

ESTRATEGIA INNOVADORA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

*HIGUERA SANDOVAL, Jairo Alberto*¹
*BURBANO GALÁN, Milton Orlando*²

Recibido: 6 de noviembre de 2015
Aceptado para publicación: 3 de diciembre de 2015
Tipo: reflexión

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue caracterizar los componentes gerenciales, para establecer la reconducción del conocimiento en la estructura organizacional. La propuesta es de carácter reflexivo sustentado en teorías del conocimiento como la teoría jurídica, económica, administrativa,

1 Magíster en Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia; Especialista en finanzas, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; Especialista en Sistemas, Universidad Nacional de Colombia; Especialista en Gestión Pública, Escuela Superior de Administración Pública ESAP; Economista Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, programa Contaduría Pública, Fundación Universitaria Juan se Castellanos. Docente Escuela Superior de Administración Pública ESAP – Tunja, Docente UPTC, sede Duitama, Programa Administración Industrial. Docente Investigador: PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA -FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN DE CASTELLANOS – TUNJA-BOYACÁ, COLOMBIA– “Grupo de Investigación Contable – Francesco Villa”. Correo electrónico jairo_higuera@yahoo.com.

2 Magíster en Administración Económica y Financiera; Contador Público, U.A.N. Administrador de Empresas, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; Especialista en Gerencia de Costos y Presupuestos, U. La Gran Colombia. Director de la Especialización en NIIF, Fundación Universitaria Juan de Castellanos 2016. Director programa de Contaduría Pública, Fundación Universitaria Juan de Castellanos, 2016. Director del Centro de investigaciones y extensión CREAD Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2007-2009. Director Fondo Emprender, 2007-2010. Director de la Unidad de Emprendimiento, 2007-2009, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. milton.burbano@gmail.com. Docente Investigador: PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA -FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN DE CASTELLANOS - TUNJA – BOYACÁ – COLOMBIA- “Grupo de Investigación Contable – Francesco Villa”.

matemático contable, y la eficacia o valor de la empresa. El proceso reeducación, está vinculado al desarrollo de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, a fin de potenciar oportunidades en cada organización. La temática responde a una investigación cualitativa de tipo documental holístico, no experimental, de campo, muestra de población confiable, los datos fueron tratados estadísticamente. La investigación permitió confirmar la necesidad de fortalecer escenarios de reeducación en diferentes programas de educación superior en función de las necesidades internacionales, organizacionales y la interacción del recurso humano y tecnológico.

PALABRAS CLAVE

Organización, innovación, conocimiento, reeducación.

INNOVATIVE STRATEGY IN BUSINESS MANAGEMENT

ABSTRACT

The objective of this research was to characterize the management components to establish the redirection of knowledge in the organizational structure. The proposal is of reflective nature supported by theories of knowledge as legal theory, economic, administrative, accounting, mathematical, and effectiveness or value of the company. The reeducative process is linked to the development of managerial skills in decision making, in order to enhance opportunities in each organization. The subject responds to a qualitative research, not experimental with a reliable sample population, data were processed statistically. The investigation confirmed the need to strengthen reeducational scenarios in different higher education programs based on international and organizational needs and the interaction of human and technological resources.

KEY WORDS

Organization, innovation, knowledge, re-education

ESTRATÉGIA INOVADORA DE GESTÃO EMPRESARIAL

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi caracterizar os componentes de gerenciamento para estabelecer o redirecionamento do conhecimento na estrutura organizacional. A proposta é de natureza reflexiva apoiada por teorias do conhecimento como a teoria jurídica, econômica, administrativa, contabilista, matemática e eficácia ou valor da empresa. O processo reeducação está ligado ao desenvolvimento de competências de gestão na tomada de decisões, a fim de aumentar as oportunidades em cada organização. O sujeito responde a uma pesquisa qualitativa, não experimental, com uma população de amostra confiável, os dados foram processados estatisticamente. O inquérito confirmou a necessidade de reforçar cenários de reeducação em diferentes programas de educação superior com base nas necessidades internacionais e organizacionais ea interação dos recursos humanos e tecnológicos.

PALAVRAS-CHAVE

Organização, inovação, conhecimento, reeducação.

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior, a través de las modalidades, tienen el compromiso social de contribuir a plantear procesos reeducativos, flexivos en torno al desarrollo de diversos programas, innovadores sostenibles, la reconducción de la formación profesional en procesos de enseñanza-aprendizaje, dinámica de currículo, innovación,

internacionalización, investigación, tecnologías de la información y la comunicación, aseguramiento de la calidad, entre otros. Desde este contexto, las Instituciones de Educación Superior en Colombia están muy tardías en adoptar estas directrices, en razón al poco interés que se le da a este tema, por tal motivo surge la necesidad de que se reestructure la Formación Superior, debido a que la tecnología y la normatividad son cambiantes, requiriéndose proponer alternativas de soluciones gerenciales de acuerdo con las diferentes necesidades de las organizaciones, convirtiéndose en una estrategia competitiva actual.

REFERENTES TEÓRICOS

Los nuevos escenarios políticos, socio-económicos y culturales que caracterizan este siglo obligan a las organizaciones a implementar estrategias que les permitan ser competitivas y sostenibles en mercados cada vez más exigentes, como lo establece Varela (2011) al plantear como estrategia en el desempeño del directivo.

El enfoque de la administración del desempeño actual refleja los intentos de los gerentes por reconocer en forma más explícita la naturaleza interrelacionada de los factores que influyen en el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que en la actualidad ponen los gerentes al motivar esfuerzos dirigidos a metas de alto desempeño, en un mundo globalmente competitivo (Mondy, 2010, p. 120).

Los enfoques y tendencias administrativas permiten la reconducción del conocimiento a partir de las diferentes teorías del conocimiento, así la teoría jurídica plantea como objeto establecer las responsabilidades jurídicas como consecuencia de la gestión patrimonial; la teoría económica referencia el control económico y su papel, teniendo en cuenta la contabilidad en su partida doble; mientras que la teoría administrativa centra su énfasis en la organización, la aplicación de principios y leyes, como consecuencia de un hecho económico y acto administrativo. Ahora, cuando se tiene fundamentación en la teoría matemática contable, se debe tener en cuenta las respectivas modificaciones: por ejemplo, el patrimonio y su representación

matemática patrimonial. Igualmente, el concepto sistemático tan de moda en la actual época, permiten integrar de manera transversal las ciencias sociales, cuentan con gran participación, especialmente las empresariales y gerenciales, con herramientas: Balanced scorecard y Project, llevando a otro nivel la formación al profesional en las áreas sociales y a las diferentes disciplinas del saber, como lo plantea Robert (2007) es, o debería ser, parte integral del proceso de actualización y administración del conocimiento, destrezas, y habilidades gerenciales. García (2005) da a conocer su punto de vista en lo referente al papel fundamental que desempeñan las profesiones en la actividad empresarial, al afirmar que

La disciplina [...] es indispensable para el desarrollo socio-económico de cualquier país, ya que en él se promueve el desarrollo de las Pymes y de los grandes capitales internacionales, dando confianza para que sea sostenible el funcionamiento de las instituciones económicas, incentivando los mercados por medio de una economía confiable y estimulando la generación de empleo en el país (p. 43).

En 1962, se crea la Asociación Internacional para la Mejora del Desempeño (ISPI), dicha Sociedad se volvió más global y la Tecnología del Desempeño Humano, “conflicto de finalidades entre la educación que a veces se denomina conservacionista o por lo menos proteccionista del orden natural y la educación para el futuro, que exige la avalancha tecno-científica de nuestra era” en las organizaciones (Rodríguez, 1997, p. 40).

Un ejemplo de ello son las International Education Standards (Normas Internacionales de Formación), estas son importantes según el Manual de los pronunciamientos Internacionales de Formación, ya que: son promulgadas con el propósito de beneficiar a la profesión contable por medio del establecimiento de estándares de referencia mínimos de aprendizaje para contadores calificados, incluyendo la formación, la experiencia práctica y el desarrollo profesional continuo. Ahora bien, la forma en que se combinan esos elementos puede variar siempre que se consiga el objetivo mencionado en los procesos formativos como lo establece el IFAC (2008) al igual que lo plantea Amaya (2012) en el libro “Análisis de las Normas Internacionales de Información Financiera”.

La reeducación y reconducción del conocimiento va dirigido a replantear los currículos, como lo sugieren Azqueta (2010) y Cegarra (2005), “la empresa juega un papel clave en la problemática ambiental como agente situado entre el mercado de bienes y servicios, por un lado, y los mercados de insumos productivos por el otro” (p. 40).

Para enmarcar el desarrollo profesional continuo, el International Accounting Education Standards Board / Consejo de Normas Internacionales (IAESB) de Formación en Contaduría explica que: “El desarrollo profesional continuo tiene como meta cultivar y mantener la competencia profesional después de la calificación profesional”. Esto implica el desarrollo de las capacidades mediante programas de formación formales y verificables (a veces denominados en conjunto “Formación profesional continua” o FPC) o a través de una actividad de aprendizaje no formalizada (IFAC, 2008), es decir, mirando del pasado al futuro como lo establece la contabilidad como proceso evolutivo del pensamiento contable (Castillo, 2011).

El recurso humano interdisciplinario es quien gestiona la información, ya sea contable, financiera y tributaria, administrativa o laboral. Jurídica, tanto en entidades públicas como privadas, para proporcionar las herramientas necesarias que soportan la toma de decisiones para el desarrollo sostenible de los negocios. Entre los aspectos más relevantes que caracterizan al administrador gerencial, como lo menciona Corrales (2009), requiere de un cambio educativo estructural en un medio globalizado. Ginés (2005) al establecer estándares de comunicación en un lenguaje estructurado, que unifica criterios, y abre espacios de discusión constructivos, desde el punto de vista de la reeducación, que parte de los centros de formación superior, tecnológico, y por supuesto como habilidad gerencial (Gómez, 2014) proyectando una nueva generación funcional del Recurso Humano y su inmersión dentro de la sociedad, tal como lo establece epistemológicamente el trabajo desarrollado por Monagas, en su tratado sobre origen de la contabilidad, al igual que Morales cuando analiza los impactos de la información contable.

A partir de lo anterior, se espera que talentosos desarrollen su nivel profesional. Esto se conseguirá por medio de la investigación y aprendizaje

de todas las reformas y actualizaciones que se le realicen a las organizaciones, lo cual contribuirá a que estos por sí mismos profundicen sus conocimientos y continúen con sus estudios, haciendo especializaciones, maestrías o doctorados.

Desde este contexto, la Federación Internacional de Contadores aborda la importancia de las Normas Internacionales de Formación en la educación del contador, explicando que:

La IFAC ha establecido el (IAESB) International Accounting Education Standards Board/Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría para ejercer el papel de organismo emisor de Normas Internacionales de Formación, con el propósito de servir al interés público mediante el fortalecimiento de la profesión contable en todo el mundo a través del desarrollo y el mejoramiento de la educación. (IFAC, 2008, p. 4).

METODOLOGÍA

La metodológica de este trabajo se enmarcó en la investigación-acción desde el enfoque cualitativo-cuantitativo, (cualitativo a partir del registros de hechos y sucesos, cuantitativo a partir de los instrumentos utilizados como la encuesta, la entrevista y el mismo registro de observación), es el modelo de investigación de Kurt Lewin, interpretado por Kemmis (1980), basado en una serie de pasos que se convierte en un ciclo básico de actividades; el cual consiste en: identificar una idea general que surge de la lectura y observación de los procesos didácticos utilizados en la enseñanza, convirtiéndose en un punto de partida y cuyos avances determinaron el sentido de la situación problema, la cual es posible modificar en cuanto a lo que está sucediendo en las áreas estratégicas de las organizaciones, básicamente con relación a la reconducción de los conocimientos, ajustados a la normatividad vigente; desde la manera como se viene enseñando los diferentes programas de pregrado y posgrado. Así es que, para la ejecución y elaboración de este proyecto, se origina un diagnóstico para determinar

la idea general que permitió establecer una mirada teórica y metodológica desde la cual se le dio movilidad a la investigación.

El objetivo se basó en la necesidad de identificar procesos de reconducción de conocimientos en las diferentes áreas de formación a profesionales en las organizaciones a nivel estratégico. Que aborde la inclusión de áreas interdisciplinarias, investigativas facilitando la toma de decisiones en las organizaciones.

DISCUSIÓN

Por lo tanto, la ciencia de la administración “visualiza analíticamente una decisión antes de su adopción. Es decir, reflexionan antes de actuar” (Amaya, 2009, p. 50), la ciencia ha evolucionado a nivel mundial a lo largo de la historia, como consecuencia de los cambios históricos y tecnológicos, de manera continua y acelerada en esferas altamente competitivas, obligando a dar un viraje en la formación gerencial, para enfrentar desafíos eficientes y productivos; en este sentido, la reeducación se convierte en esencia de la prospectiva de la organización, las redes tecnológicas permiten la interacción no solo entre el nivel estratégico, operativo, y táctico, en su papel de asesor o actor en la organización, sino también entre estos expertos y las fuentes de información para acumular conocimiento de manera progresiva y, así, desarrollar habilidades de carácter gerencial.

Los atributos de la tecnología hacen hincapié en las oportunidades y recursos disponibles para los talentosos o expertos. Ellos no están limitados a causa de su situación geográfica: es fácil llegar a los especialistas, ya que tenemos acceso a las redes de conociendo y bases de datos en el mundo por efecto de la inteligencia tecnológica. Además de una cultura organizacional conformada por un conjunto de “valores, políticas, actitudes, sistemas formales e informales, que se practican en una organización” (Lourdes, 2007, p. 31).

La creatividad, como ventaja competitiva para cualquier organización, se entiende “como la capacidad de pensar flexiblemente que se manifiesta a

través de diversas alternativas de solucionar las necesidades o problemas que se presentan” (Huertas, 2008, p. 56). Sin embargo, la reeducación no se puede establecer como el logro de una competencia entre los diferentes miembros de la organización, incluidos todos los actores de la organización. Si clasificáramos las organizaciones en nuestro medio, las pequeñas empresas han forjado y adiestrado al nivel directivo y lo han encajonado en un medio cambiante, que se articula en la economía, sino que se conserva en un medio dinámico con conocimiento y actualización de la normativa vigente en el campo contable y financiero, proyectado a la organización tanto pública como privada, punto de vista destacado por Molina y Morales.

De esta manera, el proceso de reeducación es de carácter continuo del factor humano gerencial y, por supuesto, de la organización en sí misma. En el caso de este estudio, se direcciona frente a la reeducación del profesional, de docentes, que tienen el reto de desarrollar sistemas tecnológicos que permitan elaborar materiales y recursos con altos niveles de interactividad y conocimiento, consolidando el potencial que cada uno de los profesionales trae de creatividad en beneficio de la productividad, satisfacción del trabajo, y el logro de la misión de la empresa para “entender el cambio dentro del cambio [...] referente a la contradicción de permutación y estabilidad [...] el cambio no tiene forma fija, su producto es variable” (Malott, 2006, p. 78).

La relación de la reeducación con la creatividad no se puede establecer con base en disposiciones que regulan el accionar de la empresa, sino que depende de la intensidad del compromiso personal y del interés que siente cada uno de los profesionales y su grupo de trabajo. Por tanto, no es pertinente sorprendernos que se diga que, el origen de la creatividad está en una motivación profunda suscitada por una creencia en el objeto del esfuerzo en los procesos reeducativos o de reconducción del conocimiento. El fenómeno de la globalización nos va a traer una multitud de información que sabremos valorar con las universidades.

CONCLUSIONES

El concepto de reconducción de la formación profesional ha adquirido implicaciones en los programas de Educación Superior desde la óptica de la innovación, a partir de la globalización de la economía, el desarrollo de habilidades gerenciales, la motivación, el fortalecimiento de destrezas y habilidades en los profesionales que dirigen las organizaciones, convirtiéndose en un compromiso de política educativa a nivel nacional y su papel frente a la sociedad, como un requerimiento primordial sustentado en una exigencia normativa.

Las disciplinas sociales han venido evolucionando con grandes cambios, debido a las exigencias que requiere en la dinámica globalizante, competitiva de las organizaciones y de calidad.

Las Instituciones de Educación Superior, organizaciones tanto del sector público como privado, requieren nuevas actualizaciones del conocimiento innovador, investigativo y desarrollo de nuevas estrategias gerenciales.

El perfil profesional busca las actualizaciones, mediante la tecnología, que en tiempo real le ofrecen información estructural para el crecimiento de las organizaciones en el entorno por el cambio acelerado de la globalización y la eficiencia en los procesos competitivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya, S.Y., & Rincón, J. A. (2012). *Análisis de las normas internacionales de información Financiera y su incidencia sobre la formación de contadores públicos*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/handle/10819/1009>
- Azqueta, D. (2002). *Introducción a la Economía Ambiental*. Madrid: McGraw-Hill.
- Castillo, D., & Dávila, G. (2011). *Una mirada del pasado hacia el futuro de evolución del Pensamiento, Contable*. Recuperado de <http://www>.

umanizales.edu.co/publicaciones/campos/economicas/lumina/recursos/12/11_mirada.pdf

- Cegarra, J.R. (2005). *Integración del conocimiento Estratégico*. Economía y Empresa.
- García, H. (2015). *Contribución del profesional contable para la sociedad*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/contribucion-profesional-contable-sociedad/p.43>
- Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Iberoamericana de Educación*, (35), 13-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/800/80003503.pdf>
- Gómez, L. (2014). *La Educación Contable en Colombia*. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1955/Gomez_Aristizabal_Laura_2014.pdf?sequence=1
- Huertas, J.J. (2006). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Bogotá: Pearson.
- IFAC. (2008). *Manual de los pronunciamientos Internacionales de Formación*. Recuperado de http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_Internacionales_de_Formacion_2008.pdf
- Lourdes, M.G. (2007). *Más allá de la excelencia y de la calidad*. México: Trillas.
- Loya, S.F. (2006). *Liderazgo en el comportamiento organización*. México: Trillas.
- Rodríguez, M. (1997). *Sentido y compromiso de la educación ambiental*. Bogotá: Universidad El Bosque.
- Malott, M. (2006). *La paradoja del cambio organizacional*. México: Trillas.
- Monagas D., & Véliz, L. (s.f.). *El origen de la contabilidad. Evolución histórica de la Contabilidad en la sociedad*. Recuperado de http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/MONAGAS_VELIZ_el%20origen_TRABAJO.pdf
- Molina, D., & Rincón, V. (s.f.). *Análisis de la estructura conceptual del modelo internacional de Contabilidad, sector público*. Universidad del Quindío. Recuperado de http://www.eumed.net/librogratis/2012b/1198/historia_de_la_contabilidad.html

- Morales, F. P., & Hollander, R. (s.f.). *La información contable en un contexto Internacional: Algunas reflexiones sobre los impactos sobre la educación contable en Chile*. Recuperado de <http://www.asepuc.org/banco/14.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración del recurso Humano*. México: Pearson.
- Robert, P. (2006). *La educación en Finlandia: Los secretos de un éxito asombroso*. Recuperado de http://www.otraescuelaesposible.es/pdf/secretos_finlandia.pdf
- Varela, D. R. (2011). *Administración del Capital Humano*. México: Pearson. <http://blog.fromdoppler.com/asociacion-internacional-para-la-mejora-del-desempeno/> <http://www.gestiopolis.com/contribucion-profesional-contable->