

Volumen 5 - Número Especial - Abril/Junio 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Gobernanza y Sociopolítica

Miradas desde el Capital Humano

EDITORA NÚMERO ESPECIAL

BERTHA LETICIA RIVERA VARELA

UNIVERSIDAD ABIERTA A DISTANCIA - MÉXICO

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

221 B

WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Universidad de Los Lagos, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

221 B Web Sciences, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

221 B Web Sciences, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Lic. Juan Donayre Córdova

Universidad Alas Peruanas, Perú

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla
*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel
Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik
Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec
INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant
Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro
Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca
Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez
*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa
Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu
*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad de Varsovia, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

221 B Web Sciences

Santiago – Chile

Revista Inclusiones

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

221 B
WEB SCIENCES

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

ISSN 0719-4706 - Volumen 5 / Número Especial / Abril – Junio 2018 pp. 34-42

**CUTURA DE GESTIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL CONOCIMIENTO
SOCIALPOLITICAL CULTURE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT**

Dra. Eréndira Fierro Moreno

Universidad Autónoma del Estado de México, México
jaaguilarf@uaemex.mx

Dr. Joel Martínez Bello

Universidad Autónoma del Estado de México, México
cbuciop@uamex.mx

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México
javierng@unam.mx

Fecha de Recepción: 03 de enero de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 04 de marzo de 2018

Resumen

La gestión del conocimiento radica en el establecimiento de lineamientos institucionales a partir de los cuales se generará el isomorfismo y mimetismo necesarios para producir información relevante al momento de tomar decisiones o llevar a cabo acciones prospectivas. El objetivo del presente trabajo es especificar un modelo con la finalidad de estudiar los escenarios posibles de gestión del conocimiento. Se realizó un estudio documental con una selección de fuentes indexadas a repositorios líderes de América latina como Dialnet, Latindex y Redalyc. Se advierten trayectorias de relaciones hipotéticas de dependencia entre las variables especificadas, así como la inclusión de otros factores conforme el estado del conocimiento y la revisión de la literatura se intensifica.

Palabras clave

Institucionalismo – Cultura – Liderazgo – Gestión – Colaboración

Abstract

The management of knowledge lies in the establishment of institutional guidelines from which will generate the isomorphism and mimeticism necessary to produce relevant information when making decisions or carry out forward-looking actions. The objective of the present work is to specify a model with the purpose of studying the possible scenarios of knowledge management. A documentary study was conducted with a selection of sources indexed to leading Latin American repositories such as Dialnet, Latindex and Redalyc. Hypothetical dependency relationship trajectories between the specified variables are observed, as well as the inclusion of other factors according to the state of knowledge and the literature review is intensified.

Keywords

Institutionalism – Culture – Leadership – Management – Collaboration

Introducción

El objetivo del presente trabajo es establecer un modelo para explicar la incidencia de la cultura laboral sobre la gestión organizacional. A partir de una revisión de los marcos teóricos, conceptuales y empíricos se establecieron las trayectorias lógicas para la predicción de la gestión ante demandas que superan los recursos y se incentiva su optimización.

A *grosso modo* el capital humano son paradigmas desde los que las redes de conocimiento adquieren un sentido formativo, asimilativo, tecnológico, individual, motivacional y de movilidad social.¹

Es decir que la elección racional, instrumento del capital humano, está circunscrita a un sistema formativo omnipresente donde el individuo genera sus propias oportunidades y desarrolla tanto habilidades como conocimientos en función de la utilidad y la ganancia de sus decisiones.

En tal sentido, las redes de conocimiento irrumpen el capital humano para dotarle de legitimidad y transparencia al debatir y consensuar las decisiones que beneficiarán a un grupo o comunidad, académica, científica y tecnológica.

La competencia y la cooperación que supone la formación del capital humano determina las redes de conocimiento, ya que son éstas las que delinearán las estrategias de equilibrio entre demandas y recursos. Una vez establecidas las innovaciones, las redes de conocimiento determinan los símbolos, significados y sentidos pertinentes para la colaboración y la resolución de conflictos al interior de los grupos. Las innovaciones, en tanto sistemas inteligentes propician el cambio tecnológico y las organizaciones deben ajustar sus capacidades al emprendimiento de nuevos conocimientos.

Las oportunidades resultantes de la dinámica de redes innovadoras delinearán el desarrollo de habilidades y conocimientos. Se trata de un proceso de creación de valor del individuo, el grupo colaborativo y la organización innovadora.²

No obstante que el capital humano resalta la importancia de las decisiones individuales en relación con los grupos de innovación, la cultura de gestión va más allá de esta sinergia porque supone un equilibrio entre los valores de la empresa y la capacidad del líder. Por tanto, la especificación de un modelo para el estudio de la cultura de gestión del conocimiento a través de las redes colaborativas explicará tal complejidad.

Teoría de la cultura laboral

La cultura organizacional es entendida como un proceso de relaciones de dependencia entre variables externas con respecto a variables internas a la organización. Se trata de un esquema en el que la tecnología, la estructura, los valores, las normas y las necesidades determinan las variables motivacionales –afiliación, poder, utilidad– y

¹ Zafer Acar y Pinar Acar, Organizational cultura types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3 (3), (2014). 1-15 DOI: 10.5195/emaj.2014.47

² N. Anicijevic, The mutual impact of organizational culture and structure. *Economic Annals*, 58 (198), (2013). 35-60

éstas a su vez inciden sobre las variables consecuentes –liderazgo, gestión, emprendimiento, innovación, productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, accidentabilidad, adaptación, innovación, reputación–.³

En tal proceso, la teoría de la cultura laboral sostiene que son los valores y las normas las determinantes de variables consecuentes a través de variables mediadoras y moderadoras.

Las variables moderadoras son aquellas que reducen o incrementan el efecto negativo o positivo de las variables externas a la organización. Es el caso de los conocimientos en tanto que disminuyen los valores autocráticos cuando afectan el compromiso de los trabajadores, o bien, aumentan la influencia de los valores democráticos cuando inciden sobre la cooperación entre los empleados.

Las variables mediadoras son aquellas que sólo transfieren los efectos de los valores y las normas sobre las variables consecuentes. Es el caso de las actitudes y las intenciones que no sólo vinculan a las normas y los valores con los comportamientos, sino además le otorgan un sentido cultural. Es decir que los valores autocráticos al vincularse con comportamientos de obediencia y conformidad están mediados por actitudes unilaterales.

De este modo, la teoría de la cultura organizacional explica escenarios de variables consecuentes a partir de valores y normas autocráticas o democráticas.⁴

La cultura laboral supone indicadores que corresponderían con los rasgos de las variables consecuentes. En tal sentido, la cultura de gestión al estar indicada por la auto-eficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo supone un proceso de valores y normas autocráticas desde las que emerge un liderazgo y con ello un especialista en la gestión.

En el caso opuesto, la ausencia de liderazgo y de la gestión está determinada por la despersonalización, el agotamiento o la frustración relativos a las tareas, objetivos y metas unilaterales.

Por lo tanto, la teoría de la cultura laboral explica la emergencia de la gestión sólo si las normas y los valores indican un proceso autocrático desde el que las decisiones y las estrategias están centradas en un líder especializado en la gestión. No obstante, la gestión organizacional supone un proceso más específico que los explicados por la teoría de la cultura laboral. A medida que una gestión se hace específica, la cultura laboral, sus valores y normas deben ser más puntuales a fin de poder vincularse con los objetivos y las metas de la gestión.⁵

³ M. Quintero; E. Velázquez; J. Sales y S. Padilla, Una revisión del estado del arte sobre pymes. ¿y los estudios de innovación? En M, Quintero; J. Sales y E. Velázquez, (Coord.), Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas (México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex, 2016), 31-43.

⁴ O. Cruz; P. Arroyo y J. Marmolejo, Innovaciones tecnológicas en la logística: gestión de inventarios, sistemas de información y terciarización de operaciones. En M, Quintero; J. Sales y E. Velázquez, (Coord.), Innovación y tecnología retos para... 165-178.

⁵ C. Robles; L. Alviter; A. Ortega y E. Martínez, Cultura de calidad e innovación en la microempresa. En M, Quintero; J. Sales y E. Velázquez, (Coord.). Innovación y tecnología retos para... 11-30.

Teoría de la gestión organizacional

La gestión organizacional, a diferencia de la cultura laboral es un proceso específico, ya que supone objetivos y metas delimitables, ponderables y comparables. En este sentido, la gestión organizacional refiere a un proceso de indicadores vinculados con el monitoreo y evaluación sistemática de procesos, estrategias y comportamientos.

En virtud de que la gestión organizacional está orientada por valores y normas innovadoras, se trata de un proceso de cambio sistemático y constante, acorde a las contingencias del entorno y por ende contrarias a la estructura vertical y unilateral de la cultura autocrática en donde emerge la dependencia hacia un líder.

No obstante, la gestión organizacional derivada de la cultura autocrática supone objetivos y metas históricamente diferentes frente a las innovaciones y los cambios específicos.

A medida que la gestión organizacional se especifica e intensifica, la cultura autocrática se reduce a su mínima expresión y cede su sitio a una cultura más participativa. Por consiguiente, la gestión organizacional supone una competencia relativa a propuestas y monitoreo y evaluaciones.⁶

Es por estas diferencias entre culturas y gestiones que la teoría de la gestión organizacional explica el advenimiento de una innovación y un cambio a partir de la interrelación entre poder –decisiones unilaterales y estructuras verticales que producen obediencia y conformidad en la mayoría– e influencia –intenciones de cambio a partir de innovaciones de minorías–.

Es decir, quienes toman las decisiones están circunscritos a relaciones de poder e influencia a medida que los objetivos y metas son más específicos, pero si ambos no se modifican a partir de la consecución de logros, entonces se trata de una cultura autocrática.⁷

De este modo, el liderazgo transformacional está vinculado con variables relacionadas a los procesos de influencia más que de poder, ya que la motivación para la efectividad, la satisfacción y el esfuerzo significan rasgos de gestión concertada entre el líder y los seguidores.

O bien, cuando la comunicación, la cohesión y el apoyo correlacionan negativamente con el desgaste, la despersonalización y la insatisfacción, pero inciden positivamente en el compromiso, entonces asistimos a un escenario en el que la cultura autocrática de mayorías interactúa con la participación de minorías.

La teoría de la gestión organizacional explica el advenimiento de la interrelación entre las relaciones de poder –liderazgos decidiendo sobre el comportamiento de

⁶ C. García; J. Carreón; J. Hernández y R. Salinas, Gobernanza de los actores y redes de innovación tecnológica. En M, Quintero; J. Sales y E. Velázquez (Coord.), Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica...74-94.

⁷ E. Saansongu y D. Ngutor, The influence of corporate culture of employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7 (22), (2012) 1-8.

seguidores– y las relaciones de influencia –talentos generando oportunidades y conocimientos–.

A partir de ambas teorías, cultura laboral y gestión organizacional, es posible especificar las trayectorias lógicas explicativas de variables consecuentes.

Especificación del modelo de cultura de gestión

A diferencia de los estudios relativos a la cultura y la gestión laboral en donde se anticipan escenarios fatalistas u optimistas con base en correlaciones entre las variables externas con respecto a las variables internas a la organización, la especificación de un modelo integra las variables que por su estudio sistemático es posible inferir trayectorias de relaciones de dependencia.

La especificación de un modelo supone una revisión de las relaciones de dependencia establecidas en estudios de la predicción de un proceso, estrategia o comportamiento. Se asume que las variables explicativas con respecto a las variables a predecir configuran un sistema de trayectorias lógicas conocida como red nomológica.⁸

En este sentido, las trayectorias de relaciones de dependencia explican las redes nomológicas que se establecen con base en una revisión de la literatura durante un periodo de tiempo determinado.

Sin embargo, la especificación de un modelo al depender de un número suficiente de estudios relativos a un proceso, estrategia o comportamiento, supone trayectorias preponderantes que no siempre han sido demostradas por los estudios.

Por consiguiente, es menester postular relaciones de dependencia que al no haber sido establecidas lógicamente o empíricamente, la creatividad o la intuición pueden postular como relaciones factibles entre las variables revisadas, o bien, postular variables no conceptualizadas ni ponderadas por el estado del conocimiento.⁹

En el caso de las relaciones no establecidas por la literatura, es posible inferirlas a partir de estudios en los que las variables fueron conceptualizadas y/o ponderadas con la finalidad de explicar otros procesos, estrategias o comportamientos similares o diferentes a los que se pretenden explicar. Por último, en el caso de las variables no utilizadas en los estudios de un proceso, estrategia o comportamiento organizacional, es posible inferirla a partir de las correlaciones entre indicadores.

La especificación de un modelo se realiza a partir de 1) incluir las relaciones empíricas demostradas por la literatura revisada y 2) proponer las variables y las relaciones no establecidas por el estado del conocimiento.

⁸ A. Hernández y R. Valencia, Instrumentos de innovación: las redes sociales en la internalización de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. En M. Quintero; J. Sales y E. Velázquez, (Coord.), Innovación y tecnología retos para... 47-66.

⁹ J. Sales; M. Quintero y E. Velázquez, Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales a partir de comunidades campesinas. Santa Cruz Atizapan y Chiconcuac. En M. Quintero; J. Sales y E. Velázquez (Coord.), Innovación y tecnología retos para... 181-199.

En tal sentido, los estudios de cultura y gestión laboral han demostrado que los valores y las normas son variables externas a las relaciones de poder e influencia en una organización.

Empero, las normas y los valores al interactuar con las contingencias del entorno, se asocian con el procesamiento de información disponible conocido como creencias y percepciones.¹⁰

De este modo, las variables externas o determinantes serían, valores, normas, creencias y percepciones que explicarían variables consecuentes tales como; emprendimiento, innovación, satisfacción, productividad, competitividad y sus variables contrarias tales como rotación, ausentismo, insatisfacción, improductividad, conformidad u obediencia.¹¹

Sin embargo, al ser las variables determinantes indicadoras de procesos generales que incidirían en variables específicas, éstas deben ser mediadas o moderadas por variables tales como actitudes, habilidades, oportunidades, intenciones, conocimientos o emociones.

Las variables mediadoras y moderadoras permiten especificar e intensificar el efecto de las variables determinantes sobre las variables consecuentes.

Es así como el modelo de cultura de gestión del conocimiento incluiría seis hipótesis explicativas de trayectorias de relaciones lógicas entre las variables determinantes y la gestión, mediada por la motivación, la actitud, la intención, las habilidades y los conocimientos.

Hipótesis 1. [(valores + normas + percepciones + creencias) → motivación]. Se trata de los estudios relativos a los estilos de liderazgo tradicional y transformacional en los que se explica la diferencia entre demandas externas y recursos optimizables por el talento del líder, pero reduciendo la participación a una función de expectación.

Hipótesis 2. [(valores + normas + percepciones + creencias) → motivación → conocimientos]. Se trata de estudios relativos a las redes de conocimiento como resultado de la interrelación entre las demandas del mercado y la optimización de los recursos con base en información de escenarios posibles.

Hipótesis 3. [(valores + normas + percepciones + creencias → motivación → habilidades)]. Se trata de los estudios de oportunidades y capacidades como resultado de una cultura participativa y competitiva, ya que cada oportunidad corresponde a una habilidad.

¹⁰ E. Mendoza; L. Ramírez y R. Atriano, Uso de los medios y las tecnologías en la creación de un sistema de innovación para el bien común. En M. Quintero; J. Sales y E. Velázquez (Coord.) Innovación y tecnología retos para... 95-114.

¹¹ C. Vázquez; B. Barrientos; M. Quintero y E. Velázquez, Apoyos gubernamentales para la innovación, tecnología y capacitación de las pequeñas y medianas empresas en México. En M. Quintero; J. Sales, J. y E. Velázquez, (Coord.), Innovación y tecnología retos para... 67-78.

Hipótesis 4. [(valores + normas + percepciones + creencias → motivación → (habilidades + conocimientos) → actitud)]. En estas investigaciones, los efectos de la información circundante con respecto a la cultura y la gestión son explicados por la interrelación de las variables determinantes con los estilos de liderazgo, oportunidades, capacidades, objetivos y metas.

Hipótesis 5. [(valores + normas + percepciones + creencias → motivación → (habilidades + conocimientos) → actitud → intención)]. La gestión que propone escenarios factibles se estudia desde la intencionalidad de sus objetivos y metas con base en información de los balances entre demandas y recursos.

Hipótesis 6. [(valores + normas + percepciones + creencias → motivación → (habilidades + conocimientos) → actitud → intención → gestión del conocimiento)]. La formación de redes de conocimiento se explica a partir de las normas, valores, creencias y percepciones de talentos, así como por la motivación de líderes, la formación de habilidades, conocimientos y actitudes en torno a decisiones planificadas y sistemáticas.

Discusión y conclusión

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento consiste en la especificación de las relaciones y las trayectorias lógicas entre las variables culturas que determinan la gestión del conocimiento a través de variables mediadoras.

Sin embargo, las relaciones posibles entre las variables incluidas en el modelo suponen más explicaciones que pueden ser comparadas con las establecidas. En este sentido, el debate en torno a la determinación directa de la gestión desde las normas, valores, creencias y percepciones contrasta con la especificación del presente modelo, ya que las variables mediadoras podrían suprimirse en organizaciones autocráticas y diversificarse en organizaciones participativas.¹²

Por consiguiente, la especificación del modelo explica la cultura y la gestión de organizaciones equilibradas entre sus demandas y recursos, oportunidades y capacidades, poder e influencia.

En contextos de incertidumbre, escasez y riesgo, las organizaciones tienden a ser más participativas y requieren de modelos de cultura y gestión más diversas, específicas e innovadoras.

No obstante, las organizaciones aún y cuando su entorno sea incierto, han fundamentado su emergencia y persistencia a partir del equilibrio entre sus procesos. Los objetivos y metas de las organizaciones no sólo reflejan su cultura, sino además fundamentan su esencia humana, ya que liderazgos y seguidores son los elementos centrales de sus intencionalidades y productos.

¹² O. Omotayo y A. Adenike, Impact of organizational culture on human resource practices: a study of selected Nigerian private universities. *Journal of Competitiveness*, 5 (4), (2013). 115-133 DOI: 10.7441/joc.2013.04.07

Referencias

Acar, Zafer. y Acar, Pinar. Organizational cultura types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3 (3), (2014). 1-15 DOI: 10.5195/emaj.2014.47

Anicijevic, N. The mutual impact of organizational culture and estructura. *Economic Annals*, 58 (198), (2013). 35-60.

Cruz, O.; Arroyo, P. y Marmolejo, J. Innovaciones tecnológicas en la logística: gestión de inventarios, sistemas de información y terciarización de operaciones. En M, Quintero.; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 165-178). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

García, C.; Carreón, J.; Hernández, J. y Salinas, R. Gobernanza de los actores y redes de innovación tecnológica. En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 79-94). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Hernández, A. y Valencia, R. Instrumentos de innovación: las redes sociales en la internalización de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 47-66). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Mendoza, E.; Ramírez, L. y Atriano, R. Uso de los medios y las tecnologías en la creación de un sistema de innovación para el bien común. En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 95-114). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Omotayo, O. y Adenike, A. Impact of organizational culture on human resource practices: a study of selected Nigerian private universities. *Journal of Competitiveness*, 5 (4), (2013). 115-133 DOI: 10.7441/joc.2013.04.07

Quintero, M.; Velázquez, E.; Sales, J. y Padilla, S. Una revisión del estado del arte sobre pymes. ¿y los estudios de innovación? En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 31-43). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Robles, C.; Alviter, L.; Ortega, A. y Martínez, E. Cultura de calidad e innovación en la microempresa. En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 11-30). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Saansongu, E. y Ngutor, D. The influence of corporate cultura of employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7 (22), (2012) 1-8.

Sales, J.; Quintero, M. y Velázquez, E. Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales a partir de comunidades campesinas. Santa Cruz Atizapan y Chiconcuac. En M, Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 181-199). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016.

Vázquez, C.; Barrientos, B.; Quintero, M. y Velázquez, E. Apoyos gubernamentales para la innovación, tecnología y capacitación de las pequeñas y medianas empresas en México. En M. Quintero; Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas. (pp. 67-78). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex. 2016

Para Citar este Artículo:

Fierro Moreno, Eréndira; Martínez Bello, Joel y Carreón Guillén, Javier. Cultura de gestión sociopolítica del conocimiento. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Abril-Junio (2018), ISSN 0719-4706, pp. 34-42.

221 B

WEB SCIENCES

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.