



*Los clústeres y la gerencia del conocimiento en las Organizaciones:
Competencias, Liderazgo, Cooperación*

*Clusters and knowledge management in Organizations:
Competences, Leadership, Cooperation*

*Clusters e gestão do conhecimento nas Organizações:
Competências, liderança, cooperação*

Edisson Andrés Frías ^I
eafrias94@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8930-979X>

Carlos Geovanny Alban-Yáñez ^{II}
cgalban1@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3052-7482>

Mónica Alexandra Salazar-Cueva ^{III}
masalazar27@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6636-5932>

Yanet Marisol Ortega-Freire ^{IV}
ymortega@espe.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7328-0291>

Correspondencia: eafrias94@gmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de investigación

***Recibido:** 30 de Septiembre de 2021 ***Aceptado:** 20 de Octubre de 2021 * **Publicado:** 08 de Noviembre de 2021

- I. Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios, Magister en Gestión del Talento Humano, Doctorante en Administración de Empresas UASB, Sede Bolivia, Analista de Servicios Generales. Ecuador.
- II. Doctorado en Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo, Investigador de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Carrera de Turismo y Hotelería, ESPE, Ecuador.
- III. Ingeniera en Gestión Educativa. Universidad Metropolitana de Quito, Magister en Gestión de la Producción, Master en Planeamiento y Administración Educativa.
- IV. Doctorado en Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo, Investigador de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Carrera de Turismo y Hotelería, ESPE, Ecuador.

Resumen

El presente trabajo parte en realizar un análisis crítico del contenido sobre el estudio que hace referencia a los clústeres y la gerencia del conocimiento (GC). Cooperar y Competir de Arteche, M. R. (2018). Para el desarrollo del análisis los autores procedieron a desarrollar un estudio cualitativo utilizando como técnica la interpretación crítica. El estudio fue analizado de manera interpretativa, a través de analogías científicas, teóricas y metodológicas de diversos autores. Los resultados demuestran que el estudio posee una estructura clara y lógica, además propone unos objetivos que se logra materializar con su desarrollo, partiendo de un sustento teórico sólido y que reflejo una revisión conceptual profunda y sistematizada acorde a la temática. Entre estos se encuentran los ejes teóricos que sustentan la gestión de conocimiento (GC), los clúster y las comunidades de practica (CoP), además del análisis de las condiciones y factores necesarios para su desarrollo exitoso. A nivel metodológico, el análisis refleja que la selección del paradigma cualitativo como marco del estudio, con un nivel de investigación descriptivo y basado en un estudio de casos, donde se estudiaron los clústeres y las CoP de cuatro países. El enfoque metodológico de corte cualitativo señalado por la autora del estudio Los clústeres y la gerencia del conocimiento en las Organizaciones, se considera que no fue el más apropiado pues obvia el análisis cuantitativo realizado a los datos recogidos mediante la encuesta tipo Likert y su complementación con análisis documental y entrevistas a expertos. Las conclusiones del estudio reflejan un análisis comparativo entre los cuatro casos estudiados, basados en los aspectos evaluados sin profundizar algunas inferencias que puedan provenir de la contrastación de las distintas fuentes de información utilizadas.

Palabras clave: Gestión De Conocimiento; Clúster; Comunidades De Práctica; Cultura Y Cooperación

Abstract

The present work starts with a critical analysis of the content of the study that refers to clusters and knowledge management (CG). Cooperate and compete. For the development of the analysis, the authors proceeded to develop a qualitative study using critical interpretation as a technique. The study was analyzed in an interpretive way, through scientific, theoretical and methodological analogies of various authors. The results show that the study has a clear and logical structure, it

also proposes some objectives that can be materialized with its development, starting from a solid theoretical foundation and reflecting a deep and systematized conceptual review according to the theme. Among these are the theoretical axes that support knowledge management (KM), clusters and communities of practice (CoP), in addition to the analysis of the conditions and factors necessary for their successful development. At a methodological level, the analysis reflects that the selection of the qualitative paradigm as the framework of the study, with a descriptive research level and based on a case study, where the clusters and CoPs of four countries were studied. The qualitative methodological approach indicated by the author of the study *Clusters and Knowledge Management in Organizations*, is considered not the most appropriate, since it obviates the quantitative analysis carried out on the data collected through the Likert-type survey and its complementation with documentary analysis and interviews with experts. The conclusions of the study reflect a comparative analysis between the four cases studied, based on the aspects evaluated without deepening some inferences that may come from the contrasting of the different sources of information used.

Keywords: Knowledge Management; Cluster; Communities of Practice; Culture and Cooperation

Resumo

O presente trabalho parte de uma análise crítica do conteúdo do estudo referente a clusters e gestão do conhecimento (GC). Cooperar y Compeir de Arteché, M. R. (2018). Para o desenvolvimento da análise, os autores desenvolveram um estudo qualitativo utilizando a interpretação crítica como técnica. O estudo foi analisado de forma interpretativa, por meio de analogias científicas, teóricas e metodológicas de diversos autores. Os resultados mostram que o estudo possui uma estrutura clara e lógica, também propõe alguns objetivos que podem ser materializados com o seu desenvolvimento, partindo de uma sólida fundamentação teórica e refletindo uma revisão conceitual profunda e sistematizada de acordo com o tema. Entre eles estão os eixos teóricos que sustentam a gestão do conhecimento (GC), clusters e comunidades de prática (CoP), além da análise das condições e fatores necessários ao seu desenvolvimento com sucesso. No plano metodológico, a análise reflete a seleção do paradigma qualitativo como referencial do estudo, com um nível de pesquisa descritiva e baseada em um estudo de caso, onde foram estudados os clusters e CoPs de quatro países. A abordagem metodológica qualitativa

indicada pelo autor do estudo Clusters e Gestão do Conhecimento nas Organizações, é considerada não a mais adequada, uma vez que elimina a análise quantitativa realizada sobre os dados recolhidos através do inquérito do tipo Likert e a sua complementação com análise documental e entrevistas com especialistas. As conclusões do estudo refletem uma análise comparativa entre os quatro casos estudados, a partir dos aspectos avaliados, sem aprofundar algumas inferências que possam advir do contraste das diferentes fontes de informação utilizadas.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Cacho; Comunidades de prática; Cultura e Cooperação

Introducción

El presente trabajo realizó un análisis crítico del artículo “Los clústeres y la gerencia del conocimiento (GC). Cooperar y competir”; elaborado por la investigadora Mónica de Arteche y publicado en 2018 en la revista científica Educar, 54(1), 185-203. El artículo fue seleccionado por considerar que se trata de un tema actual, de interés para el analista y que reflejaba un tratamiento multidisciplinario de las variables consideradas, con una sólida revisión de antecedentes y comparando los distintos modelos de gestión propuestos desde varias perspectivas. Además de reflejar la elaboración de un instrumento para medir gestión de conocimiento en los clústeres lo que implica un valor agregado como aportaciones a los estudios de campo relativos al tema, por tanto, el analista considero un elemento importante para su elección entre el listado de estudios preseleccionados.

Dentro del trabajo se revisan las principales aportaciones teóricas relativas a la gestión de conocimiento (GC), además del desarrollo teórico de conceptos inherentes a la creación de clúster, -un concepto más amplio que redes de conocimientos, donde se hace énfasis en la utilidad de la herramienta conocida como comunidades de práctica (CoP) y las teorías económicas que sustentan el desarrollo de clústeres como parte de las organizaciones inteligentes. El trabajo de forma sucinta logra describir los modelos clásicos y las tendencias actuales destacando las condiciones organizativas que favorecen el desarrollo de la gestión de conocimiento. Sin embargo, en el texto no se aprecian detalles específicos de la información recopilada por estas técnicas. Entonces, en concordancia con lo que se realizó lo más adecuado era reflejar un trabajo orientado desde el enfoque mixto donde la complementariedad y triangulación de los métodos y

técnicas es válido, en aras de obtener una fotografía completa de la realidad del objeto de estudio. En relación a la discusión de los resultados, se valora como apropiada, pero con ausencia rigurosidad en el tratamiento estadístico de la información, como fortaleza refleja un análisis e interpretación de la información y contraste con los referentes teóricos trabajados previamente. Los conceptos asociados y las teorías económicas que sustentan los clústeres. Además, presenta un trabajo de campo que consistió en un estudio de casos de cuatro clústeres presenten en cuatro países que representarían realidades globales, y que pueden dar al lector una visión general de la temática contrastando el contexto latinoamericano con las prácticas en otras latitudes.

Resumen Crítico

Introducción y objetivos del estudio

El estudio referido al análisis sobre los clústeres y las CoP localizados en países como EE.UU., España (País Vasco), Brasil y Argentina desde la perspectiva del capital intelectual (CI) y de la gestión del conocimiento (GC) para ello definió los siguientes objetivos específicos:

- Describir las etapas de desarrollo de los clústeres y las CoP a la hora de generar y transferir conocimiento en la cadena de valor del agrupamiento.
- Identificar a los clústeres como estructuras para la gerencia del conocimiento.
- Aplicar un instrumento de medición con indicadores de CI y de gerencia de conocimiento para evaluar la productividad en conocimiento en los clústeres estudiados.

Se observa que tanto el objeto de estudio y los objetivos planteados guardan relación con el tema de la investigación, por tanto, se valoran como coherentes a la estructura general tanto de forma como de fondo del artículo analizado.

Marco teórico

Se parte en el estudio base sobre la temática, de los aportes realizados desde una perspectiva teórica que va describiendo los clústeres y la gestión del conocimiento. Realizando un recorrido por la evolución del concepto de clúster, así menciona que “son entendidos como una concentración geográfica de organizaciones como empresas e instituciones que se encuentran interconectadas entre sí para ser más competitivas en un campo particular de negocio (Porter, 1998)” p. 187. Fueron concebidos con el propósito de incrementar la productividad, en ellos participan los distintos actores o agentes de conocimiento que están interesados en su desarrollo

y evolución, entre los que se encuentran: a) gobierno nacional, regional y local, b) empresas y organizaciones, c) proveedores especializados, d) servicios e infraestructuras de apoyo, e) instituciones de educación superior, f) centros de investigación e innovación, g) comunidades y usuarios. Generalmente, un clúster se extiende verticalmente en la cadena de valor y lateralmente hasta la tecnología, sectores relacionados etc. (Capo y otros, 2007; Pérez Soltero y otros, 2007; Calvo, 2018).

En cuanto a la gestión de conocimiento la autora del análisis crítico titulado Los clústeres y la gerencia del conocimiento en las Organizaciones de Arteché, M. R. (2018), señala que está enfocada en la forma como las organizaciones crean y utilizan conocimiento, implica un aprendizaje permanente y saber diseminar ese conocimiento a lo interno y externo de la organización. Dentro del artículo se aprecia un recorrido teórico que refleja la existencia de muchos modelos de gestión de conocimiento que surgen en la década de los 90 pero que tiene sus antecedentes en pensadores como Hayeck (1945), Drucker (1959), Machulp (1962), Toffler (1970), Blum (1971), Bell (1974), Wuthnow y Shrum (1983); siendo el más común el modelo denominado proceso de creación del conocimiento según Nonaka y Takeouchi (1995), a su entender existen dos tipos de conocimiento, el explícito que es fácil de transferir y codificar.

El énfasis que hace en su análisis de Arteché (2018) en relación a la gestión de conocimiento está en la cadena de valor, para ello la organización debe generar activos intangibles, mejor conocidos como capital intelectual. Cuyos indicadores son: a) capital humano, referido al conocimiento que poseen las personas en la organización; b) capital estructural, referido al conocimiento que la organización sistematiza y codifica como se estructura, y c) capital relacional, se refiere al valor de la empresa en base a las relaciones con el entorno. Algunos autores como Calvo (2018) agregan aquí al capital social, como una sub -categoría y como complemento de este modelo a la comunicación y la confianza entre los actores como elementos clave. El generar capital intelectual representa un camino activo de dialogo involucra indicadores de distintos niveles como, por ejemplo, el individual, motivación e interés en aprender; a nivel grupal se encuentra el trabajo en equipo y el pensamiento estratégico; y de nivel colectivo como pueden ser asociaciones y alianzas o establecimiento de relaciones institucionales y gubernamentales.

Como segundo eje temático la autora del estudio del análisis crítico tomado como referencia para este artículo Los clústeres y la gerencia del conocimiento en las Organizaciones, logra desarrollar

de Arteche, M. R. (2018) el concepto de comunidades de práctica (CoP), definiéndolas como “un grupo de personas ligadas por una práctica común, recurrente y estable en el tiempo, como también por lo que aprenden en esta práctica común... se trata de un conjunto de personas que ejercen la acción, que desarrollan un conjunto de recursos que comparten (experiencias, herramientas, historias y formas de documentar hechos recurrentes). Esto lleva tiempo e interacción sustentable.” (p. 190) Destacando dos dimensiones:

- a) La epistemológica – cualidad del conocimiento: transito del tácito al explícito mediante la implementación de un tipo de cultura que posibilite la socialización del conocimiento, a lo interno de la organización creando canales de comunicación que la faciliten.
- b) La ontológica – nivel de interacción: todos tienen algo que enseñar y todos algo que aprender para ello la organización va apropiándose de procesos y modelos que permitan desarrollar capacidades y actividades que favorezcan el logro de los resultados.

Así el liderazgo, entendido como todas las estrategias, metodologías y procesos que se implementan en la organización para gestionar el conocimiento porque el apoyo de la dirección es fundamental para el éxito. Las estructuras flexibles y con poca jerarquía favorece el intercambio y la interacción. (Davenport y Prusak, 1998). Como complemento el artículo muestra unos cuadros comparativos que reflejan la diversidad de comunidades de práctica que existen en la literatura especializada

El tercer argumento desarrollado en el artículo son las teorías económicas que fundamentan los clústeres; así citando a Porter afirma que:

La proximidad geográfica de empresas especializadas conduce a un éxito competitivo. La acción colectiva, entonces, será uno de los factores adicionales que buscará capturar y aprovechar estas externalidades positivas, ya sea por la interacción de empresas de forma voluntaria o por las ventajas competitivas que las mismas deberán desarrollar para poder satisfacer a las demandas del mercado. p. 192

Lundvall y Nilsen (2007, p. 4) explican que “el conocimiento se está convirtiendo en el elemento esencial que dirige las economías”, este autor describió una clasificación del conocimiento en cuatro clases: a) saber que (conocer hechos, o información), b) saber por qué (principios explicativos), c) saber cómo (Know- How, competencias y aptitudes) y d) saber quién

(información sobre quién sabe, qué hacer). Cabe aquí la pregunta ¿pueden las universidades y los entes gubernamentales ser intermediarios de conocimiento para facilitar la generación de confianza entre los actores? Debido a que se requiere la conformación de equipos de investigadores con posibilidad de generar redes que estudien esos problemas que el mundo les presenta, que, a su vez, son problemas complejos, exigen el establecimiento de enfoques interdisciplinarios con la participación de expertos y grupos de investigación y demás organizaciones, sin olvidar la realidad latinoamericana caracterizada por una cultura de investigación individual, con rasgos de competitividad y no dispuesta a la colaboración.

Bajo esta panorámica descrita, se abre todo un camino de indagación que puede conducir al conocimiento y al abordaje de esa actividad a través del liderazgo responsable, desde la perspectiva misma de los actores involucrados en la relaciones interpersonales. Se trata de un abordaje que busca comprender el liderazgo en la forma como concebido por esos actores, en especial por el caso desde el ámbito de las organizaciones humanas en el contexto de la complejidad. Partiendo de lo anteriormente expuesto se pueden referir que el liderazgo como competencia está presente en todas aquellas personas que demuestran sus potencialidades como líderes, pues dirigen y orientan a las organizaciones eficaz y objetivamente, teniendo presente ante todo y sobre todas las cosas su habilidad de definir las tareas a partir de la visión, misión y un código de ética, donde están presente todos aquellos valores, competencias , cualidades y demás herramientas a seguir para cumplir la visión y misión propuesta.

En resumen, debemos atender por una parte el reto de resolver la conexión entre la fuente de conocimiento y la demanda de nuevo conocimiento y por otro lado, las dimensiones culturales de los equipos (personas y organizaciones) que por naturaleza son interdisciplinarias y que conformarían los clúster o los sistemas de conocimientos. Siendo la cultura, el liderazgo y el capital intelectual parte de los factores que debería considerarse por todas las organizaciones inteligentes, en particular aquellos del sector tecnológico o de innovación que busquen comenzar el proceso de generar redes para resolver los problemas complejos que el mundo real le presenta.

Metodología

En relación al fundamento metodológico de Arteché (2018) explica:

El trabajo se realizó bajo un paradigma cualitativo y utilizando un tipo de investigación descriptiva mediante una estrategia de estudio de casos desde un enfoque situacional (Yin, 1994; Flyvbjerg, 2013). La descripción etnográfica consistió en presentar los clústeres del Research Triangle Park (RTP), de Carolina del Norte (Estados Unidos); la Asociación de Industrias de las Electrónicas y de la Información (GAIA), del País Vasco (España); el Clúster Tecnológico Bariloche (Argentina), y la industria del calzado del Vale Dos Sinos (Brasil), desde la perspectiva de sus integrantes principales, como empresas, directivos y personas del gobierno o de la universidad que intervenían activamente en ellos. De esta manera, se logró un entendimiento de la agrupación con respecto a cómo funcionaba su estructura y cómo se generaba y se gestionaba el conocimiento, además de cómo se agregaba valor a la cadena de conocimiento. (p. 192-193)

En relación al nivel descriptivo del estudio y que este apoyado en un estudio de casos, parece una estrategia metodológica acorde a lo que se realizó, sin embargo, analizando con más detalle el enfoque utilizado descrito en el desarrollo de este apartado de Arteché (2018) identifican los instrumentos utilizados para la recolección de la información, y llama la atención que el enfoque seleccionado sea el cualitativo, pues refleja una valoración incompleta de los procesos seguidos. Además, en el texto se evidenció una incongruencia en el argumento utilizado para describir el camino metodológico que siguió la investigación. En el estudio que se realiza se describe la aplicación de 3 técnicas e instrumentos a) encuesta, b) análisis documental, c) entrevistas a expertos. En cuanto a la encuesta específica que se utilizó una escala de Likert para “facilitar el análisis cualitativo y cuantitativo” p.193; lo cual evidencia una omisión de tipo metodológico al obviar el enfoque mixto para el estudio, donde la complementariedad y triangulación de los métodos y técnicas es válido. Tal como en relación al enfoque mixto o multimétodos, Hernández y otros (2010) explica:

Representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de

datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 593)

Aludiendo a la idea de la necesidad de trabajar con visiones complementarias para intentar dar una explicación más completa de la realidad.

Resultados del estudio

Los resultados presentados reflejan una descripción bastante completa de los cuatro clústeres que participan del estudio de casos permitiendo al lector entender sus características básicas, estructura y algunos procesos en términos de porcentaje generales de participación por sector. Se valora una debilidad en el tratamiento riguroso y sistemático de la información que es analizada en un artículo de una revista de impacto como la que se publicó. El apartado evidencia la ausencia de tratamiento estadístico de los datos obtenidos de la encuesta.

Conclusiones

El estudio asumido para este abordaje crítico, se desprende por parte de los autores de este artículo, un análisis comparativo de los resultados presenta contrastación con la teoría valorada previamente, pero como debilidad se halló que no especifican ni detallan la fuente de donde provienen los datos que se atribuyen a la gestión del capital intelectual considerando los indicadores capital humano, estructural, relacional, de innovación y organizacional entre los distintos clústeres. Además, está ausente la triangulación de los datos y como la contrastación entre las similitudes o divergencias de la información pueden enriquecer las interpretaciones y la discusión de los resultados en las conclusiones del análisis crítico realizado al estudio los clústeres y la gerencia del conocimiento (GC). Cooperar y Competir de Arteché, M. R. (2018), se valora como fortaleza que la discusión presenta contrastación de con la teoría revisada previamente, además se identificó como la principal debilidad que los hallazgos no especifican, contrastan, ni detallan similitudes o contraste entre las fuentes de donde provienen los datos para enriquecer el análisis.

Referencias

1. Arbonés, Á. L. (2006). Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento. Ediciones Díaz de Santos.
2. Bell, D. (1976, May). The coming of the post-industrial society. In *The Educational Forum* (Vol. 40, No. 4, pp. 574-579). Taylor & Francis Group.
3. Blum, A. F. (1971). *The corpus of knowledge as a normative order. Knowledge and Control: New Directions for the Sociology of Education*. London: Collier Macmillan, 117, 32.
4. Capó-Vicedo, J., Expósito-Langa, M., & Masiá-Buades, E. (2007). La importancia de los clusters para la competitividad de las PYME en una economía global. *EURE (Santiago)*, 33(98), 119-133.
5. Calvo Giraldo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19(1), 140-163.
6. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
7. de Arteche, M. R. (2018). Los clústeres y la gerencia del conocimiento (GC). *Cooperar y competir. Educar*, 54(1), 185-203.
8. Hayek, F. A. (1945). The use of knowledge in society. *The American economic review*, 35(4), 519-530.
9. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
10. Lundvall, B. Å., & Nielsen, P. (2007). Knowledge management and innovation performance. *International Journal of Manpower*.
11. Hayek, F. A. (1945). The use of knowledge in society. *The American economic review*, 35(4), 519-530.
12. Machlup, F. (1962). *The production and distribution of knowledge in the United States* (Vol. 278). Princeton university press.
13. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
14. Perez-Soltero, A., Castillo-Navarro, A., Barcelo-Valenzuela, M., & León Duarte, J. A. (2009). Importancia de los clusters del conocimiento como estrategia para gestionar el conocimiento entre organizaciones.

15. Porter, M. E. (1998). Clusters and the new economics of competition (Vol. 76, No. 6, pp. 77-90). Boston: Harvard Business Review.
16. Rivera, O. (2011). Handbook of Research on Communities of Practice for Organizational Management and Networking: Methodologies for Competitive Advantage. Business Science Reference.
17. Toffler, A. (1970). Future shock, 1970. Sydney. Pan.
18. Wuthnow, R., & Shrum, W. (1983). Knowledge workers as a “new class” structural and ideological convergence among professional-technical workers and managers. *Work and Occupations*, 10(4), 471-487.
19. Referencia: Análisis crítico: de Arteché, M. R. (2018). Los clústeres y la gerencia del conocimiento (GC). *Cooperar y competir. Educar*, 54(1), 185-203.

© 2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).