

EL CONOCIMIENTO PRODUCTIVO: SU RELEVANCIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL

Lisbeth Lechuga García*
Juan Andrés Godínez Enciso**

Resumen

5

El presente ensayo tiene como objetivo analizar la contribución del conocimiento, entendido como un bien intangible fundamental en la creación de valor y en el sostenimiento de las ventajas competitivas de las organizaciones. El ensayo se divide en tres partes. En la primera, se abordan las aportaciones de diversas teorías para definir a la empresa. Concretamente desde la perspectiva de la teoría de los recursos y capacidades, la evolucionista y la organizacional, donde existe coincidencia respecto a la relevancia en el tratamiento de la información, el conocimiento y el aprendizaje llevados a cabo en las organizaciones, pues éstos se convierten en su mejor fuente de valor para enfrentar a los cambios dinámicos que le genere el entorno. En la segunda, se hace referencia a algunos elementos clave en el desarrollo productivo de las organizaciones; en primer lugar, al papel del aprendizaje en las prácticas gerenciales y organizacionales y, en segundo lugar, al intercambio de información y conocimiento basados en los procesos cognitivos y la confianza. Finalmente, en la tercera parte se presentan algunas reflexiones finales.

Palabras Clave: Conocimiento, empresa, recursos y capacidades.

Clasificación JEL: D21, D29.

Introducción

El presente ensayo tiene como objetivo analizar la contribución del conocimiento, entendido como un bien intangible fundamental en la creación de valor y en el sostenimiento de las ventajas competitivas de las organizaciones. Se justifica la importancia del conocimiento en las empresas productivas, el cual está transformando el entendimiento que diversas teorías tratan

* Egresada de la maestría en Economía. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

* Profesor del departamento de Economía. UAM-A.

de explicar en cuanto al funcionamiento, desarrollo y/o crecimiento de las organizaciones, es decir, este nuevo enfoque de la empresa basada en el conocimiento, está generando una nueva concepción para explicar y relacionar diversas teorías y perspectivas empresariales. Para abordar esta cuestión se parte de las aportaciones de la teoría de los recursos y capacidades, la teoría evolucionista, así como consideraciones teóricas del neo institucionalismo económico y de la teoría organizacional. A partir de estas perspectivas teóricas, se identifican los rasgos distintivos que explican cómo el conocimiento es una fuente relevante para la obtención de ventajas competitivas.

El ensayo se divide tres partes. En la primera, se abordan las aportaciones de diversas teorías para definir a la empresa. Concretamente desde la perspectiva de la teoría de los recursos y capacidades, la evolucionista y la organizacional, donde existe coincidencia respecto a la relevancia en el tratamiento de la información, el conocimiento y el aprendizaje llevados a cabo en las organizaciones, pues éstos se convierten en su mejor fuente de valor para enfrentar a los cambios dinámicos que le genere el entorno. En la segunda, se hace referencia a algunos elementos clave en el desarrollo productivo de las organizaciones; en primer lugar, al papel del aprendizaje en las prácticas gerenciales y organizacionales y, en segundo lugar, al intercambio de información y conocimiento basados en los procesos cognitivos y la confianza. Finalmente, en la tercera parte se presentan algunas reflexiones finales.

1. La empresa desde el enfoque de diversas teorías

El estudio de la empresa como agente económico es un tema que desde hace ya varios años es objeto de una creciente atención de la investigación en economía de la empresa. Aunque la investigación llevada a cabo ha experimentado un gran avance desde sus inicios, este proceso no ha sido suficiente para que en la actualidad se puedan cubrir todas las interrogantes en torno a la naturaleza empresarial.

La búsqueda de una respuesta para entender la concepción de la empresa, sus determinantes de comportamiento y cambio y las interrelaciones de éstos con los procesos económicos donde opera la misma ha generado un intenso debate en torno a explicar y/o describir la naturaleza y comportamiento de estas organizaciones a través de diversas teorías¹,

¹ Por ejemplo, Los economistas neoclásicos consideran que la empresa es un mecanismo que se sitúa entre el mercado de bienes iniciales y el mercado de bienes finales. En el marco de esta teoría la empresa se reduce a una función de producción y cuyo papel central es únicamente la determinación de precios y cantidades, cuyo objetivo es que los agentes maximicen la utilidad o la riqueza sin tomar en cuenta a los demás, además de que se hace necesario que la autoridad no desempeñe ningún papel en la coordinación de recursos (Winter, 1991).

En la Teoría de la agencia, la empresa se concibe sobre un concepto de organización construido desde la teoría de los contratos. Relación en la cual una ó más personas (principales) recurren al servicio de otra u otras (el agente) para que cumpla una tarea en su nombre, lo que implica delegar alguna autoridad (Duoma y Schreuder, 2002). La conducta de los agentes se centra en la maximización de la utilidad,

cada una de las cuales intenta explicar la naturaleza de la empresa, desde un enfoque diferente².

La teoría que comienza a explicar la conducta de los participantes dentro y fuera de las empresas es la teoría organizacional, la cual la concibe como una coalición de participantes, cada uno de ellos con sus propios objetivos y en la que cada participante recibe incentivos de la empresa a cambio de las contribuciones que hace a la misma (Duoma y Schreuder, 2002). Dentro de este conjunto de participantes encontramos no sólo a los accionistas y a los empleados a nivel intra empresa, también a los clientes, a los proveedores, a los acreedores, etc. Años antes March y Simon (1958), representantes de esta misma teoría, manifiestan la complejidad de explicar el comportamiento de la empresa, ellos se basan en las características psico-sociales que rigen al conjunto de participantes, en el momento de tomar decisiones empresariales. Es decir, las relaciones dadas entre estos participantes están altamente limitadas debido no sólo a su incapacidad de tomar decisiones óptimas (asimetría de la información y racionalidad limitada), sino por una serie de factores afectivos y emocionales que involucran al individuo a la hora de tomar una decisión (March y Simon, 1958).

Debido a la heterogeneidad en la composición, entorno y actividades de la empresa, es obvio que el logro de una estrategia competitiva se torne complejo a medida que el número de sus integrantes tratan de alinear sus objetivos personales al objetivo general de la organización. Es por esto, que se asume la importancia de formar sub-objetivos íntimamente alineados a los niveles de aspiración de los participantes, de tal forma que el objetivo central de la empresa se logre en un proceso de negociación, de coordinación y de satisfacción en vez de maximización.

En la década de los ochenta, surgen las teorías evolucionistas de la empresa y basadas en las capacidades³, cuyas propuestas suministran nuevos elementos para comprender la transformación tecnológica y organizacional dentro de las empresas desde una perspectiva de cambio y dinámica. Este enfoque basado en las capacidades entiende la existencia, estructura y límites de la empresa como acciones adjuntas a la existencia de capacidades individuales o de equipo- como habilidades o conocimiento tácito-, las cuales la organización fomenta y conserva de cierta manera (Hodgson, 2002).

diferencias en los intereses de las dos partes, y actitud ante el riesgo en esas partes, todo en un marco de asimetría de la información en las partes contratantes.

Por otra parte, en la Teoría de los costes de transacción, entre cuyos representantes encontramos a Coase y Williamson, se plantea la disyuntiva entre la asignación de recursos vía mercado y la realizada por la empresa. Se trata de responder a la pregunta sobre la razón por la cual, en una economía de mercado, surge la empresa como un mecanismo de gobernación del intercambio alternativo al mercado, cuyo objetivo principal es minimizar los costos de transacción (Williamson, 1985).

² Un planteamiento interesante, considerando momentos históricos en la evolución de la economía mundial, la base tecnológica predominante y el grado de desarrollo de las instituciones, que define la dificultad de plantear una única teoría de la empresa, se encuentra en Tigre (2005).

³ Se denota el término de capacidades como sinónimo de competencias, término utilizado por Penrose en su teoría del crecimiento de la empresa.

1.1 Teoría de los Recursos y de las Capacidades de la Empresa

La teoría de los Recursos y Competencias surgió durante la década de los ochenta y propuso nuevos elementos para entender las condiciones internas y específicas a la empresa, es decir, sus capacidades productivas, como argumento que justifica las diferencias en los resultados competitivos y de transformación entre las empresas.

Este enfoque acentúa la importancia de la empresa en su contexto organizacional, es decir, sobre sus capacidades tecnológicas y organizacionales y sus habilidades para absorber y crear conocimientos productivos. La noción de aprendizaje organizacional⁴ sustenta indirectamente que la organización debe actualizar constantemente sus comportamientos de acuerdo a su entorno el cual es sumamente dinámico. Desde este punto de vista la empresa es considerada como una entidad que está en constante aprendizaje el cual será el determinante de su posición estratégica y competitividad en el largo plazo.

En cuanto a sus antecedentes podríamos situar a distintos trabajos realizados en las décadas de los cincuenta y sesenta, en los que aparecen algunos de los conceptos básicos de esta teoría. Por ejemplo, Selznick (1957) introduce el concepto de *competencias distintivas* de las organizaciones. Por su parte Penrose (1959), en la teoría del crecimiento de la empresa, considera a la empresa como un conjunto de recursos productivos que son específicos y heterogéneos y donde las habilidades para aprovechar los servicios derivados de su utilización determinarán sus posibilidades de crecimiento y expansión.

Dentro de la Teoría de los Recursos y Capacidades existen dos escuelas:

1. La escuela de contenido, que dentro de un análisis estático se centra sobre las características de los recursos de las empresas, las cuales generan ventajas competitivas (Barney, 1991).
2. La escuela de proceso, la cual enfatiza una visión más dinámica resaltando la importancia de las capacidades dinámicas y del conocimiento (Nonaka, 1994; Grant 1991; Teece, et al., 1997).

Una destacada representante de la teoría de las competencias es Penrose, quien parte de la idea de que la estructura de la firma está ligada estrechamente a las competencias individuales o colectivas, que se generarán a partir del conocimiento tácito. Por lo tanto, su eje central es explicar el crecimiento de la empresa y las razones de su diferenciación con otras empresas, abordando sólo las causas internas a las mismas que generan y limitan su crecimiento.

⁴ De acuerdo a Argyris y Sho (1996), el aprendizaje se convierte en aprendizaje organizacional cuando no solamente está incorporado en la mente de sus miembros, sino incorporado en las estructuras, archivos y rutinas de la propia organización.

Penrose (1959), definió a la empresa como una organización formada por la combinación organizada de competencias y determinada por una dirección central (directores generales de la empresa). Esta dirección central es la responsable del establecimiento y modificación de la estructura administrativa de la empresa, determinando los planes operativos y la toma de decisiones. No obstante, en la actualidad, la capacidad de la empresa para alterar su estructura organizacional ha evolucionado de tal manera, que las decisiones pueden tomarse en cualquier nivel dando resultados eficientes. En este caso es fundamental la dirección de la empresa, vista como un conjunto de recursos productivos⁵, cuya distribución y uso en el tiempo está determinado por las decisiones administrativas.

De acuerdo a Grant (1991), los recursos, capacidades y rutinas de las empresas generan valor y definen la estrategia que permitirá capturar el máximo beneficio dentro de un camino sostenible. La relación de estos tres elementos la sintetiza de esta manera:

- ⊙ Los recursos y las capacidades: La capacidad de la organización para cooperar y coordinar recursos puede ser vista como un recurso intangible.
- ⊙ *Trade off* entre eficiencia y flexibilidad: las rutinas involucran un alto grado de conocimiento tácito, y esto limita que las capacidades de la organización sean articuladas.
- ⊙ La economía de la experiencia: La ventaja de una empresa establecida sobre una nueva, es su experiencia.
- ⊙ La complejidad de las capacidades: Las capacidades complejas de las organizaciones fomentan una enorme barrera para la entrada al mercado de otras empresas, haciendo que éstas cuenten sólo con sus capacidades fundamentales.

Para este autor, los recursos que cada empresa posee se dividen entre los recursos tangibles –capital, tierra y mano de obra– y los recursos intangibles o competencias –mezcla de capacidades, habilidades y conocimientos que cada organización posee. Este concepto de competencias o capacidades ha evolucionado hacia un nuevo concepto que es el de las capacidades dinámicas, cuyo principal foco de estudio consiste en determinar como las capacidades que poseen las empresas cambian en el tiempo, generando ventajas competitivas más activas.

⁵ Según Penrose (1959), los recursos físicos de una empresa son: los equipos, terrenos, materias primas, etc., y los recursos humanos son: la mano de obra especializada y no especializada y el personal administrativo. La movilización de éstos, los servicios de su uso, dependerán de la capacidad de la gestión empresarial para su mejor aprovechamiento.

1.2 Las capacidades dinámicas de la empresa

Debido al entorno global, incierto y exigente, en el cual aumenta la necesidad de competir mediante la innovación, surge al interior de la empresa la preocupación por reforzar sus capacidades. En este ambiente se enfatiza un enfoque dinámico sobre el estudio de la innovación, cuyo componente principal es el conocimiento; el complejo proceso de innovación se considera de naturaleza continua e interactiva y es necesario para el crecimiento de la empresa. Así, la empresa desarrollará nuevos productos o procesos mediante la combinación y el empleo de sus recursos y capacidades internos.

Teece, Pisano y Shuen (1997), señalan que las capacidades que realmente transforman la gestión de la empresa son las dinámicas, las cuales las considera como un subconjunto de las capacidades totales de la empresa, y se refieren a éstas capacidades como aquellas habilidades de una organización que le permiten seguir una trayectoria de aprendizaje, adaptación, y renovación a lo largo del tiempo. Estas capacidades son el principal factor para la obtención de ventajas competitivas, ya que permiten gestionar apropiadamente las habilidades organizativas, recursos y competencias funcionales tanto internas como externas.

Es importante enfatizar que las capacidades internas de una empresa son básicas para crecer, sin embargo, estas fortalezas internas pueden ser reforzadas por una mayor interacción con otros agentes externos, lo cual le permitirá continuar con su senda de crecimiento y reducción de costos. No obstante, el formar cualquier tipo de vínculo, representa cierto grado de riesgo, ya que este proceso de adquisición de nuevos conocimientos también implica incorporar nuevos elementos que pueden desembocar en un cambio del contexto organizacional de las empresas presentándose la pérdida de su control interno (Penrose, 1959).

En esta investigación se considera que la teoría de recursos y capacidades ofrece una mejor aproximación a la comprensión de la importancia del conocimiento en la organización. Sin embargo, es notable que existan otras teorías que de igual manera tratan de explicar la naturaleza innovadora de las empresas como es la teoría evolucionista⁶.

1.3 La teoría evolucionista

Esta teoría describe a la empresa en un ambiente de aprendizaje, donde las rutinas de la empresa tienen una cualidad relativamente duradera a través del tiempo. Es este proceso dinámico con base en las rutinas y su experiencia, lo que permite la diferenciación de cada empresa, puesto que cada una cuenta con habilidades distintas en el *know how*, trayectorias

⁶ La teoría evolucionista converge con los análisis de capacidades organizacionales, al considerar a la empresa como una unidad central sumergida en un proceso de transformación y determinada por sus capacidades de apropiabilidad, oportunidad y acumulatividad (Dosi, 1982). La apropiabilidad se refiere a la obtención de los beneficios de la innovación, la oportunidad a la posibilidad de innovación con base a las capacidades fundamentales y recursos de la empresa y finalmente, la acumulatividad hace referencia al desarrollo de capacidades y conocimientos a través del tiempo.

tecnológicas específicas, capacidades de aprendizaje y mecanismos de procesamiento de información divergentes.

Las rutinas sostienen la capacidad productiva de las empresas y son realizadas como medio para responder a los estímulos del mercado (Hodgson, 2002). Si con el transcurso del tiempo esta capacidad empieza a declinar, entonces las empresas buscan otras alternativas, para enfrentar la adversidad. A este respecto Nelson y Winter (1982), sostienen que la capacidad innovadora de las empresas es posible y que gran parte de su comportamiento no siempre es en esencia rutinario.

Debido a esto, esta teoría cuenta con algunos elementos para considerarla importante donde la generación de conocimiento y la capacidad de aprendizaje, son pilares para la expansión de las empresas:

- La empresa se encuentra sumergida en un ambiente de aprendizaje dinámico basado en sus rutinas que hacen de la empresa una entidad en constante renovación.
- La combinación de sus capacidades fundamentales, su estructura productiva y organizativa y su estrategia, hacen que el proceso de innovación sea más viable de lograr.
- Ante la necesidad de innovar las empresas pueden extender sus procesos de búsqueda a través de la cooperación, en donde pueden compartir conocimientos e información y de esta manera desarrollar nuevas capacidades dinámicas.

2. Aprendizaje, conocimiento y mecanismos cognitivos

Los efectos del aprendizaje dinámico refuerzan el enfoque de las teorías basadas en las capacidades para explicar la existencia y relativa rentabilidad de algunas empresas, ya que considera que las organizaciones proveen un ambiente organizacional, consistente de rutinas, imágenes e información, el cual puede mejorar las capacidades de los trabajadores (Hodgson y Knudsen, 2004). Además, considera el aspecto de la cultura organizacional⁷ el cual puede preservar y mejorar estas capacidades.

Históricamente, el contexto de algunos ambientes organizacionales para mejorar las competencias individuales ha operado de diferentes maneras. En la actualidad, las empresas intensivas en conocimiento involucran mecanismos de cultura organizacional y de búsqueda de vinculación con otras empresas e instituciones, creando un ambiente de aprendizaje, el cual, es importante para incrementar y diversificar su productividad. Sin embargo, otras empresas más tradicionales, continúan trabajando ejerciendo controles disciplinarios sobre el ritmo y la manera del trabajo (Hodgson y Knudsen, 2004).

7 Cook, S. y Yanow, D. (1993), se enfocaron sobre la capacidad de incorporar la cultura organizacional para preservar y mejorar las capacidades internas de las empresas. Para ellos la cultura organizacional involucra el desarrollo de rasgos culturales, constituidos y expresados en prácticas comunes.

Nooteboom⁸ (2004), analiza los conceptos de aprendizaje, conocimiento, capacidades cognitivas⁹ y confianza para explicar los problemas al intercambiar conocimientos. Además, enfatiza la importancia del análisis de las empresas, su entorno dinámico y el papel clave de la información, el conocimiento y los procesos de aprendizaje, los cuales dependen de marcos cognitivos adquiridos y compartidos, argumentando que sin un aprendizaje específico de la estructura organizacional de la empresa, la adaptación de la empresa a la dinámica de la innovación donde se van adquiriendo y absorbiendo nuevos conocimientos, no es posible.

March y Simon (1958), resaltan los mecanismos cognitivos y afectivos, los cuales gobiernan el comportamiento de los individuos en las organizaciones y orientan sus elecciones, por lo que es función de la organización tomarlos en cuenta al tratar de alinear los objetivos individuales de sus integrantes con los de la organización. Estos objetivos individuales, que March y Simon denominan subobjetivos operativos son fuertemente afectados por los mecanismos cognitivos.

Los mecanismos cognitivos están fundamentados en la existencia de un foco cognitivo individual, el cual está limitado por categorías mentales influenciadas por experiencias pasadas, es decir, cada individuo percibe en forma única la información que obtiene y asimila de forma única el conocimiento. Mientras que el foco cognitivo organizacional queda determinado no sólo por su propio foco cognitivo, sino por la pertenencia a un grupo, es decir, en él influye la comunicación grupal, los múltiples subobjetivos de los compañeros y la interacción compleja de las relaciones laborales (Nooteboom, 2006).

La distancia cognitiva está determinada por el grado de conocimiento y capacidad de asimilación y/o absorción entre los individuos, este es un factor importante a tomar en cuenta dado que los individuos poseen diferentes conocimientos y grados de percepción. La organización está compuesta de múltiples integrantes, algunos de los cuales, gracias a su capacidad cognitiva, agregan valor a la organización al verse inmersos en el desarrollo y mejora de nuevos productos y procesos, mientras que otros lo hacen en menor grado. Por lo tanto, las empresas pueden enfrentar un problema para que fluya el conocimiento y se produzca innovación, resultado de la distancia cognitiva. Ésta puede ser grande y delimitar la comunicación y la habilidad de colaborar con integrantes de la organización con menor capacidad cognitiva (Nooteboom, 2006).

También los elementos cognitivos son muy importantes al momento de tomar decisiones. De acuerdo a March y Simon (1958), una organización es una colección de opciones frente a problemas, temas y sentimientos que buscan decisiones para situaciones en el ambiente y

⁸ Bart Nooteboom es representante del Neo- Institucionalismo Económico.

⁹ Las capacidades cognitivas, son las habilidades que permiten razonar y resolver problemas; actuar de forma racional para conseguir objetivos; ver cosas, reconocerlas y dotar de significado a lo que se observa; permite formar imágenes mentales de las cosas; hablar, comprender el lenguaje y comunicarse, e incluso inventar cosas nuevas.

sugieren que la tarea de la dirección empresarial es hacer que el individuo pueda acercarse lo más posible y en lo más práctico, hacia la racionalidad en su toma de decisiones (en términos de los objetivos organizacionales).

Nooteboom (2004), sugiere que el propósito básico de la empresa es servir como una entidad enfocada en alcanzar un propósito conjunto, entre la gente que posee diferentes conocimientos, competencias y experiencias. Para esto, se requiere cierto grado de alineamiento de las capacidades cognitivas para una mejor percepción, interpretación y comunicación entre los individuos. Además, este autor retoma la teoría de las competencias, para explicar cómo los conocimientos procesales, están conectados con las habilidades y capacidades de la gente y los equipos, los cuales están inmersos en la estructura y cultura organizacional de la empresa. Desde este enfoque, la dimensión tácita es muy fuerte, y el intercambio y la producción conjunta de conocimiento entre las empresas, requiere capacidad de absorción mutua y un lenguaje compartido para la comunicación, que sirva de puente para acortar la distancia cognitiva (Nooteboom, 2004).

Por otra parte, critica la eficiencia estática, argumentando que las organizaciones requieren una perspectiva de eficiencia dinámica o innovación, incorporando cambios en conocimiento y tecnología; los cual es prioridad para empresas con objeto de expandirse mediante el desarrollo de capacidades dinámicas.

Estrechamente relacionado con la teoría de los recursos y capacidades y la teoría organizacional¹⁰ se sitúa el enfoque de la empresa basada en conocimiento que concibe la innovación como un proceso de aprendizaje (Spender, 1996). La empresa aprende, entre otras cosas, a innovar, de manera que podrá crear y desarrollar su capacidad de innovación mediante una adecuada gestión de sus recursos y capacidades.

En la actualidad las empresas inmersas en el entorno de la innovación están preocupadas por explotar lo que mejor saben hacer mediante una nueva cultura de conocimiento colectivo. En este conocimiento organizacional se define aquello que la empresa sabe sobre sus fuentes internas, es decir, sus productos, sus procesos, sus empleados y sobre sus fuentes externas como sus clientes, sus proveedores, sus mercados, etc. y sobre como combinar estos elementos para hacerla más competitiva.

¹⁰ La teoría organizacional analiza las organizaciones con mayor precisión y profundidad, mediante un enfoque nuevo y más flexible sobre la administración y las contingencias inherentes a las organizaciones (Daft, 2000).

Reflexiones Finales

El tema del aprendizaje y el conocimiento en las organizaciones productivas es clave para comprender los procesos que definen la construcción de capacidades productivas y eficiencia competitiva de las empresas. Los distintos enfoques que teorizan sobre la empresa, no necesariamente colocan como elemento central el papel de los mecanismos de absorción y generación de conocimiento productivo, ni tampoco la relevancia de la gestión de la información y el conocimiento en el entorno organizacional.

Los aportes de la denominada teoría gerencial, si bien son los primeros intentos por entender la estructura y lógica de comportamiento de las empresas, superando la estrecha visión de la ortodoxia neoclásica, presenta limitaciones acerca de los fenómenos de aprendizaje y conocimiento. Esta visión centra su atención sobre asuntos relativos a la estructura organizativa, su composición y procesos internos, enfatizando, sobre todo, la acción e intereses de los integrantes (agentes) y los mecanismos de resolución de conflictos. En esta perspectiva el núcleo de análisis de la organización de la empresa no está dirigido a explicar precisamente las causas que determinan las ventajas productivas de las unidades económicas, sino la incidencia que sobre la estructura organizativa (casi siempre entendida como una conformación jerárquica y vertical) tienen los distintos intereses de los actores que conforman a la empresa.

Dentro de la tradición neo-schumpeteriana, dos enfoques complementarios; la teoría de recursos y capacidades, y la teoría de las capacidades dinámicas, focalizan su atención sobre los factores que determinan las posibilidades de crecimiento y los límites (temporales) a la expansión de la empresa. La relevancia de estos análisis radica en establecer que, más allá que el móvil común de toda empresa sea la búsqueda de rentabilidad, la viabilidad de dicho objetivo se fundamenta en la forma en como las empresas han construido sus fortalezas productivas y la manera en como los gestores de la organización coordinan y hacen usos de los servicios productivos de sus recursos disponibles. De esta forma brindan elementos importantes para entender porque las empresas son heterogéneas y desarrollan capacidades productivas diferenciadas. En este mismo sentido, el énfasis sobre los elementos que detonan la sustentabilidad y perspectiva de ampliación productiva de las empresas, recae en la creación continua de “nuevas cosas” (procesos, productos o esquemas de organización), basadas en la experiencia y capacidades acumuladas. Ambas visiones avanzan de forma importante al subrayar que el crecimiento y desarrollo de las empresas radica en su capacidad innovadora. En particular, la versión de las capacidades dinámicas centra su interés en el conjunto de conocimientos y habilidades que crean estas competencias.

Estas vertientes dan pasos importantes al denotar la relevancia que para las empresas tiene la conformación de conocimientos y el manejo de información en la creación y fortalecimiento de capacidades productivas.

En esta misma línea la teoría evolucionista amplía y profundiza en la caracterización de los factores que determinan la especificidad y desarrollo de las organizaciones productivas. Los procesos de acumulación se fundamentan en la construcción de habilidades específicas, sustentadas en mecanismos de aprendizaje (*learning by using, learning by doing y learning by interaction*), la experiencia y las rutinas de funcionamiento de las empresas. Es decir, el aspecto central en la dinámica empresarial, las oportunidades de cambio y crecimiento, pasan necesariamente por la capacidad de aprender y formular conocimiento productivo. En este contexto, son relevantes no sólo las condiciones internas a la empresa, también las interacciones con el “ambiente” y otros actores económicos, que se conjugan para definir sus posibles trayectorias productivas e innovativas.

Por su parte, el enfoque conocido como neo-institucionalismo económico, basa su análisis en contemplar a las unidades económicas, su estructura y formas de organización como formulaciones individuales y colectivas, asociada con normas, hábitos, rutinas y procedimientos en la conducción de sus actividades productivas. Las cuales se determinan por factores no sólo económicos, sino también históricos y culturales. En esta línea de análisis, la información y el conocimiento, así como los mecanismos de aprendizaje, se vinculan a los recursos tangibles e intangibles existentes, dentro y fuera de la empresa, y a los mecanismos que determinan los procesos cognitivos en el manejo de información y conocimiento.

La información y principalmente el conocimiento, la forma en cómo es obtenido, asimilado y generado en las empresas, constituye uno de los factores determinantes en la construcción de capacidades competitivas. El objetivo de la revisión llevada a cabo en este breve ensayo fue destacar la relevancia del conocimiento y el tratamiento que algunas teorías han hecho sobre este factor en la lógica y dinámica de las organizaciones empresariales. En este sentido se indica, en las líneas anteriores, que las versiones analíticas de la matriz neoschumpeteriana y neoinstitucionalista ofrecen en sus planteamientos conceptuales, marcos de referencia más robustos para profundizar en el estudio de la complejidad de los fenómenos asociados a la producción, utilización, gestión y apropiación del conocimiento productivo.

Bibliografía

- Argyris, C.; Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method and practice*, Reading, Mass: Addison Wesley.
- Barney, J. (1991). “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage”, *Journal of management*, vol. 17 (1), pp. 99-120.
- Cook, S.; Yanow, D. (1993) “Culture and Organizational Learning”, *Journal of Management Inquiry*. 2: 373-390.
- Daft, R. (2000) *Teoría y diseño organizacional*, Internacional Thomsom Editores, Traducción del libro: *Organizational Theory and design*, 6ª. Edición, South Western Collage Publishing.
- Dosi, G. (1982). “Technological Paradigms and technological trajectories”, *Research Policy*.
- Douma, S.; Schreuder, H. (2002). *Economic Approaches to Organizations*, Thomson Civitas. Versión en español, *Enfoques económicos para el Análisis de las Organizaciones* (trad. Francisco Javier Forcadell Martínez), Biblioteca Civitas Economía y Empresa, Primera ed., 2004. Cap. 6

- Grant, R. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation", *California Management Review*, vol. 33, pp. 114-135.
- Hodgson, G. (2002), "The legal Nature of the Firm and the Myth of the Firm-Market Hibryd", *International Journal of the Economics of Business*, vol. 9, 1, pp. 37-60.
- Hodgson, G.; Knudsen, T. (2004), "Firm-Specific Learning and the Nature of the Firm: Why Transaction Cost May Provide An Incomplete Explanation", Mimeo.
- March, J.;H. Simon (1958), *Organizations*, N.Y.: John Wiley.
- Nelson, R; Winter, S. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard Unifversity Press, Cambridge.
- Nonaka, I. (1994). "A dynamic theory of organizational knowledge creation", *Organization Science*, Vol. 5, no. 1.
- Nooteboom, B. (2004). "Innovation, Learning and Cluster Dynamics". *ERIM Report Series Research in Management*.
- Nooteboom, B. (2006). *Optimal cognitive distance and absorptive capacity*. Discussion paper, Tilburg University, center of Economic Research.
- Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm*. New York: Wiley. [Versión en castellano: *La teoría del crecimiento de la empresa*. Madrid: Aguilar, 1962.]
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration. A sociological interpretation*. New Cork: Harper & Row.
- Spender, J. (1996). "Making Knowledge the Basis of a Dynamic Theory of the Firm", *Strategic Management Journal*, vol. 17, Special Issue: Knowledge and the Firm.
- Teece, D; Pisano, G y Shuen, A. (1997). "Dynamic capabilities and strategic management". *Strategic Management Journal*, 18, 7, pp. 509-533.
- Tigre, P. (2005). "Paradigmas Tecnológicos e Teorias Econômicas da Firma", *Revista Brasileira de Inovação*, vol. 4, no. 1.
- Williamson, O. (1985). *Las instituciones Económicas del Capitalismo*, F.C.E, México, (1989, primera edición en español).
- Winter, O. (1985). "Coase, la Competencia y la Corporación" en Williamson, O. y S.
- Winter, O. (1996). *La Naturaleza de la Empresa. Orígenes, Evolución y Desarrollo*. F.C.E., (comp., primera edición en español). pp. 248-258.