

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Los grupos de investigación dentro de las universidades y el aprendizaje organizacional: algunas ideas para la reflexión

Research groups within universities and organizational learning: some ideas for reflection

Elsa María Vásquez-Trespacios¹ , Diego Fernando Rojas-Gualdrón^{1,2} 

¹ Facultad de Medicina, Universidad CES.

² Escuela de Administración, Universidad EAFIT.

Forma de citar: Vásquez-Trespacios EM, Rojas-Gualdrón DF. Los grupos de investigación dentro de las universidades y el aprendizaje organizacional: algunas ideas para la reflexión. *Rev CES Med.* 2023; 37(3): 8-11. <https://dx.doi.org/10.21615/cesmedicina.7823>

Diversos autores se han dado a la tarea de conceptualizar el Aprendizaje Organizacional (AO), sin que necesariamente se haya llegado a un acuerdo sobre el término; diversas posturas epistemológicas y niveles de desagregación han puesto en evidencia la complejidad del constructo, sin embargo, uno de los consensos importantes de los investigadores en el tema es que el AO se puede manifestar a la vez como un cambio en la cognición o creencias o un cambio comportamental ⁽¹⁾, lo que explicado de una forma más sencilla, es el cambio que ocurre en la organización a medida que esta adquiere experiencia ⁽²⁾.

Los tres subprocesos del AO; creación, retención y transferencia del conocimiento se han estudiado de forma desigual; con mayor énfasis en la retención y transferencia, y en menor medida en la creación de este aprendizaje ⁽³⁾.

Las universidades, por su función misional de investigación, son agentes generadores de conocimiento básico tendiente a aumentar las bases teóricas y a reformular y afinar conceptos, también a generar conocimiento aplicado que permita resolver problemas prioritarios para sus grupos de interés, a través de la transferencia de nueva información que se deriva de sus investigaciones.

De acuerdo con los datos de El Ministerio de Ciencia y Tecnología de Colombia (Minciencias) para el año 2021, 5252 grupos de investigación anidados en universidades lograron el aval por esta entidad, por cumplir con los requisitos que se establecen en la convocatoria de reconocimiento de grupos de investigación, lo que da cuenta de un aumento del 4,6% en relación con los datos registrados para el año 2019 ⁽⁴⁾. Esto pone en evidencia el hecho de que más del 85% de los grupos y productos de investigación se generan dentro de las universidades.

Al ser los agentes con mayor participación en el sistema de ciencia, tecnología e innovación en Colombia, también están llamadas a ejercer el liderazgo en torno a la reflexión sobre la pertinencia, aplicación y modernización en torno lo que la organización aprende de su quehacer investigativo. Las universidades como organizaciones deben realizar una lectura detallada de sus resultados internos y externos con el fin de adaptarse a un entorno cambiante.

Capacidad operacional y capacidad dinámica

Una reflexión importante que se deriva de los procesos investigativos dentro de las universidades es acerca de la capacidad operacional de las investigaciones en términos de suficiencia y cualificación de los investigadores. En este punto es fundamental pensar en la estrategia organizacional que permita la movilización de recursos humanos, financieros, logísticos para el logro de los objetivos organizacionales ⁽⁵⁾ que se tracen en el mediano y largo plazo y en que se incorporen dentro de los procesos institucionales formas ágiles y flexibles de interacción con otros actores.

La experiencia que se genera desde la organización mediante la investigación según los cambios que se observan en el sector, debería ser medida en función del número acumulado de procesos investigativos que se llevan a cabo. En este sentido, la experiencia debe interactuar con el contexto para generar conocimiento ⁽²⁾.

Desde el punto de vista de las capacidades dinámicas (CD), que como lo establecen Teece et al ⁽⁶⁾ son aquellas que permiten que cualquier organización integre, construya y reconfigure competencias internas y externas para hacerle frente a contextos que cambian rápidamente, reciben un impacto directo de las capacidades gerenciales y de los procesos organizacionales que se encuentren en sintonía con permitir los cambios necesarios para adaptarse y aprovechar las oportunidades del mercado. En este sentido, el AO y la creatividad que se genera de los procesos de investigación en las universidades, se benefician del pensamiento estratégico de los líderes y de procesos organizacionales bien contruidos, flexibles y adaptables, que también hayan recibido el efecto de la investigación.

Conocimiento supra-individual

Una dimensión esencial en el proceso de AO es la forma en la que el conocimiento generado se distribuye a través de los miembros de la organización. En este punto es importante enunciar lo que significa para una organización la memoria transaccional ⁽⁷⁾ o el sistema colectivo en el que se encuentra el recuerdo, la recolección y distribución de la información. En la medida en que la organización aprende también modifica haciendo más asequible esta memoria transaccional a todos los miembros de esta. Por otra parte, se encuentran los incentivos a la creatividad de los investigadores permitiendo refinar ideas ya existentes a partir de la combinación de conocimientos ya familiares dentro de la organización.

Cabe en este punto indagar sobre la facilidad con que los miembros de una organización pueden acceder a estos repositorios de memoria colectiva de la universidad y a partir de esta consulta generar nuevos equipos y redes de trabajo que partan de las ideas ya generadas, abordándolas de forma novedosa.

Estos facilitadores, que incluyen la posibilidad de contar con un soporte metodológico adecuado y estipular los recursos humanos, físicos, financieros, de asignación y manejo del tiempo, pueden potenciar la creatividad y por ende la innovación de la organización, superando una visión meramente tecnológica de los procesos de innovación dentro de la organización.

Por tradición, dentro de una universidad, las facultades o unidades académicas son autónomas y descentralizadas de forma extensa, lo que puede ser una barrera para la interacción, coordinación o aprendizaje entre ellas. A medida que los límites entre las unidades académicas se vuelven imprecisos debido al trabajo interdisciplinario y con la empresa, surge la necesidad de aprendizaje e intercambios entre unidades por lo que el AO se modifica de forma creciente ⁽⁸⁾.

Gerenciar la innovación y el conocimiento: clave para potenciar el impacto social de la investigación universitaria

Según Hayter & Cahoy (2018) es creciente la crítica entre algunos actores sociales que consideran que las universidades no están cumpliendo a cabalidad con sus responsabilidades sociales. Este autor propone las

capacidades dinámicas como marco de trabajo para lograr una visión estratégica de la responsabilidad social de las universidades maximizando el impacto social de sus funciones misionales ⁽⁹⁾.

En el enfoque de las CD hay diferentes definiciones. No obstante, estas tienden a resaltar la importancia de la adaptación de la organización a las condiciones cambiantes del entorno mediante la integración, reconstrucción, y reconfiguración de sus recursos y capacidades y las de su entorno ⁽¹⁰⁾. Estudios empíricos realizados en diferentes sectores de servicios han demostrado que el éxito de la innovación está fuertemente relacionado con las capacidades dinámicas para coordinar, orquestar y colaborar con actores del ecosistema ⁽¹⁰⁾.

En este sentido, gerenciar la innovación y el conocimiento en las universidades implica reconocer tres elementos: capacidades y competencias organizacionales y la gestión de la relación con el ecosistema. Gerenciar las capacidades dinámicas de la organización implica combinar la creación de nuevos y el uso de actuales recursos y capacidades operativas para lograr una ventaja competitiva a través de una nueva o actualizada oferta de servicios ^(11, 12). Gerenciar las competencias de la organización implica gestionar activos, habilidades o recursos de la firma que le permiten desempeñar actividades de innovación de forma sistemática ⁽¹¹⁾. Gerenciar la relación con el ecosistema implica desarrollar las capacidades necesarias para integrar de forma exitosa actores externos que son relevantes para la innovación ⁽¹³⁾.

Pese a la relevancia de la gerencia de las capacidades de innovación y conocimiento, la literatura al respecto en universidades es escasa. Si bien se cuenta con un par de revisiones específicas ^(9, 14) solo se encontraron dos estudios empíricos que han considerado desenlaces de transferencia de conocimiento.

Yuan et al. (2018) realizaron un estudio longitudinal con 829 universidades de 30 provincias de la China durante seis años ⁽¹⁵⁾. Entre las conclusiones a las cuales llegaron los autores fue posible establecer que “las universidades generan más ideas y crean mayor valor de licenciamiento a través de gestión dinámica y orquestación activa de sus activos”. Para realizar este trabajo, los autores tomaron como variable dependiente el número de solicitudes de patente, como variable independiente el gasto en investigación y desarrollo y como variables moderadoras factores de desarrollo regional del mercado e institucional. Por otra parte, El estudio realizado por O'Reilly et al. (2019) ⁽¹⁶⁾ con las siete universidades de Irlanda identificó que “universidades con una cultura de innovación superior también muestran un mejor desempeño en las métricas de relacionamiento con la industria”.

Pese a que la mayoría de las propuestas sobre CD-IS tienden a ver a la organización como un agente reactivo ante su entorno, algunos autores resaltan la relevancia de los ecosistemas en la construcción de CD. En este sentido, Sunder Y Ganesh (2021) ⁽¹⁷⁾ definen el ecosistema desde la óptica de las CD como “una comunidad de sistemas de capacidades dinámicas con sus capacidades dinámicas constitutivas, sus factores de entrada, de influencia, mecanismos de retroalimentación y ambiente, lo que en conjunto crea y mantienen la ventaja competitiva en las firmas”.

Diferentes autores han resaltado el rol de las CD para la innovación y para la gestión de los ecosistemas en la innovación ⁽¹⁸⁾. Incluso, estudios pasados han identificado como las organizaciones en proceso de “servitización”, altamente intensivas en innovación, poseen fuertes capacidades para explorar y explotar oportunidades y recursos externos hacia la reconfiguración y gestión de sus ecosistemas ⁽¹³⁾. No obstante, no se cuenta con estudios sobre el rol de estas capacidades en la intensidad con la cual las universidades aplican innovación en su oferta de servicios misionales.

Evaluación comparativa o benchmarking

Generalmente se considera que la evaluación comparativa o benchmarking es un proceso de búsqueda e implementación de mejores prácticas al mejor costo. Esta búsqueda para mejorar el desempeño se basa en la colaboración entre varias organizaciones. El principio básico del benchmarking consiste en identificar un punto de comparación, llamado benchmark, con el que se puede comparar todo lo demás ⁽¹⁹⁾. En la investigación realizada dentro de las universidades es claro ver como existe esta relación entre el benchmarking y el AO, dado

que esta comparación es fuente de nuevas ideas y un motivador para la creación y adopción de nuevas prácticas. No obstante, este proceso de benchmarking a menudo se realiza de manera informal, sin que haya un registro escrito de los aprendizajes que pueda ir a la memoria colectiva de la organización para la consulta de otros miembros de esta. Por esto, para el éxito de esta referenciación, de acuerdo con Ettorchi-tardy et al se deben tener en cuenta elementos que no son ajenos a los procesos de mejoramiento continuo, tales como la gestión del nivel directivo, planeación y manejo de proyectos, herramientas que apoyen el trabajo en grupo y una política de entrenamiento para tal fin ⁽¹⁹⁾.

Conclusión

Las universidades como grandes generadoras de los procesos de investigación deben no solo, considerar los recursos para el mejoramiento de sus resultados en términos de productos y de escalafonamiento de grupos, sino también del aprendizaje organizacional que se deriva de ellos. El compromiso directivo es indispensable para la creación de la memoria investigativa colectiva, el desarrollo de capacidades dinámicas, y la formalización de alianzas y de evaluación comparativa.

Referencias

1. Easterby-Smith M, Crossan M, Nicolini D. Organizational Learning: Debates Past, Present And Future. *Journal of Management Studies*. 2000;37(6):783-96.
2. Argote L, Miron-Spektor E. Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science*. 2011;22.
3. Argote L. Organizational learning research: Past, present and future. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. 2012;26.
4. Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación. Grupos de Investigación reconocidos por Minciencias. SantaFe de Bogotá; 2022.
5. Fuentes G, Vallaes F, Castrillon MA. El aprendizaje organizacional como herramienta para la universidad que aprende a ser responsable socialmente. *Pensamiento Americano*. 2018;11:116-40.
6. Teece DJ, Pisano G, Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. 1997;18(7):509-33.
7. Brandon DP, Hollingshead AB. Transactive Memory Systems in Organizations: Matching Tasks, Expertise, and People. *Organization Science*. 2004;15(6):633-44.
8. Dee J, Leisyte L. Organizational Learning in Higher Education Institutions: Theories, Frameworks, and a Potential Research Agenda. 2016. p. 275-348.
9. Hayter CS, Cahoy DR. Toward a strategic view of higher education social responsibilities: A dynamic capabilities approach. *Strategic Organization*. 2018;16(1):12-34.
10. Correia RJ, Teixeira MS, Dias JG. Dynamic capabilities: antecedents and implications for firms' performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2021;71(8):3270-92.
11. Babaei M, Aghdassi M. Measuring the dimensions of quality in service innovation: A dynamic capability and organisational competency perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2022;33(3-4):434-66.
12. Den Hertog P, Van der Aa W, De Jong MW. Capabilities for managing service innovation: towards a conceptual framework. *Journal of service Management*. 2010;21(4):490-514.
13. Lütjen H, Schultz C, Tietze F, Urmetzer F. Managing ecosystems for service innovation: A dynamic capability view. *Journal of Business Research*. 2019;104:506-19.
14. Heaton S, Siegel DS, Teece DJ. Universities and innovation ecosystems: a dynamic capabilities perspective. *Industrial and Corporate Change*. 2019;28(4):921-39.
15. Yuan C, Li Y, Vlas CO, Peng MW. Dynamic capabilities, subnational environment, and university technology transfer. *Strategic Organization*. 2018;16(1):35-60.
16. O'Reilly NM, Robbins P, Scanlan J. Dynamic capabilities and the entrepreneurial university: a perspective on the knowledge transfer capabilities of universities. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. 2019;31(3):243-63.
17. Sunder M V, Ganesh L. Identification of the dynamic capabilities ecosystem—A systems thinking perspective. *Group & Organization Management*. 2021;46(5):893-930.
18. Kurtmollaiev S, Pedersen PE. Bringing together the whats and hows in the service innovation literature: An integrative framework. *International Journal of Management Reviews*. 2022;24(4):625-53.
19. Ettorchi-Tardy A, Levif M, Michel P. Benchmarking: a method for continuous quality improvement in health. *Healthc Policy*. 2012;7(4):e101-19.