tania; Daza-Caicedo, Sandra. *Revista Trilogía*. jul-dic2016, Vol. 8 Issue 15, p81-95. 15p

“Gestión De Seguridad De La Información: Revisión Bibliográfica.”, por Cárdenas, Martínez y Becerra de la Universidad Industrial de Santander. En este documento se tiene como objetivo consolidar el estado del arte sobre la seguridad de la información, ya que el capital intelectual de las organizaciones lo amerita. Si las empresas se esfuerzan por crear conocimiento este capital se debe cuidar. La revisión bibliográfica va desde 2001 a 2015. Cárdenas; Martínez; Becerra. *El Profesional de la Información*. nov-dic2016, Vol. 25 Issue 6, p931-948. 18p.

“Modelamiento Del Knowledge Management Por Análisis Factorial Para Grupos De Investigación Universitaria - Caso UPTC.” Artículo de la revista Pensamiento y Gestión en su edición de enero-junio de 2015. Trata de la importancia de la Gestión del conocimiento como activo de las empresas, como proceso de creación, generación, uso, difusión y transmisión del conocimiento, exponiendo los resultados de caracterización y medición de la gestión del conocimiento y los factores que afectan el proceso en 76 grupos de investigación de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. González; Rodríguez; Rosales. *Pensamiento & Gestión*. ene-jun2015, Issue 38, p208-240. 33p

“Conceptualizando El Diálogo Entre Cultura y Aprendizaje Organizacional.” Revista Trilogía. En el artículo se revisa, analiza y propone conexiones entre constructores de aprendizaje y la cultura organizacional como base para la gestión del conocimiento en las empresas. Lo anterior surge porque la revisión de las investigaciones en el tema presenta una dinámica de discusión frente a los aspectos ontológicos y epistemológicos de aprendizaje organizacional, que se plasma en la práctica de la gestión del conocimiento. Rostro; Solís. *Revista Trilogía*. 2015, Vol. 7 Issue 12, p95-103. 9p.

“Información y Ventaja Competitiva. Coexistencia Exitosa en las Organizaciones de Vanguardia.” Vasquez-Rizo, Gabalán-Coello. De la oficina de planeación y desarrollo de la Universidad Autónoma de Occidente. Artículo difundido por la Revista El profesional de la Información. En este se resalta la importancia que tiene la información en las organizaciones contemporáneas, principalmente en aquellas donde la gestión de la información y del conocimiento cuenta con el flujo que permite la transformación del mismo. Vásquez; Gabalán. *El Profesional de la Información*. mar/abr2015, Vol. 24 Issue 2, p149-156. 8p.

“Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial.” (México). Este artículo publicado por la Revista Pensamiento y Gestión en su editorial de enero - junio de 2016 se expone la prioridad del desarrollo de las pequeñas y medianas empresas para el crecimiento de los países, por lo que se hace necesario plantear estrategias que aporten a este propósito. Es así que se revisan diferentes conceptos como la cultura organizacional, la gestión del conocimiento, el liderazgo y la innovación, como técnicas básicas a desarrollar como factores de competitividad. Delfín; Acosta. *Pensamiento & Gestión*. ene-jun2016, Issue 40, p184-202. 19p.

“Gestión de Recursos Intangibles en Instituciones de Educación Superior” Escrito por Nuñez y Rodríguez de España, motivo por el cual no es analizado a profundidad, debido a que la investigación se limita a las tendencias e información de y para Latinoamérica. NÚÑEZ; RODRÍGUEZ. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. jan/fev2015, Vol. 55 Issue 1, p65-77. 13p.

“Pymes Manufactureras de la Ciudad De Armenia y sus Procesos de Innovación.”. Fuente: Revista de Ciencias Económicas Administrativas y Contables. Este artículo se define el nivel de innovación con el que cuentan las Pymes manufactureras de la ciudad de Armenia, evidenciándose el desconocimiento de las normas que Colombia tiene en los procesos para lograr un nivel óptimo de innovación. Vargas; Ovalle. *Contexto: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*. 2015, Vol. 4, p21-32. 12p

Como se puede evidenciar según los resultados de búsqueda en español, los grupos de investigación colombianos están aportando información acerca de los temas de gestión del conocimiento en mayor grado a otros países. De los 14 resultados en español, 9 son de investigaciones colombianas, 2 de España, 2 de

México y 1 de Cuba. Las investigaciones van desde la aplicabilidad de la gestión del conocimiento en empresas desarrolladoras de software hasta los procesos de innovación en empresas manufactureras, pasando por la apropiación social de la ciencia y la tecnología y la importancia que toma la protección de la información debido al proceso que se requiere para crear y desarrollar conocimiento.

Bibliografía

- Arboleda Castrillón, T., & Daza-Caicedo, S. (2016). Cuando La Apropiación Social De La Ciencia Y Tecnología Es Objeto De «Gestión». Una Reflexión Desde El Caso Colombiano. *Revista Trilogía*, 81-95.
- Arias-Perez, J., Tavera-Mesias, J., & Castaño-Serna, D. (2016). Construcción de un Modelo de Madurez de Gestión del Conocimiento para una Multinacional de Alimentos de una Economía Emergente. *El Profesional de la Información*, 88-102.
- Cardenas-Solano, L. J., Martinez-Ardila, H., & Becerra-Ardila, L. F. (nov-dic de 2016). Gestion de Seguridad de la Información: Revisión Bibliografica. *El Profesional de la Información*(25), 931-948.
- Castillo Arzola, N., Santana Cruz, J. V., & Gonzales Villafruela, M. R. (2017). Impacto Social de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Municipal. *Revista Trilogía* , 47-61.
- Delfín Pozos , F. L., & Acosta Marquéz, M. P. (2016). Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial. *Pensamiento y Gestión*, 40, 184-202.
- Galvinista, E. A., Sanchez Torres, J. M., & Gonzales-Zabala, M. P. (2015). Hacia un Modelo de Referencia de Procesos de Gestión del Conocimiento para Organizaciones Desarrolladoras de Software: Validación Por Expertos. *Ad-minister*, 41-72.
- Gonzales Millan, J. J., Rodríguez Díaz, M. T., & Rosales Agredo , J. A. (2015). Modelamiento Del Knowledge Management Por Análisis Factorial Para Grupos De Investigación Universitaria - Caso UPTC. *Pensamiento y Gestión* , 208-240.
- Marulanda , C., Lopez, M., & Lopez, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia. *Informacion Tecnológica* , 3-10.
- Marulanda Echeverry, C. E., Giraldo García, J. a., & Serna Gómez, H. M. (2015). Modelo de Evaluación de Gestión del Conocimiento para las Pymes del Sector de Tecnología de la Información. *Ad-minister*, 17-39.
- Núñez Guerrero, Y. M., & Rodriguez Monroy , C. (2015). Gestión de Recursos Intangibles en Instituciones de Educación Superior. *Revista de Administracao de Empresas*, 55, 65-77.
- Perez_Montoro, M. (2016). Gestión del Conocimiento: Orígenes y Evolución. *El Profesional de la Información* , 526-534.
- Rostro Hernández, P. E., & Solís Hernández, O. (2015). Conceptualizando El Diálogo Entre Cultura y Aprendizaje Organizacional. *Revista Trilogía*, 7, 95-103.
- Vargas Taborda, L. C., & Ovalle Castiblanco, A. M. (2015). Pymes Manufactureras de la Ciudad De Armenia y sus Procesos de Innovación. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables*, 4, 21-32.
- Vásquez-Rizo, F. E., & Gabalán-Coello , J. (2015). Información y Ventaja Competitiva. Coexistencia Exitosa en las Organizaciones de Vanguardia. *El Profesional de la Información*, 24, 149-156.

22 de julio de 2017

Base de datos: ScienceDirect

Palabra clave: Gestión.

Área: Negocios, administración y contabilidad.

Geografía: No se limitó

Idioma: Español

Tipo de texto: Artículos

Tiempo: 2015 – 2017

Cuando se realiza esta búsqueda, el sistema arroja 2 revistas en portugués con 13 artículos, en francés una revista especializada con 4 artículos, en inglés 5 revistas con 8 artículos especialistas en el tema de gestión y por último 7 revistas en español con un total de 30 artículos que tienen la palabra gestión en sus palabras clave.

Dentro de estas revistas especializadas se encuentra “Revista de Contabilidad” editada en España por la Asociación Española de Profesores Universitarios de España.

La revista “Estudios Gerenciales” de la Universidad ICESI de Cali, especializada en temas como administración, economía y enfocada en áreas de gestión organizacional, emprendimiento, innovación, finanzas entre otras, aporta 8 artículos. Estos son:

“Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas” Estudios Gerenciales, Volumen 33, Issue 143, Abril–Junio 2017, Pag. 195-207, del cual se realiza el formato RAE.

“Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos”. Estudios Gerenciales, Volumen 33, Issue 142, enero–marzo 2017, Pag. 95-101. Esta investigación identifica la relación entre marketing interno y compromiso organizacional en dos centros de desarrollo tecnológico colombianos ubicados en Piedecuesta. El cuestionario de marketing interno y la traducción de escala de compromiso organizacional se aplicó a 100 empleados, arrojando como resultado la existencia de una relación positiva moderada y significativa. De igual forma se determina que el componente efectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene en las prácticas de marketing interno. Cuenta con formato RAE.

“Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura” Estudios Gerenciales, Volumen 33, Issue 142, enero–marzo 2017, Pag 39-51. Cuenta con formato RAE.

“Alcance y gestión de la huella de carbono como elemento dinamizador del branding por parte de empresas que implementan estas prácticas ambientales en Colombia”. Estudios Gerenciales, Volumen 32, Issue 140, Julio–Septiembre 2016, Pag 278-289. Esta investigación está dirigida a organizaciones de diferentes sectores económicos que adelantan la medición de HdC de sus productos, basados en las emisiones y absorciones de GEI durante su ciclo de vida. Así como la importancia y la relación directa de los procesos de HdC y el branding corporativo como un concepto de sostenibilidad a largo plazo. Aspectos como la innovación organizacional, el comportamiento organizacional y otros aspectos políticos y económicos involucrados en la aplicación de prácticas ambientales.

“Gestión estratégica de tecnologías de información y comunicación y adopción del comercio electrónico en Mipymes de Córdoba”, Argentina Estudios Gerenciales, Volumen 32, Issue 138, enero–marzo 2016, Pag 4-13. “Este trabajo analiza los factores causales del nivel de la adopción del comercio electrónico (ACE) en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes). En el marco de la teoría de la contingencia, se elabora un modelo de ecuaciones estructurales en el cual se asigna un rol medidor a la variable «estrategias y sistemas de control de gestión de tecnologías de información y comunicación». El estudio emplea una muestra de 139 Mipymes de Córdoba (Argentina). Los resultados muestran que la variable mediadora influye positivamente en la ACE y por el tanto, en el desempeño organizacional. A su vez, el nivel de aptitud digital de la empresa influye tanto en forma indirecta como directa en la ACE.”

“Revisión de la literatura sobre gestión de la calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España” Estudios Gerenciales, Volumen 31, Issue 136, Julio–Septiembre 2015, Pag 319-334. Cuenta con formato RAE. En la mayoría de las búsquedas realizadas con la palabra gestión, esta investigación hace presencia dentro de las más leídas.

“Diagnóstico ecológico y económico de la cadena de suministros para el reciclaje de plásticos en el contexto empresarial cubano” Estudios Gerenciales, Volumen 31, Issue 136, Julio–Septiembre 2015, Pag 347-358. La cadena de los suministros para el reciclaje de plásticos en el estado de Cuba tiene un bajo desempeño durante varios años, por lo tanto el objetivo de este trabajo es realizar un diagnóstico estratégico de su gestión que integre las dimensiones económicas y medioambientales.

“La calidad desde el diseño: principios y oportunidades para la industria farmacéutica” Estudios Gerenciales, Volumen 31, Issue 134, enero-marzo 2015, Pag 68-78. “La calidad desde el diseño ofrece ventajas sobre modelos previos de aseguramiento de la calidad, siendo útil en sectores donde la calidad signifique diferenciación y la flexibilización de los procesos estimule el mejoramiento continuo y la innovación. Como una contribución para facilitar su implementación en la industria farmacéutica en Colombia, en el presente artículo se analizan las circunstancias que la originaron. Igualmente, partiendo de un estudio de literatura especializada, se explica su importancia en el desarrollo de productos y se proponen algunos aspectos metodológicos para su puesta en práctica. La evidencia reportada sugiere que esta nueva visión de la calidad es una estrategia que genera confianza en clientes, industria y organismos reguladores, respecto a la calidad de los productos farmacéuticos.”

La revista Contaduría y Administración se dedica a temas con enfoque económico, pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de México y aporta en la búsqueda con 6 artículos. Algunos de los títulos son:

“Inteligencia de negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica” Contaduría y Administración, Volumen 61, Issue 1, enero-marzo 2016, Pag 127-158. “Esta investigación plantea la problemática de establecer elementos que desarrollen la capacidad de fortalecer el conocimiento que las empresas adquieren a través de acciones centradas en los sistemas de información, la innovación y el proceso de la toma de decisiones. Los hallazgos principales son: a) el conocimiento es el activo de mayor valor en las empresas; b) el entorno de negocios es fundamental para la competitividad; c) la innovación, los sistemas de información y los procesos de toma de decisiones son parte de la inteligencia de negocios que requieren las empresas, y d) la inteligencia de negocios desarrolla la competitividad a partir de la gestión del conocimiento.” Cuenta con RAE

“Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales” Contaduría y Administración, Volumen 60, Issue 4, Octubre–Diciembre 2015, Pag 817-835. El presente artículo se realizó a través de una investigación cualitativa de 6 organizaciones de la sociedad civil del Estado de México, analizando sus capacidades para implementar acciones de mejoramiento de las condiciones de vida de sus beneficiarios y beneficiarias.

“La gestión mecanicista de las Instituciones de Educación Superior: un estudio desde la modelación sistémica” Contaduría y Administración, Volumen 60, Issue 4, octubre-diciembre 2015, Pag 796-816. Este artículo aborda el problema desde la modelación sistémica y el uso de los Sistemas de Ecuaciones Estructurales (SEM). Se prueba el impacto negativo de la gestión mecanicista para los docentes en el contexto de 2 IES privadas de Villahermosa (Tabasco, México).

“Research methods and methodology towards knowledge creation in accounting” Contaduría y Administración, Volumen 60, Octubre–Diciembre 2015, Pag 9-30

“Contabilidad de gestión para controlar o coordinar en entornos turbulentos: su impacto en el desempeño organizacional” Contaduría y Administración, Volumen 60, Issue 3, Julio-septiembre 2015, Pag 511-534. Abstract. Este trabajo analiza si la información generada por los sistemas de contabilidad de gestión (SCG) impacta de modo diferente sobre el desempeño de organizaciones en entornos turbulentos según se use para controlar o coordinar (conceptos de la teoría de costos de transacción). Los datos provienen de una encuesta con 42 respuestas de empresas localizadas en la provincia de Córdoba, Argentina. Los resultados destacan el efecto positivo sobre el desempeño organizacional cuando la contabilidad de gestión se emplea principalmente para coordinar en entornos turbulentos hasta un cierto límite. El propósito de uso se modela

mejor como variable independiente y no como variable mediadora o moderadora. Estudios de casos indicaron que los SCG median los factores externos y el desempeño, pero aquí se refuta la idea aplicada a entornos turbulentos donde las acciones de los directivos no influyen sobre factores externos (mercado y tecnología). Se sugiere, para empresas medianas en economías regionales de Latinoamérica, que si los SCG se usan para coordinar se tendrá un efecto positivo en el desempeño organizacional, combinado con el uso para controlar limitado a medición de costos, sistemas de compensación e incentivos.

“Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México” Contaduría y Administración, Volumen 60, Issue 1, enero-marzo 2015, Pag 181-203. Abstract. “La apertura de los mercados y la globalización de las cadenas de suministro demandan cambios estructurales en los que la logística juega un papel estratégico. Actualmente, los clientes evalúan la calidad del producto, el valor agregado del mismo y su disponibilidad en tiempo y forma, de ahí la necesidad de hacer eficientes los procesos. Diversos expertos han propuesto modelos de gestión logística para elevar la competitividad en el mercado; algunos de ellos son ambiciosos para las pequeñas y medianas empresas (Pyme) debido a la estructura informal y carencia de conocimientos técnicos de las mismas; otros hacen referencia indirecta a los flujos de información interna, implicando una desintegración total del sistema por la débil interrelación entre áreas. La Pyme en México representa el 4.2% de las empresas, genera el 31.5% del empleo y aporta el 37% del Producto Interno Bruto; de ahí surge la importancia de fortalecer su posición competitiva en el mercado. Esta investigación presenta el diseño de un modelo conceptual de gestión logística para Pyme que podría dar solución integral a través del control de las variables involucradas en los procesos logísticos; para verificar que las variables consideradas en cada dimensión identificada son las correctas se utilizó el análisis factorial”.

La revista “Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa” IEDEE es una revista con periodicidad cuatrimestral editada, en colaboración con la editorial Elsevier, por la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). Sus estudios son realizados a nivel mundial y traducidos a varios idiomas. A pesar de no ser específicamente de Latinoamérica los 3 artículos arrojados en español son de interés para la evolución de temas de gestión.

Estos tres artículos son:

“Innovación en los servicios y su impacto: ¿Qué sabemos?” Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Volumen 21, Número 2, Mayo-Agosto 2015, páginas 65-72

“Gestión del conocimiento y orientación al marketing interno en el desarrollo de ventajas competitivas en el sector hotelero”. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Volumen 21, Número 2, Mayo-Agosto 2015, Páginas 84-92

“Activos de conocimiento en los servicios a través de las industrias ya través del tiempo Investigaciones” Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Volumen 21, Número 2, Mayo-Agosto 2015, Páginas 58-64.

La revista “Suma de Negocios” es una publicación semestral de la Universidad Konrad Lorenz que estudia distintas disciplinas dentro de ellas los negocios y las ciencias de la administración ésta aporta 2 artículos:

“La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano” del cual ya se encuentra el resumen analítico. Suma de Negocios, Volumen 7, Issue 16, julio-diciembre 2016, Pag 125-140. Cuenta con formato RAE.

“Rediseñando la alta administración de la empresa: revolución del equipo y preparación para controles gerenciales”. Suma de Negocios, Volumen 6, Issue 13, enero-junio 2015, Pag 42-51. Cuenta con formato RAE

La “revista de la Educación superior”, aporta un artículo dirigido a las reformas de educación superior en México, que no compete al tema de gestión de manera directa.

La revista Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa EADEEM. Es participe con la revista EIDEE en las investigaciones económicas a nivel mundial.

BITACORA INVESTIGACIÓN IV SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION

24 de agosto de 2017

Base de datos: ScienceDirect.

Palabra clave: Gestión.

Geografía: No se limitó

Área No se limitó.

Idioma: No se limitó

Tipo de texto: artículos y libros.

Tiempo: 2014 – 2017

Una vez se inicia la búsqueda de la palabra GESTIÓN en títulos de libros o artículos, sin limitación de área, geografía o idioma, desde 2014 a la fecha, la base de datos arroja 529 resultados de búsqueda. En el año 2014, 69 títulos; 2015, 147; 2016 cuenta con 116 títulos y 2017 con 97. De estos 504 son artículos y 25 son libros, de diferentes temas, como: familia, salud, gestión hospitalaria, stress, gestión de pacientes, gestión del conocimiento, gestión de calidad, gestión de riesgos, etc.

Las publicaciones con la palabra gestión en su título, mayormente son de origen francés un total de 130 artículos en 12 revistas, todas ellas en el área de la salud. En inglés se encuentran 2 revistas con 17 artículos y en español continúa la tendencia con los artículos en el área de la salud 3 revistas con 26 artículos. En el área administrativa y de negocios las revistas con mayor participación y visibilidad en idioma español son: Suma de Negocios de la Universidad Konrad Lorenz, Contaduría y Administración pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de México, Estudios Gerenciales de la Universidad ICESI de Cali y Revista de Contabilidad es una revista internacional de investigación de la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad, estas cuatro revistas aportan un total de 33 artículos, 26 en Latinoamérica.

Revista Suma de Negocios

Artículo, “La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano” Cuenta con RAE.

Artículo, “Mecanismos de gestión cultural en la formación de hábitos y en la transformación de la cultura organizacional” Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 29-38. abstract. “Este documento traza el papel de mecanismos de gestión cultural en la transformación de la cultura organizacional a través de la formación de hábitos. Mediante encuesta, entrevistas, grupos foco y procesos de observación en una organización del sector energético, se responde a la pregunta ¿por qué los mecanismos de gestión cultural pueden ser efectivos en la transformación de la cultura de una organización? El texto expone factores que participan en la formación de hábitos en los trabajadores y los mecanismos de gestión cultural que han impactado dichos factores en la organización estudiada. Posteriormente, Se entiende que la cultura es una construcción colectiva y se exhiben otros elementos que también participan en la transformación cultural”.

Artículo, “Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana” Suma de Negocios, Volume 5, Issue 10, 2014, Pages 22-28. Abstract: La gerencia de la empresa hoy requiere criterios que superen el análisis financiero y de producción para concentrarse en la gestión interna y externa. Los estudios son diversos; por un lado, están las estrategias desde el área de recursos humanos y, por otro, el interés en investigaciones con énfasis en ciencias humanas que incluyen teorías del capital humano y el liderazgo en gerencia. Este artículo busca diferenciar los referentes conceptuales y teóricos considerados en investigaciones sobre gestión estratégica y gestión humana. El paradigma principal desde el cual se mira la gerencia se centra en los planteamientos de Bédard (2004) sobre los fundamentos de las prácticas gerenciales, Calderón (2008) con respecto a los postulados sobre gestión por competencias y la teoría de recursos y capacidades, y Chanlat (2000), con los aportes desde la ciencias humanas a propuestas de modelos administrativos coherentes con una sociedad que priorice lo humano. En los estudios sobre la organización, se encontró que la gerencia de recursos humanos se centra en direccionar actividades

específicas, y en algunas se presentan limitaciones para definir políticas y acciones desde el área de gestión humana para la generación de valor agregado en las organizaciones.

Artículo, “Editorial especial en RRHH - retos de la gestión de recursos humanos” Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Page 3. en este artículo se expone el resultado de la encuesta realizada por la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA, por su sigla en inglés), sobre los desafíos para la gestión de recursos humanos, planteando 10 retos de gestión de recursos humanos en las organizaciones:

- La gestión del cambio el 48%
- El desarrollo del liderazgo 35%
- Medición de la efectividad de RRHH 27%
- Efectividad organizacional 25%
- Compensación 24%
- Dotación de personal: Reclutamiento y disponibilidad de mano de obra local calificada 24%
- Planificación de la sucesión 20%
- Aprendizaje y desarrollo 19%
- Personal: Retención del 16%
- Costos de los beneficios: Salud y bienestar 13%

Artículo, “La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: Avances de una explicación en un caso colombiano” Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 15-28. Abstract: “La RSE y la gestión humana son dos enfoques que generan un aporte estratégico para las empresas. Sin embargo, en Colombia se han evidenciado dificultades para comprender su relación (Calderón, 2006; Calderón, Álvarez y Naranjo, 2011; ANDI, 2013). El presente documento busca aportar en la comprensión de estos dos enfoques, acudiendo a las dimensiones del modelo propuesto por Peláez, García y Azuero (2014), y a uno de los casos de estudio elaborados por el grupo de Investigación Humanismo y Gestión (2012).

A partir del caso de estudio, y de la información obtenida en las entrevistas y encuestas que lo sustentan, se describen dos de las cuatro dimensiones identificadas en el modelo, siendo esta la primera fase de un trabajo que se encuentra en desarrollo. Los resultados obtenidos, en primer lugar, aportan en la comprensión de la RSE y la gestión humana, tanto en el campo académico como empresarial, y en segundo lugar, promueven la continuación del trabajo propuesto para evidenciar las dos dimensiones restantes del modelo, e invitan a generar nuevos casos de estudio para validar o fortalecer el modelo utilizado.”

Artículo, “Modelo de **gestión** organizacional basado en el logro de objetivos”. Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 70-77. Cuenta con RAE.

Artículo, “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C”. Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 39-48. El movimiento de desarrollo organizacional surge en 1962 como un mecanismo que intenta modificar las estructuras, creencias y valores de los individuos que hacen parte de las organizaciones, ya que estos están sujetos a un proceso de cambio en todos sus ámbitos (Colegio de Bachilleres, 2005). Por otra parte, es resultado del cambio organizacional que emerge de una necesidad, que sucede por el interés de modificar una estrategia administrativa centrada en procesos u objetivos, mejorar el clima organizacional, transformar la cultura, disminuir el impacto de procesos de división o de fusión empresarial y lograr la participación efectiva de todos los miembros en las metas organizacionales.

El propósito de este estudio consistió en analizar los procesos de capacitación y desarrollo de competencias como factores clave para la transformación organizacional en un grupo de 81 empresas de la ciudad de Bogotá que han implementado modelos de desarrollo de personal, esperado identificar su influencia en el desarrollo organizacional. La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo.

Artículo, “Gestión estratégica del talento humano consideraciones de juicio para el desarrollo eficiente de proyectos desde la óptica del caos manifiesto”

Suma de Negocios, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 49-61. Abstract “El desarrollo de proyectos dentro de la gestión de organizaciones es un campo en el que se han desarrollado diferentes vertientes de pensamiento donde se han considerado más elementos académicos que elementos investigativos donde se han integrado técnicas de la ingeniería pero también de las ciencias sociales. Donde se ha trabajado como pilar central del

desarrollo las fases de planeación y programación descuidando elementos claves como el seguimiento y el control. Con organizaciones que consideran diferentes enfoques centrados en ejecución de tareas (PMBOK), gestión de competencias (IPMA) desarrollo de funciones (APM) y desarrollo de nuevos criterios de actuación (PMAJ) entre otros enfoques sin que a la fecha exista un método específico que garantice el éxito total de los proyectos. De esta manera el propósito del presente escrito busca identificar el impacto que la gestión de los RRHH puede tener en el desarrollo eficiente de proyectos contrastando las experiencias que potenciales líderes de proyecto han tenido en el curso sistemas de información para la gestión de proyectos de la especialización en gestión de proyectos de la universidad nacional Abierta y a Distancia frente a los resultados que reporta el manifiesto chaos en su última versión”.

Artículo, “Elementos para la integración de sistemas de gestión y su importancia en la cadena productiva del transporte de carga terrestre en Colombia” Suma de Negocios, Volume 5, Issue 12, 2014, Pages 136-142. Abstract. “La integración de sistemas de gestión BASC e ISO permite fortalecer la gestión de la cadena de suministro en las empresas de transporte terrestre; sin embargo, se han presentado entregas a destiempo y pérdida de mercancías. Esta situación genera la pregunta de si estas no conformidades son producto de la integración de sistema de gestión u obedecen a otras causas. El artículo explora la literatura sobre integración de sistemas de gestión y propone elementos desde el campo de la gestión para controlar estas no conformidades”.

Artículo, “Modelo de gestión deportiva para el municipio de Quibdó”. Suma de Negocios, Volume 5, Issue 12, 2014, Pages 148-157. Abstract. “La falta de políticas públicas claras en materia deportiva y la inadecuada gestión de los recursos en el municipio de Quibdó llevan a proponer un modelo de gestión deportiva. Para esto, se parte de una revisión teórica y un diagnóstico de características de los modelos de gestión existentes en el ámbito colombiano que han mostrado una destacada gestión a lo largo de la historia. Con fundamento en estos elementos teórico-prácticos, se propone un Modelo de Gestión Deportiva para el municipio de Quibdó”.

Revista Contaduría y administración. 8 resultados, 1 en inglés.

Artículo, “Propuesta de un índice para evaluar la gestión del control interno” Contaduría y Administración, Volume 62, Issue 2, April–June 2017, Pages 683-698 Abstract. Derivado de su misión humanitaria, de prestar una asistencia sanitaria de calidad a la población, en los hospitales y establecimientos sanitarios, se necesita disminuir la aparición de hechos que puedan atentar contra la integridad física y psicológica de los pacientes que atienden. Una de las estrategias a considerar para superar este reto, es la implementación adecuada del sistema de control interno, que garantice la sostenibilidad de los aseguradores, mediante el aumento de la eficiencia en la atención de las personas, factible únicamente dentro de un modelo de atención que cuantifique la gestión sobre la población ya identificada y atendida. El objetivo de este artículo fue proponer un índice de gestión del control interno para una entidad hospitalaria. Este fue concebido bajo las pautas de la modelación multicriterio en conjunto con la detección de debilidades a través de las redes de Petri. Para esto se determinó el orden de importancia y cumplimiento de los componentes del control interno y al unísono se identificó la no fiabilidad de los procesos críticos en la entidad objeto de aplicación práctica.

Artículo, “Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales”. Contaduría y Administración, Volume 60, Issue 4, October–December 2015, Pages 817-835. Abstract. “Un aspecto por demás importante para nuestro país es cómo resolver el problema de pobreza en el medio rural. Al respecto, y por la experiencia en otros países, las organizaciones de la sociedad civil pueden ser aliadas importantes del Estado para contribuir al desarrollo, por los roles y capacidades que ejercen. El presente artículo se realizó a través de una investigación cualitativa de 6 organizaciones de la sociedad civil del Estado de México, analizando sus capacidades para implementar acciones de mejoramiento de las condiciones de vida de sus beneficiarios y beneficiarias. De los resultados obtenidos destacan como principales capacidades observadas el liderazgo y el compromiso de sus fundadoras, así como la estrategia de gestión implementada, definiendo esta última como el modelo metodológico utilizado para generar valor agregado en cada comunidad participante”.

Artículo, “La gestión mecanicista de las Instituciones de Educación Superior: un estudio desde la modelación sistémica” Contaduría y Administración, Volume 60, Issue 4, October–December 2015, Pages 796-816. Abstract: La tendencia por adoptar formas burocráticas de organización del trabajo en las Instituciones de Educación Superior (IES) que faciliten el control sobre el personal y la medición mecánica de contenidos educativos hace que se fragmente la educación en partes bajo algún criterio de jerarquías, y acorde con ello se fragmenta también la labor docente. Este modo de organizar el trabajo resulta en una

educación ineficaz con consecuencias muy negativas para el desarrollo docente. Esencialmente se aborda este problema desde la modelación sistémica y el uso de los Sistemas de Ecuaciones Estructurales (SEM). Se prueba el impacto negativo de la gestión mecanicista para los docentes en el contexto de 2 IES privadas de Villahermosa (Tabasco, México)”.

Artículo, “Contabilidad de gestión para controlar o coordinar en entornos turbulentos: su impacto en el desempeño organizacional”. Contaduría y Administración, Volume 60, Issue 3, July–September 2015, Pages 511-534. Abstract: “Este trabajo analiza si la información generada por los sistemas de contabilidad de gestión (SCG) impacta de modo diferente sobre el desempeño de organizaciones en entornos turbulentos según se use para controlar o coordinar (conceptos de la teoría de costos de transacción). Los datos provienen de una encuesta con 42 respuestas de empresas localizadas en la provincia de Córdoba, Argentina. Los resultados destacan el efecto positivo sobre el desempeño organizacional cuando la contabilidad de gestión se emplea principalmente para coordinar en entornos turbulentos hasta un cierto límite. El propósito de uso se modela mejor como variable independiente y no como variable mediadora o moderadora. Estudios de casos indicaron que los SCG median los factores externos y el desempeño, pero aquí se refuta la idea aplicada a entornos turbulentos donde las acciones de los directivos no influyen sobre factores externos (mercado y tecnología). Se sugiere, para empresas medianas en economías regionales de Latinoamérica, que si los SCG se usan para coordinar se tendrá un efecto positivo en el desempeño organizacional, combinado con el uso para controlar limitado a medición de costos, sistemas de compensación e incentivos”.

Artículo, “Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México” Contaduría y Administración, Volume 60, Issue 1, January–March 2015, Pages 181-203. Abstract: “La apertura de los mercados y la globalización de las cadenas de suministro demandan cambios estructurales en los que la logística juega un papel estratégico. Los clientes evalúan la calidad del producto, el valor agregado del mismo y su disponibilidad en tiempo y forma, por tal la necesidad de hacer eficientes los procesos. Expertos han propuesto modelos de gestión logística para elevar la competitividad en el mercado; algunos de ellos son ambiciosos para las pequeñas y medianas empresas (Pyme) debido a la estructura informal y carencia de conocimientos técnicos de las mismas; otros hacen referencia indirecta a los flujos de información interna, implicando una desintegración total del sistema por la débil interrelación entre áreas”.

Artículo, “Aprendizaje, innovación y gestión tecnológica en la pequeña empresa: Un estudio de las industrias metalmecánica y de tecnologías de información en Sonora” Contaduría y Administración, Volume 59, Issue 4, October–December 2014, Pages 253-284. Abstract: “En el desarrollo industrial del noroeste mexicano destaca la escasa capacidad de empresas locales para integrarse en las cadenas globales de valor y es incipiente la participación de los sectores de las industrias metalmecánica y de tecnologías de información como abastecedoras de bienes y servicios para las grandes empresas exportadoras. Investigaciones locales recientes analizan la acumulación de capacidades tecnológicas; sin embargo, no se ha estudiado la relación con las estrategias de gestión tecnológica. Este trabajo plantea resultados de un estudio empírico sobre las micro, pequeña y mediana empresas de los sectores mencionados, permitiendo conjeturar una correlación directa entre los niveles de capacidades acumuladas y de gestión tecnológica”.

Artículo, “Gestión de riesgos para la adopción de la computación en nube en entidades financieras de la República Argentina” Contaduría y Administración, Volume 59, Issue 3, October–December 2014, Pages 61-88. Abstract: “Las infraestructuras tecnológicas dinámicas, entre ellas la computación en nube, representan una nueva alternativa de tecnología de información disponible para administrar las actividades de las organizaciones, en particular en aquellas que hacen un uso intensivo de la información, como las entidades financieras. Al analizar la utilización de estas arquitecturas es fundamental considerar los nuevos riesgos a los que se exponen los entes; esto permite desarrollar estrategias de gestión destinadas a identificarlos, evaluarlos y buscar el modo de minimizar sus efectos. En este sentido son útiles herramientas como la *risk breakdown structure* (RBS), una estructura de jerarquización de fuentes de riesgos que simplifica y sistematiza el análisis. En este trabajo se pretende diseñar una RBS para la identificación y descripción jerárquica de las fuentes de riesgos vinculados a la implementación de la computación en nube en entidades financieras, basándose en la normativa del Banco Central de la República Argentina”.

Revista Estudios Gerenciales 8 Resultados 1 En Ingles

Artículo, “Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura.” Cuenta con RAE

Estudios Gerenciales, Volume 33, Issue 142, January–March 2017, Pages 39-51

Artículo, “Alcance y gestión de la huella de carbono como elemento dinamizador del branding por parte de las empresas que implementan estas prácticas ambientales en Colombia” Estudios Gerenciales, Volume 32, Issue 140, July–September 2016, Pages 278-289. Abstract: “Esta investigación tiene como propósito explorar el uso de la huella de carbono (HdC) como herramienta de construcción de marca para las empresas en Colombia. Entre los resultados obtenidos, se encontró que el marketing ecológico y el branding son una oportunidad para el posicionamiento de las empresas con prácticas de la HdC, aunque aún la decisión de comunicarlo, como diferencial o ventaja competitiva, no está dentro de los proyectos futuros de las organizaciones indagadas, por cuanto existen factores externos que podrían cambiar o perjudicar su imagen, contrario a lo que evidencia la literatura previa en este ámbito”.

Artículo, “Gestión estratégica de tecnologías de información y comunicación y adopción del comercio electrónico en Mipymes de Córdoba, Argentina”
Estudios Gerenciales, Volume 32, Issue 138, January–March 2016, Pages 4-13

Artículo, “Directrices para la implementación de un modelo de gestión de la relación con el cliente en el sector industrial: caso DAMERA”
Estudios Gerenciales, Volume 31, Issue 137, October–December 2015, Pages 455-462

Artículo, “El poder de las palabras de los capellanes. El impacto en los colaboradores de la gestión de la espiritualidad laboral”
Estudios Gerenciales, Volume 31, Issue 135, April–June 2015, Pages 212-222

Artículo, “Gestión logística en la prestación de servicios de hospitalización domiciliaria en el Valle del Cauca: caracterización y diagnóstico”
Estudios Gerenciales, Volume 30, Issue 133, October–December 2014, Pages 441-450

BITACORA INVESTIGACIÓN V SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION REVISTAS INDEXADAS.

28 de agosto de 2017

Búsqueda de Revistas indexadas donde se pueda realizar publicación de la investigación, según su temática.

Sitios de búsqueda: Scielo.org.com
 Publindex. Indexación de Colciencias.
 <https://www.srg.com.co/revsapiens.php>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_subject&lng=es&nrm=is
<http://scienti.colciencias.gov.co:8084/publindex/EnlbnPublindex/buscador.do>
<http://www.srg.com.co/revsapiens.php>

En el ranking realizado por sapiens research, denominado ranking.rev-sapiens 2016, se encuentran un total de 976 revistas en todos los campos. No es posible diferenciar las áreas o temáticas de investigación.

En el índice bibliográfico de publindex publicado en la página de Colciencias, se encuentran 527 revistas colombianas especializadas en ciencia, tecnología e innovación, clasificadas en A1, A2, B y C de acuerdo con sus criterios de calidad científica y editorial, además de la visibilidad internacional. Categoría A1 29 revistas, categoría A2 148, categoría B 124 y categoría C 226.

En el siguiente informe se encuentra la anotación para cada una de las revistas, según ranking y clasificación de Publindex.

AD-minister. Revista semestral de la universidad EAFIT. Ofrece un espacio académico para publicación de trabajos de carácter investigativo, formativo o reflexivo sobre Administración, Auditoría, Contaduría, Desarrollo humano, Emprendimiento, Gestión del conocimiento, Innovación, Marketing, Mercados emergentes, Mercados inclusivos, Multilatinas, Negocios Internacionales, Psicología organizacional, Relaciones internacionales, Trabajo y RSE. En ranking y clasificación A2 de publindex.

Página donde se encuentran todos los requisitos para el envío del documento:

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/about/submissions>

Algunas recomendaciones son:

- *La petición no ha sido publicada previamente, ni se ha presentado a otra revista (o se ha proporcionado una explicación en Comentarios al editor).*
- *El fichero enviado está en formato Microsoft Word, RTF, o PDF sin información de los autores para facilitar la evaluación doble ciego.*
- *Se han añadido direcciones web para las referencias donde ha sido posible. Todas las ilustraciones, figuras y tablas están dentro del texto en el sitio que les corresponde y no al final del todo.*
- *El texto cumple con los requisitos bibliográficos y de estilo indicados en las [Normas para autoras/es](#). Cumple también con todo lo estipulado en la sección Ética de la publicación y las Políticas editoriales.*
- *Si está enviando a una sección de la revista que se revisa por pares, tiene que asegurarse que las instrucciones en Asegurando de una revisión a ciegas) han sido seguidas.*

Cuadernos de Administración: Revista semestral de la Universidad del Valle. Tiene como objetivo principal divulgar el pensamiento administrativo, contable y financiero.

Cuadernos de Administración: Universidad Pontificia Javeriana. Objetivos: (i) publicar los resultados de las investigaciones más importantes sobre los avances teóricos y prácticos de la administración; (ii) contribuir a regular y a elevar la calidad de las investigaciones realizadas, y (iii) divulgar esos conocimientos entre los principales centros académicos y organizaciones empresariales en especial de Colombia e Iberoamérica, para contribuir a mejorar el desarrollo académico y empresarial de estos países. Esta revista se encuentra rankeada en el puesto 13 dentro de los 450 revistas indexadas en Colombia, de acuerdo a su visibilidad internacional. Clasificación A2 en publindex.

Estudios Gerenciales: Revista de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Icesi. Su objetivo es divulgar entre la comunidad académica y profesional los artículos inéditos, relevantes y de alta calidad relacionados con investigaciones en las áreas de administración y economía, de autores colombianos e internacionales, arbitrados por pares académicos de reconocida trayectoria. Dentro del ranking y clasificación A2 de publindex.

“Los autores interesados en postular un artículo a Estudios Gerenciales deben registrarse y luego ingresar en el Sistema de Gestión Editorial de la revista en EES (Elsevier Editorial System). Para esto se debe ingresar en el link <http://www.ees.elsevier.com/estger/> y seguir todas las instrucciones de la sección “Submit New Manuscript”. La postulación de artículos se puede realizar ininterrumpidamente durante todo el año.

En caso de tener inconvenientes o preguntas, escribir un correo electrónico a estgerencial@icesi.edu.co o comunicarse con la Dirección Editorial de la Revista al teléfono:(57+2) 555 2334, Ext. 8210

Proceso de revisión de los artículos

Los artículos postulados a la revista Estudios Gerenciales serán revisados inicialmente por el equipo editorial y, si se ajusta a los parámetros de publicación de artículos (estándares académicos y editoriales), se envía a dos pares evaluadores para una revisión “doblemente ciega”, donde se tienen en cuenta aspectos como la originalidad, aporte al área de conocimiento, pertinencia del tema, claridad en las ideas, entre otros.

A partir de los comentarios y recomendaciones de los revisores, el equipo editorial decide si el artículo es aceptado, requiere de modificaciones (leves o grandes) o si es rechazado. El proceso de revisión inicial (entre el momento de postulación y la emisión del primer concepto) puede tomar un tiempo aproximado de 5 meses. Posteriormente, los autores de artículos que requieren cambios tendrán un tiempo máximo de 2 meses para realizar los ajustes necesarios (este tiempo lo indica el equipo editorial). Una vez los autores reenvían su artículo con los cambios solicitados y una carta de respuesta a los revisores, se somete a una segunda evaluación por parte de los pares, a partir de lo cual el equipo editorial toma una decisión final sobre la publicación del artículo (esta parte del proceso puede tomar 3 meses).”

Revista Innovar Journal: Revista de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional. Su propósito es presentar trabajos de investigación en el campo de la Administración, la Contabilidad y de las Ciencias Sociales, y asimismo, divulgar conocimiento a través de la publicación de artículos que ilustran el avance de las disciplinas involucradas. Se encuentra en clasificación A1 en índice bibliográfico nacional de Publindex.

Pensamiento y Gestión: Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte, publicaciones semestrales. Su propósito es poner al alcance del sector académico y productivo nuevas perspectivas en el área de la administración, así como los resultados de investigaciones adelantadas en este campo de estudio. Clasificación A2 en publindex.

“REGLAMENTO DE PUBLICACIÓN

- 1. Los artículos se deben remitir al editor de la revista pensamiento & gestión. Deben estar escritos en computador, a 1.5 de espacio (inclusive las referencias). Deben ser subidos a la plataforma OJS de la Universidad del Norte y enviados al correo electrónico revistapensamientoygestion@gmail.com*
- 2. El Comité Editorial estudiará cada artículo y decidirá sobre la conveniencia de su publicación. En algunos casos podrá aceptar el artículo con algunas modificaciones o podrá sugerir la forma más adecuada para una nueva presentación.”*

Revista EAN: Su propósito es tratar proyectos de investigación que estén articulados con empresas, organizaciones, estudiantes y/o docentes de la Universidad EAN y la de colaboradores externos nacionales e internacionales.

Suma de Negocios: la Revista de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, tiene una publicación semestral, se ubica temáticamente en líneas de investigación que tienen aplicación en el campo de la gestión de las organizaciones, el mercadeo y los negocios internacionales. Clasificación C en Publindex.

en el siguiente link se encuentran las condiciones de la revista para el envío del artículo.

<http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-normas-publicacion>

Revista Economía y Administración: de la Universidad Autónoma de Occidente. Su misión es divulgar los resultados originales de investigación sobre temas que comprendan el análisis teórico, empírico y metodológico, aplicado a los problemas objeto de estudio de las ciencias económicas y administrativas.

Universidad y Empresa: Revista de la universidad del Rosario. Publica resultados de investigaciones originales, relevantes, rigurosas, interesantes, con una elevada contribución teórica y práctica, así como un robusto fundamento empírico y conceptual. De igual manera, divulga trabajos que aporten a la generación, conservación, desarrollo, crítica y difusión del conocimiento científico, educativo y profesional en el campo de los estudios organizacionales y administrativos (EOA). En ranking y clasificación C en Publindex.

Cuadernos Latinoamericanos de Administración: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad El Bosque, es una publicación semestral indexada, arbitrada, orientada por el modelo biopsicosocial y cultural. Da prioridad para la publicación a artículos que sean producto de investigaciones originales, o producto de reflexiones teóricas, o revisiones críticas sobre el estado de la cuestión en el tema indicado. Selección esmerada del aparato bibliográfico, aportes y buena presentación del manuscrito. Clasificada C en Publindex.

Desarrollo Gerencial. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas administrativas y Contables: de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Clasificación C en Publindex.

En todos los casos, Los trabajos deben ser inéditos, deben estar sometidos a consideración en una sola revista, su envío es vía mail luego de inscribirse en la página de la correspondiente revista; a través de cada página se podrá realizar el seguimiento. En el caso de suma de negocios luego de tres meses dan respuesta del estado del artículo, si entra a revisión o no es considerado para la publicación. En todos los casos se pone en análisis de dos pares. Cada revista tiene condiciones especiales de presentación, como también el

formato de carta de autorización de uso del artículo, como de la autenticidad del mismo, cada revista tiene este documento descargable.

Se debe presentar el resumen en inglés y español, palabras clave, presentación bajo normas APA. En todos los casos el autor cede los derechos de publicación.

BITACORA INVESTIGACIÓN VI SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION

12 de septiembre de 2017

Base de datos: Scopus

Palabra clave: Gestión.

Geografía: Latinoamérica.

Área: inicialmente sin limitante, en la última parte negocios, gestión y contabilidad.

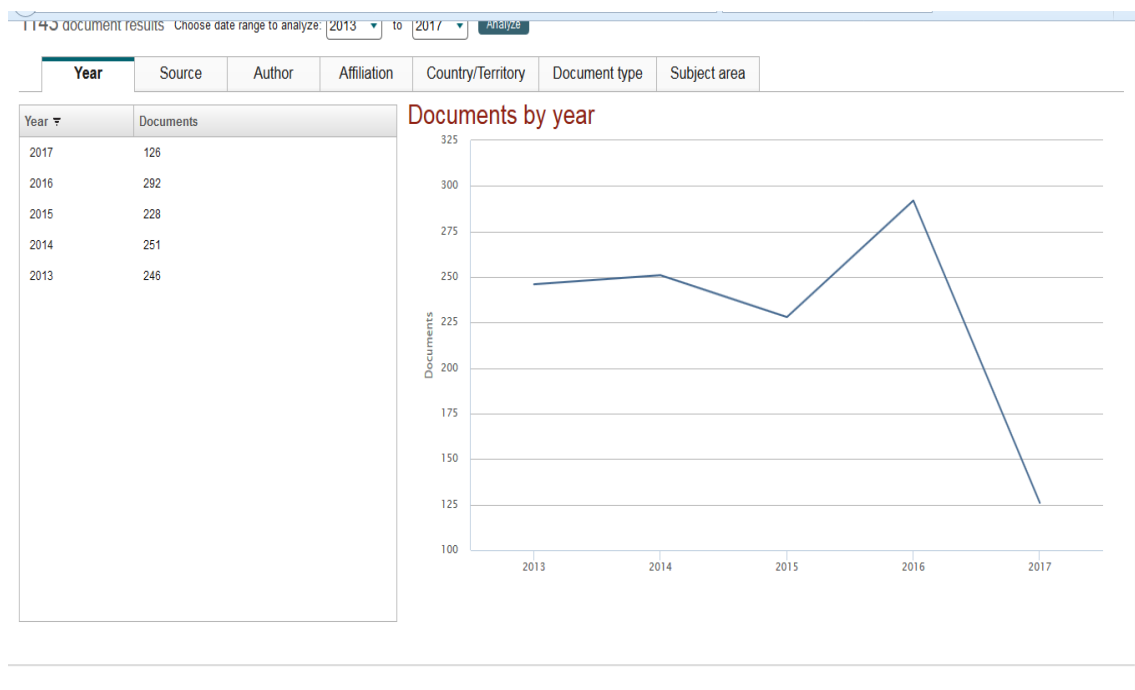
Idioma: Español

Tipo de texto: No se limitó

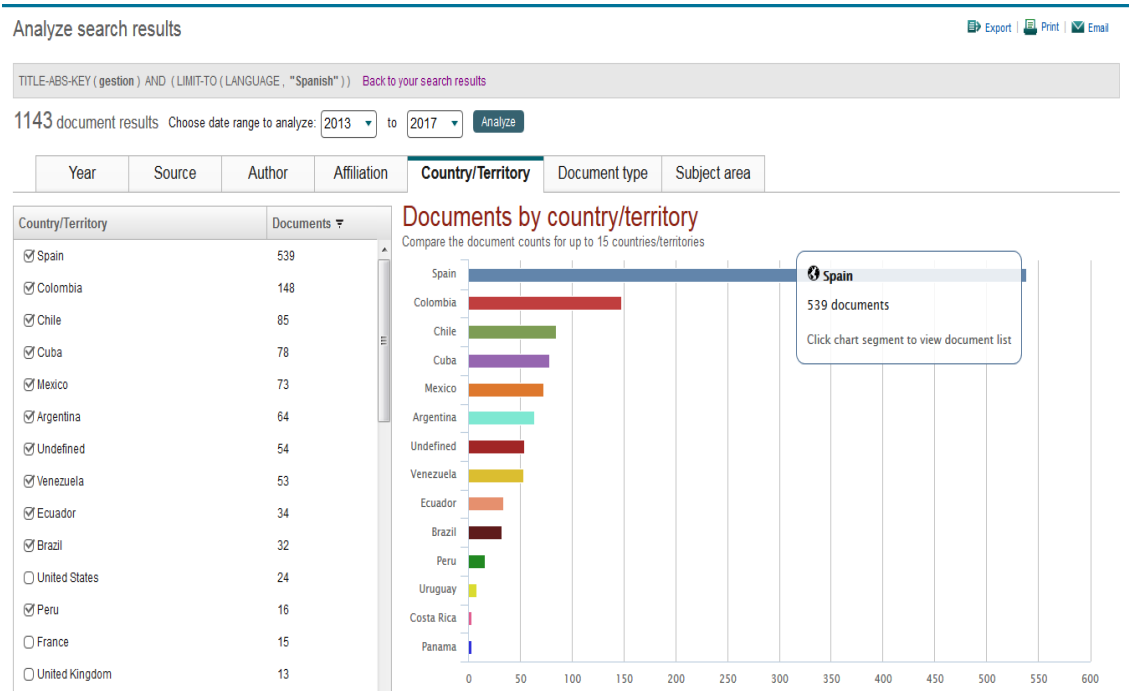
Tiempo: 2013 – 2017

La base de datos Scopus es una de las bases de datos con mayor información de citas, resúmenes de literatura revisada por pares, journals, libros y conferencias. Esta permite descargar los abstract de cada una de las lecturas investigadas. Su plataforma permite conocer datos de manera estadística.

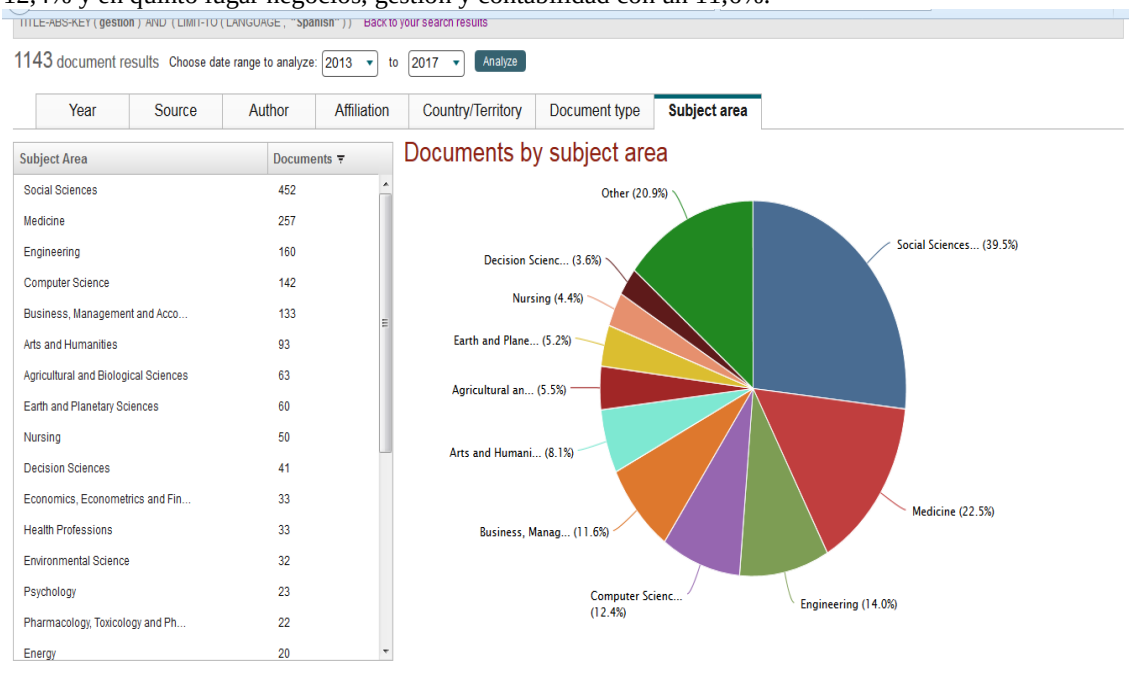
En este caso se filtra la palabra gestión desde el año 2013 a la fecha en idioma español arrojando 1.143 resultados, excluyendo los documentos de España, Estados Unidos y otros países fuera de Latinoamérica el resultado disminuye a 583 resultados. La siguiente imagen muestra, dentro del primer resultado, la fluctuación de información respecto a la palabra gestión en los años filtrados, en esta se puede observar la disminución entre los años 2016 y 2017. 2016 se puede destacar como el de mayor aporte.



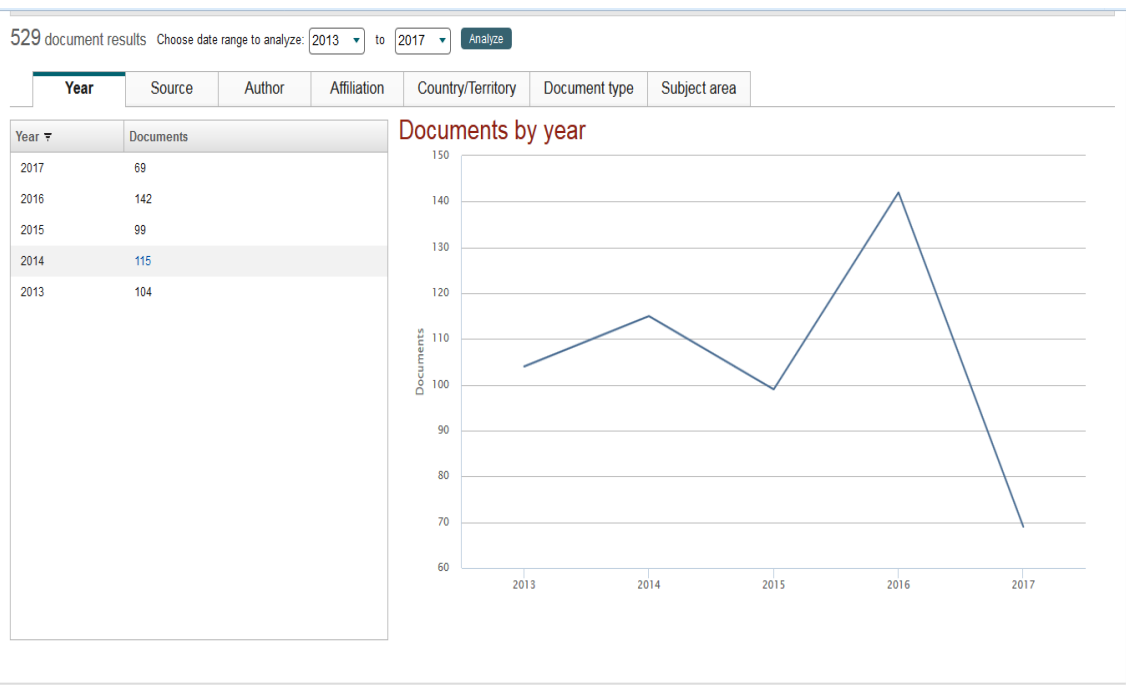
Sin la filtración excluyente para Latinoamérica, España el país que más aporta en documentos de gestión con 539 documentos, seguido por Colombia, Chile, Cuba y México.



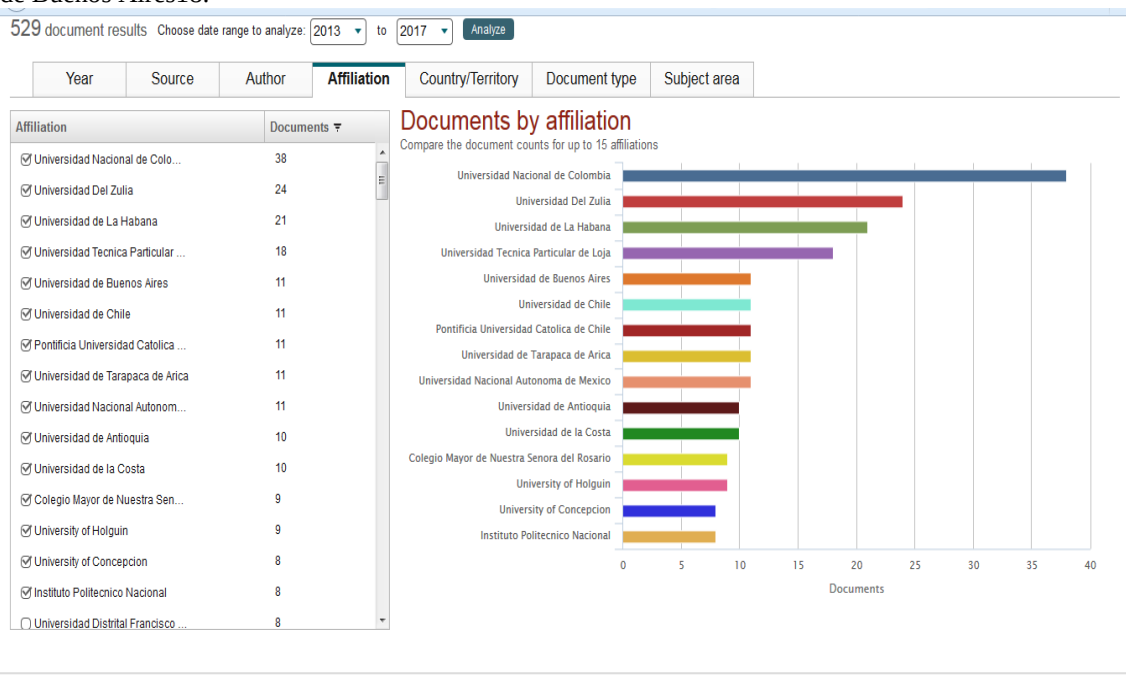
En cuanto a los temas tratados, de los 1143 documentos resultantes en gestión las ciencias sociales representan un 39,5%, seguido por la medicina con 22,5%, ingeniería 14%, ciencias de la computación 12,4% y en quinto lugar negocios, gestión y contabilidad con un 11,6%.



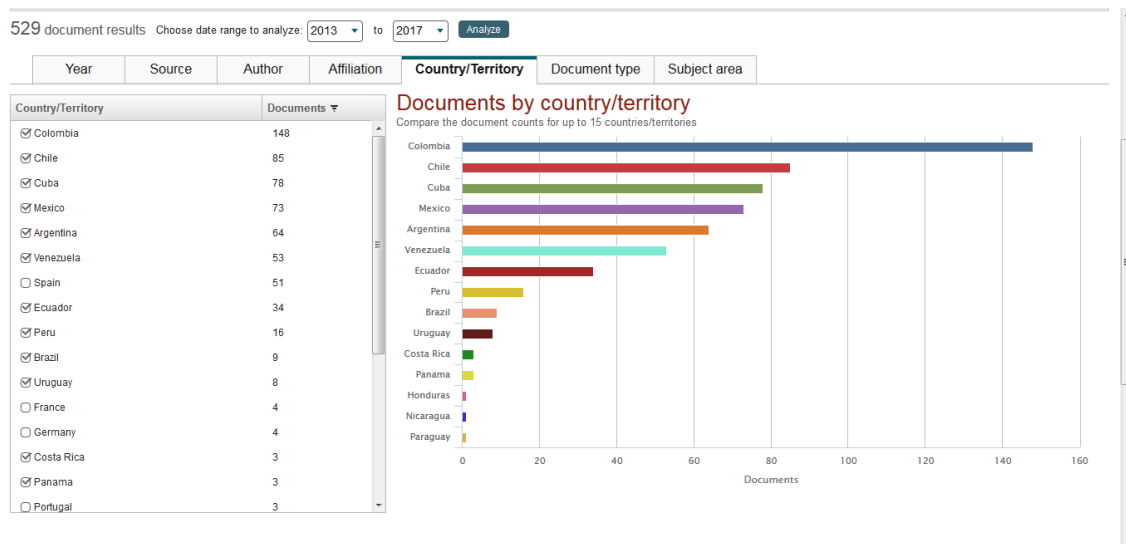
Una vez se limitada a documento escritos en Latinoamérica, los resultados arrojados llegan a 529, el año 2016 sigue siendo el de mayor aporte:



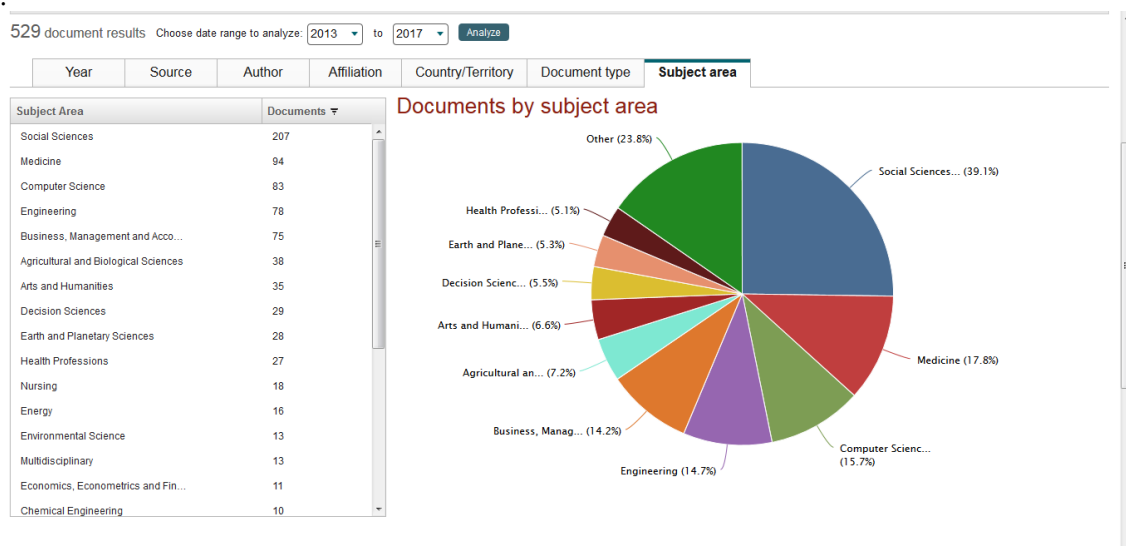
De estos 529 documentos, las universidades de Latinoamérica más representativas en aporte investigativo en gestión son la Universidad Nacional de Colombia con 38 documentos, Universidad de Zulia con 24, Universidad de la Habana con 21, Universidad Técnica Particular de la Loja con 18 y en 5 lugar Universidad de Buenos Aires 18.



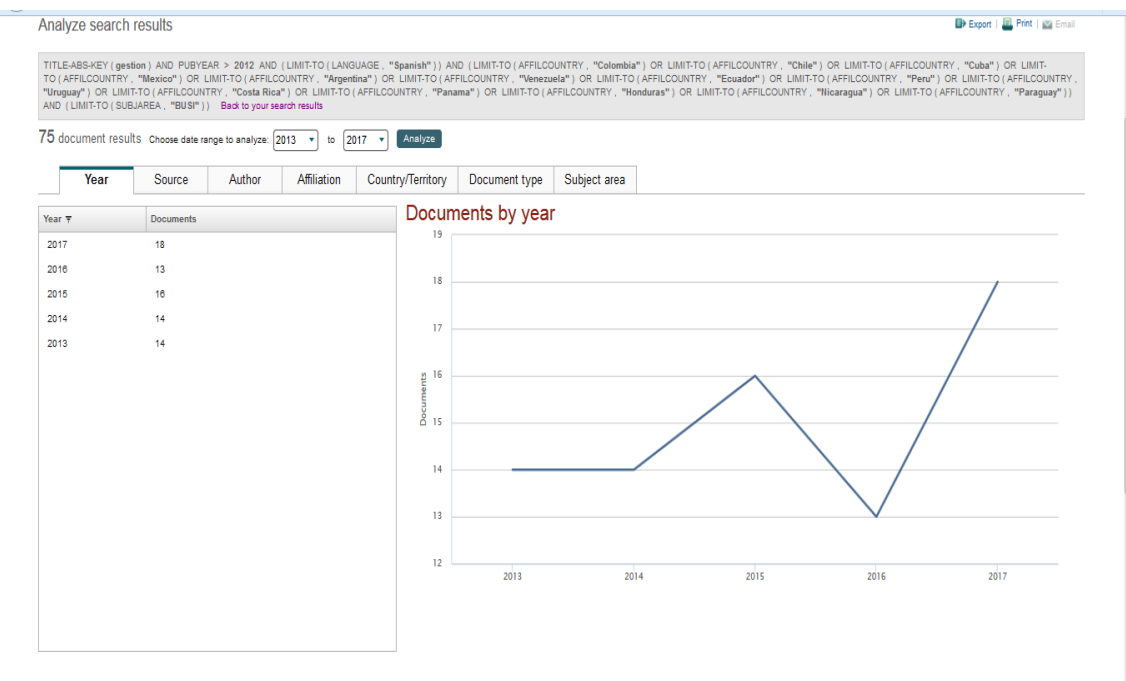
Según este mismo filtro Colombia reporta el mayor porcentaje de aportes, seguido por Chile, Cuba, México y Argentina, entre los años 2013 y 2017.



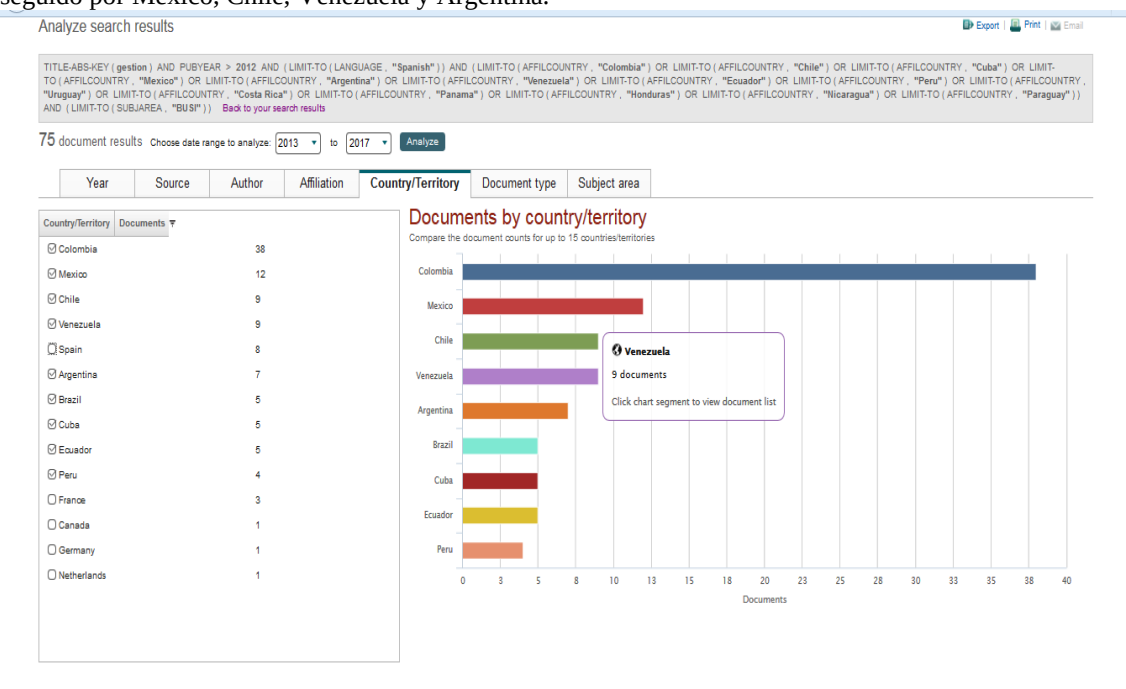
El análisis documental muestra la misma tendencia a la generada con los 1143 resultados, en los 5 primeros puestos en áreas de información prevalecen ciencias sociales 207 documentos un 39,1%, medicina 94 documentos con 17,8%, ciencias de la computación 83 documentos que representan el 15,7%, ingeniería 78 representando 14,7% y en quinto lugar; negocios, gestión y contabilidad con 75 documentos y un 14,2%.



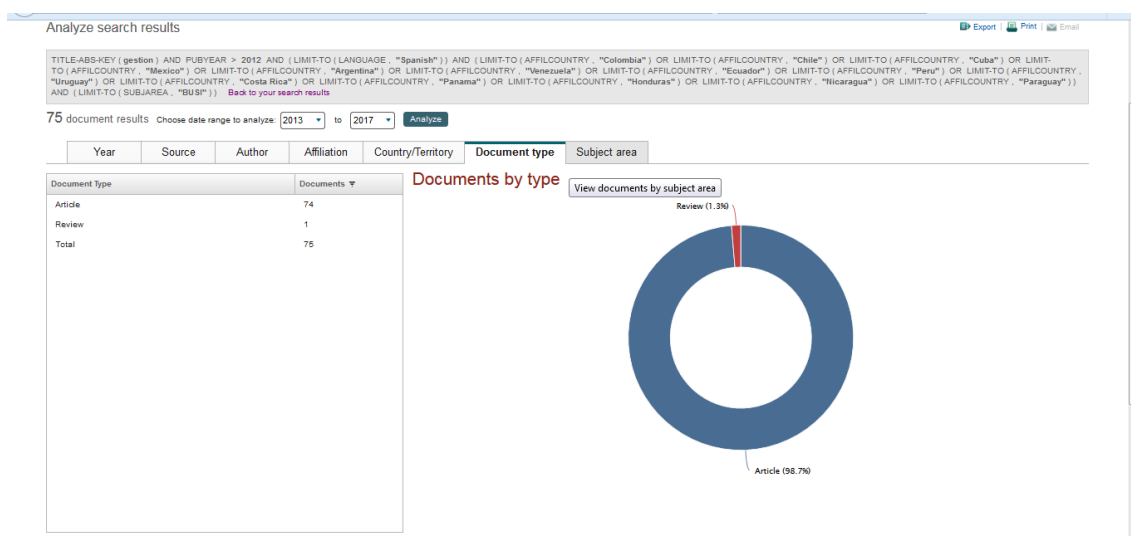
Una vez, se limita al tema de negocios, gestión y contabilidad, estos 75 documentos, demuestran que la investigación en esta sub-área ha aumentado de forma gradual y especialmente para el año 2017.



Según las estadísticas arrojadas Colombia contribuye con la mayor cantidad de documentos resultantes, seguido por México, Chile, Venezuela y Argentina.



En su mayoría el tipo de documento son artículos con 98,7%.



IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS Y MODELOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL A NIVEL COLOMBIA Y LATINOAMÉRICA

INFORME EJECUTIVO

El objetivo de esta investigación es conocer las tendencias en sistemas de gestión organizacional, a través de la indagación de la palabra “gestión” en bases de datos como Ebscohost, ScienceDirect y Scopus. Las dos primeras bases de datos ofrecen documentos completos de artículos, capítulos de libros y revistas. La segunda base es meramente bibliográfica.

ScienceDirect es líder de información de Elsevier para investigadores, profesores, estudiantes y profesionales. Combina publicaciones científicas, técnicas y de texto completo con una funcionalidad inteligente.

Ebscohost es una base de datos de información científica sobre diferentes campos y disciplinas. Su sistema de búsqueda de información científica está basado en una aplicación accesible vía web, que suministra el texto completo y/o resúmenes de artículos de revistas científicas, libros de referencia y otro tipo de publicaciones, actualizados periódicamente.

Scopus; es una base de datos bibliográfica de resúmenes y citas de artículos de revistas científicas. Cuenta con aproximadamente 18.000 títulos, incluye la cobertura de 16.500 revistas revisadas por pares. Las disciplinas son ciencias, tecnología, medicina y ciencias sociales, incluyendo artes y humanidades. Está editada por Elsevier y es accesible en la web para los suscriptores. Esta base de datos no arroja documentos completos, arroja datos bibliográficos, de modo que aquellos artículos encontrados en ésta deben ser descargados de otra base de datos o a través de búsqueda en la web.

En la base de datos Ebscohost se limitó a la sección (Business Source Complete), recurso completo de negocios. En ScienceDirect, se limitó al área de Negocios, administración y contabilidad. En las tres bases se limitó al idioma español, artículos editados en Latinoamérica entre los años 2014 al 2017, en tipos de texto completo o artículos de revistas.

La primer búsqueda en Ebscohost arrojó los siguientes datos: La búsqueda realizada en Ebscohost de la palabra “gestión” en la sección de business source complete, limitada a los años 2015 a 2017 y a textos completos alcanza 1.534 resultados en todos los idiomas, cuando estos se limitan a textos en español disminuye la búsqueda a 371 unidades. En los textos se incluyen libros, publicaciones profesionales y académicas, revistas y críticas. En los 31 resultados de las publicaciones profesionales, sólo 9 trata temas directamente relacionados con la gestión, como; gestión en la cadena de suministro, gestión en empresas públicas y de servicios, los demás resultados no dejan ver una relación directa con gestión empresarial.

De las 21 publicaciones en español en el tipo de fuente “revistas” en español, ninguna de estas profundiza en el tema de gestión, si bien 3 de estos apartados involucran la palabra “gestión” sólo uno de los artículos,

“Gestión exitosa del presente para asegurar al futuro” de la Revista IDEA, sep/oct2015, Vol. 38 Issue 263, p108-112. 4p. trata la gestión empresarial de manera general. Los otros dos tratan casos de gestión en el área de la salud y el potencial de las ciudades en Latinoamérica para el crecimiento económico.

La segunda búsqueda arrojó un mayor número de textos; para ésta fecha la búsqueda realizada en Ebscohost en la sección de business source complete cuando se busca la palabra “gestión” limitada a los años 2015 a 2017 y a textos completos todos los idiomas alcanza 2.449 resultados, 915 resultados más que los encontrados con un mes de anterioridad. Cuando estos se limitan a textos en español disminuye la búsqueda a 523, 152 resultados más frente a las 371 unidades encontradas el 22 de mayo del mismo año. Lo anterior arroja una disminución en el porcentaje de participación de las publicaciones en español pasando de 24,18% en mayo a 21,35% en junio. Aunque la participación comparativa aumentó en un 40,1%. Los textos completos incluyen; publicaciones profesionales y académicas, revistas y críticas. Si la búsqueda se limita a gestión el conocimiento se arrojan 14 resultados en español.

La búsqueda en la base de sciencedirect en el primer intento arrojó los siguientes datos: 2 revistas en portugués con 13 artículos, en francés una revista especializada con 4 artículos, en inglés 5 revistas con 8 artículos especialistas en el tema de gestión y por último 7 revistas en español con un total de 30 artículos que tienen la palabra gestión en sus palabras clave.

La segunda búsqueda en esta base de datos de la palabra GESTIÓN en títulos de libros o artículos, sin limitación de área, geografía o idioma, desde 2014 a la fecha, la base de datos arroja 529 resultados de búsqueda. En el año 2014, 69 títulos; 2015, 147; 2016 cuenta con 116 títulos y 2017 con 97. De estos 504 son artículos y 25 son libros, de diferentes temas, como: familia, salud, gestión hospitalaria, stress, gestión de pacientes, gestión del conocimiento, gestión de calidad, gestión de riesgos, etc.

Las publicaciones con la palabra gestión en su título, mayormente son de origen francés un total de 130 artículos en 12 revistas, todas ellas en el área de la salud. En inglés se encuentran 2 revistas con 17 artículos y en español continúa la tendencia con los artículos en el área de la salud 3 revistas con 26 artículos. En el área administrativa y de negocios las revistas con mayor participación y visibilidad en idioma español son: Suma de Negocios de la Universidad Konrad Lorenz, Contaduría y Administración pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de México, Estudios Gerenciales de la Universidad ICESI de Cali y Revista de Contabilidad es una revista internacional de investigación de la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad, estas cuatro revistas aportan un total de 33 artículos, 26 en Latinoamérica.

En general las revistas con más resultados fueron: **La revista “Estudios Gerenciales”** de la Universidad ICESI de Cali, especializada en temas como administración, economía y enfocada en áreas de gestión organizacional, emprendimiento, innovación, finanzas entre otras. **La revista Contaduría y Administración** se dedica a temas con enfoque económico, pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de México. **La revista “Suma de Negocios”** es una publicación semestral de la Universidad Konrad Lorenz que estudia distintas disciplinas dentro de ellas los negocios y las ciencias de la administración. **La “revista de la Educación superior”**, aporta un artículo dirigido a las reformas de educación superior en México, que no compete al tema de gestión de manera directa.

Así mismo se colaboró en la búsqueda de las revistas indexadas en Colombia y Latinoamérica donde pudiera publicarse la investigación. Los sitios de búsqueda fueron scielo.org.co, Colciencias y sg.com.co. Las revistas fueron filtradas según la temática de la investigación. La búsqueda también arrojó la categoría a la cual pertenece de acuerdo a criterios de cientificidad y calidad editorial. Las mejor rankeadas son: **AD-minister**. Revista semestral de la universidad EAFIT, **Cuadernos de Administración**: Revista semestral de la Universidad del Valle, **Cuadernos de Administración**: Universidad Pontificia Javeriana, **Estudios Gerenciales**: Revista de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Icesi, **Revista Innovar Journal**: Revista de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional. **Pensamiento y Gestión**: Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte, publicaciones semestrales, **Revista EAN** de la Universidad EAN, **Suma de Negocios**: la Revista de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, **Revista Economía y Administración**: de la Universidad Autónoma de Occidente, **Universidad y Empresa**: Revista de la universidad del Rosario y **Cuadernos Latinoamericanos de Administración**: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad El Bosque.

De la base de datos Scopus, se realizó un análisis estadístico de la palabra “Gestión”, entre 2013 y 2017. En este se podrá ver el comportamiento de los documentos que contienen esta palabra en sus títulos y palabras clave. También arroja resultados de las publicaciones por países, tipo de documento, así como las áreas de conocimiento tratadas. Cabe destacar de nuevo que esta base de datos no contiene documentos completos, sino referencias bibliográficas.

Se investigó a través de la web documentos de organizaciones o facultades de administración que trataran el tema de gestión, ASCOLFA (Asociación Colombiana de Facultades de Administración) a través de sus memorias de investigación permitió conocer las tendencias actuales en Colombia. También ACACIA (Academia de Ciencias y Administración) de México cuenta con las memorias de los congresos realizados en esta área.

De las bases de datos se eligieron artículos de tendencia en gestión empresarial a los cuales se les realizó RAE y se tuvieron en cuenta para las estadísticas de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA DE LA INVESTIGACION.

Ahumada Tello, Eduardo (2015). Inteligencia de Negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica. Universidad Autónoma de Baja California (México)

Amaru Galvis, Ernesto (2015). Hacia un modelo de referencia de procesos de gestión del conocimiento para organizaciones desarrolladoras de software: validación por expertos. Web - AD- minister No.26, enero-junio 2015. ISSN1692-0279.eISSN2265-4322

Araque Jaimes, Diana. (2017) Relación entre marketing interno y compromiso organizacional de Centros de Desarrollo Tecnológicos Colombianos. Universidad ICESI

Arboleda Castrillón, T., & Daza-Caicedo, S. (2016). Cuando La Apropiación Social De La Ciencia Y Tecnología Es Objeto De «Gestión». Una Reflexión Desde El Caso Colombiano. Revista Trilogía

Arias-Pérez, J., Tavera-Mesías, J., & Castaño-Serna, D. (2016). Construcción de un Modelo de Madurez de Gestión del Conocimiento para una Multinacional de Alimentos de una Economía Emergente. El Profesional de la Información.

Arraut Camargo, Luis Carlos (2016). Gestión Organizacional para la innovación, caso sector petroquímico en Cartagena de Indias. Centro de Emprendimiento Universitario.

Artiles Visbal, Sara (2012). La convergencia en los sistemas de gestión en organizaciones de alto desempeño: empresa - universidad.. Universidad de la Habana.

Cano Olivos, Patricia (2014). Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México. Contaduría y administración- México - 2014

Cárdenas-Solano, L. J., Martínez-Ardila, H., & Becerra-Ardila, L. F. (nov-dic de 2016). Gestión de Seguridad de la Información: Revisión Bibliográfica. El Profesional de la Información (25)

Castillo Arzola, N., Santana Cruz, J. V., & Gonzales Villafruela, M. R. (2017). Impacto Social de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Municipal. Revista Trilogía.

Cassio Mattos Group. (2017). Aplicación de las Mejores Prácticas de Gestión de Desempeño y Percepción sobre los Obstáculos en el Desempeño – 2015. Una Visión Latinoamericana. Konrad Lorenz

Cifuentes, Omar; Ramos, Marcela. (2017): Situación actual del capital intelectual de las instituciones de educación superior como insumo para la construcción de un modelo de gestión. Ascolfa

Chacón Páez (2016) . Alcance y gestión de la huella de carbono como elemento dinamizador del branding por parte de empresas que implementan estas prácticas ambientales en Colombia

Delfín Pozos, F. L., & Acosta Marquéz, M. P. (2016). Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial. Pensamiento y Gestión, 40.

De Francisco , L. R. (2016). Análisis de las Estructuras de Gestión del Servicio en Empresas del Sector de Servicios. Universidad EAFIT

Díaz, Olga (2014). Aportes teórico - conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana. ELSEVIER España, S.L.V

García Aponte, Oscar Fabián (2014). La calidad desde el diseño: principios y oportunidades para la industria farmacéutica. Estudios gerenciales 31 (2015). Estudios gerenciales elsevier.

Gandini Roberto G. (2015) Gestión exitosa del presente para asegurar al futuro. Ed. Revista Idea

Galvinista, E. A., Sánchez Torres, J. M., & Gonzales-Zabala, M. P. (2015). Hacia un Modelo de Referencia de Procesos de Gestión del Conocimiento para Organizaciones Desarrolladoras de Software: Validación Por Expertos. Ad-minister.

Giraldo García, J. a., & Serna Gómez, H. M. (2015). Modelo de Evaluación de Gestión del Conocimiento para las Pymes del Sector de Tecnología de la Información. Ad-minister.

González Díaz; Javier (2015). Modelamiento del knowledge management por análisis factorial para grupos de investigación universitaria- caso UPTC. Web Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia-UPTC

Gonzales Ingrid (2017). Articulación de los sistemas de calidad CNA y normas NTC – ISO 9001 para programas académicos de educación superior en instituciones públicas. Ascolfa

Gonzales Millán, J. J., Rodríguez Díaz, M. T., & Rosales Agredo, J. A. (2015). Modelamiento Del Knowledge Management Por Análisis Factorial Para Grupos De Investigación Universitaria - Caso UPTC. Pensamiento y Gestión.

González Palacio, Liliana (2017). Gestión estratégica de la Comunidad Colombiana de Cómputo Avanzado 3CoA® mediante análisis DOFA y cocreación

Guzmán Barquet Eduardo Andrés (2017). El estudio de casos: una metodología efectiva para la investigación empresarial.

Hernández Albeiro (2014). Análisis de Capacidades de Gestión del Conocimiento para la Competitividad de PYMES en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia.

Hernández, Hugo G. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas

Juan Antonio Hernández Martínez (2015). Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales . Mexico

Jones, Carola.(2016). Gestión estratégica de tecnologías de información y comunicación y adopción del comercio electrónico de Mipymes de Córdoba , Argentina. Estudios gerenciales 32 (2016). Estudios gerenciales elsevier.

Maestre Góngora, Gina Paola. (2017). Gestión de tecnología de información para gobiernos inteligentes: un enfoque de arquitectura empresarial.

Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia. Información Tecnológica.

Marulanda-Echeverry C.E. (2014). La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia. Universidad Eafit

Nieves Sosa, Rubén. (2016). Enfoques de los gestores de la cadena de suministro: el caso de una empresa manufacturera. Acacia Org. Ascolfa

Perdomo Cesar (2017). La competitividad estrategia en el desarrollo de la gestión del talento humano en un mundo globalizado. Ascolfa

Porponato Marecla (2015). Contabilidad de gestión para controlar o coordinar en entornos turbulentos: su impacto en el desempeño organizacional Mexico

Núñez Guerrero, Y. M., & Rodríguez Monroy, C. (2015). Gestión de Recursos Intangibles en Instituciones de Educación Superior. Revista de Administración de Empresas, 55.

Peláez León, Juan David (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación en un caso Colombiano. ELSEVIER- ESPAÑA,S.L.V. www.elsevier.es/sumanegocios

Pérez Arias, Jose (2016). Construcción de un modelo de madurez de gestión del conocimiento para una multinacional de alimentos de una economía emergente. Ed. EPI - España

Perez_Montoro, M. (2016). Gestión del Conocimiento: Orígenes y Evolución. El Profesional de la Información.

Reginato Luciane (2015). Rediseñando la alta administración de la empresa: revolución del equipo y preparación para controles gerenciales. Konrad Lorenz

Ricardo Cabrera, Henry (2015). La integración de Sistemas de Gestión Empresariales, conceptos, enfoques y tendencias

Rivero Andrea Gabriela (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. Universidad ICESI. España

Robayo Acuña, Paula Viviana (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. Universidad Nacional de Colombia.

Rostro Hernández, P. E., & Solís Hernández, O. (2015). Conceptualizando El Diálogo Entre Cultura y Aprendizaje Organizacional. Revista Trilogía, 7.

Ruiz, Alex (2015). Revisión de la literatura sobre gestión de calidad: caso de las revistas publicadas en Hispanoamérica y España. Universidad ICESI.

Tamayo Salamanca, Yeison (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Unicafam

Torres, Erik Haider (2014). La gestión mecanicista de las instituciones de educación superior: un estudio desde la modelación sistémica. UNAM – México. www.sciencedirect.com, www.cya.unam.mx/index.php/cya

Vargas, Adrian. (2017). Análisis de tendencias que contribuyen al desarrollo de la gestión de las personas en las empresas privadas del municipio de Florencia. Ascolfa

Vázquez Rizo, Fredy (2015). Información y ventaja competitiva. Coexistencia exitosa en las organizaciones de vanguardia. Ed. EPI . España

Volpentesta, Jorge Roberto. (2017). Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas.