

**TIPOS DE CONOCIMIENTO PARA LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS
MIPYMES DEL SECTOR METALMECÁNICO DE LA REGIÓN CARIBE
COLOMBIANA**

**ALBERTO SARMIENTO ZAMBRANO
MAURICIO RODRIGUEZ HERNANDEZ**

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE OPERACIONES INDUSTRIALES
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
SEDE PUERTO COLOMBIA
9 DE JULIO DE 2021**

**TIPOS DE CONOCIMIENTO PARA LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS
MIPYMES DEL SECTOR METALMECÁNICO DE LA REGIÓN CARIBE
COLOMBIANA**

**ALBERTO SARMIENTO ZAMBRANO
MAURICIO RODRIGUEZ HERNANDEZ**

**PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN GESTIÓN
DE OPERACIONES INDUSTRIALES**

**TUTOR:
ING. DANILO JUNCO COLINA**

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE OPERACIONES INDUSTRIALES
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
SEDE PUERTO COLOMBIA
9 DE JULIO DE 2021**

Nota de Aceptación

Nombre y firma jurado 1

Nombre y firma jurado 2

Nombre y firma presidente

Nombre y firma secretario

Dedicatoria

A nuestras familias por siempre contar con ellos,
A nuestros amigos y compañeros de estudio por su comprensión y compromiso,
A nuestros padres y hermanos por su apoyo y tiempo
A nuestros profesores por sus enseñanzas

Barranquilla, 9 de julio de 2021

RESUMEN.

El análisis centrado en las diferentes definiciones de la Asociatividad empresarial descubre como resultado cuatro tipos de conocimiento en la organización: conocimiento tácito y conocimiento explícito, según una concepción epistemológica, y por otro lado se plantea el conocimiento individual y el conocimiento social o colectivo desde el punto de vista ontológico. Estos tipos de conocimientos están plenamente diferenciados en cuanto a la disponibilidad, acceso y manejabilidad de los mismos. Algunos autores como Davenport y otros (2014), plantean que en las organizaciones el conocimiento varía desde el conocimiento especializado, complejo y acumulado, que reside en los individuos y en gran medida es inexpresable, que es cuando se habla del conocimiento tácito, hasta un contenido mucho más estructurado y explícito. En este sentido, los autores hacen la diferenciación del conocimiento desde el punto de vista de su carácter técnico, de su complejidad y aquel que se ha ido almacenando y recolectando para asegurar la eficiencia de los procesos en las organizaciones. Este trabajo busca identificar y describir los diferentes tipos de conocimientos requeridos por las mipymes del sector metalmecánico de la región caribe colombiana para utilizar la asociatividad empresarial para los procesos administrativos en ellas con el fin de mejorar su productividad y competitividad.

Palabras clave: Tipos de conocimiento, productividad, competitividad, mipymes, sector metalmecánico.

ABSTRACT.

The analysis focused on the different definitions of business associativity reveals as a result four types of knowledge in the organization: tacit knowledge and explicit knowledge, according to an epistemological conception, and on the other hand, individual knowledge and social or collective knowledge are raised from the ontological point of view. These types of knowledge are fully differentiated in terms of their availability, access and manageability. Some authors such as Davenport and others (2014), argue that in organizations knowledge varies from specialized, complex and accumulated knowledge, which resides in individuals and is largely inexpressible, which is when talking about tacit knowledge, to a much more structured and explicit content. In this sense, the authors differentiate knowledge from the point of view of its technical nature, its complexity and that which has been stored and collected to ensure the efficiency of processes in organizations. This work seeks to identify and describe the different types of knowledge required by MIPYMEs in the metalworking sector of the Colombian Caribbean region to use business associations for administrative processes in them in order to improve their productivity and competitiveness.

Keywords: Types of knowledge, productivity, competitiveness, mypimes, metalworking sector.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	4
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.	4
JUSTIFICACIÓN.	5
OBJETIVOS.	6
OBJETIVO GENERAL.	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	6
MARCO REFERENCIAL.	7
MARCO TEÓRICO.	8
MARCO CONCEPTUAL.	14
MARCO METODOLÓGICO.	15
TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	15
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	15
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.	16
RESULTADOS.	18
CONCLUSIONES.	22
RECOMENDACIONES.	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	24

LISTA DE TABLAS.

TABLA 1. VARIABLE: ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL..... 18

INTRODUCCIÓN.

La asociatividad empresarial para los procesos administrativos: estrategia para la competitividad, debe ser entendida como una alternativa estratégica que estimula el desarrollo social, en conjunto con la pertinencia local y regional a través de la vinculación de los sectores empresariales conjuntamente con los actores locales, en función de la resolución de problemas o aprovechamiento de oportunidades en común. Tal es el caso de las mipymes del sector metalmecánico de la región caribe colombiana; las cuales, evidencian disposición a participar en procesos de cooperación que les permitan incrementar sus capacidades: financieras, organizacionales y de mercadeo.

En tal sentido, surge la necesidad de generar procesos de asociatividad entre las mipymes ubicadas en una misma localidad, con el fin de establecer relaciones de cooperación que propendan a incrementar su productividad y competitividad con el fin de enfrentar la apertura de los mercados en la denominada globalización. Sobre este particular Liendo y Martínez (2014), señalan que las exigencias de desarrollar ventajas competitivas para entrar en los mercados externos, son cada vez mayores para las mipymes como condición de subsistencia y crecimiento. La satisfacción de estas exigencias requiere, por lo general, mayores recursos de los que se pueden obtener individualmente, de ahí la necesidad de llevar a cabo estrategias colectivas.

Con este marco de referencia, el presente estudio tiene como objetivo principal describir los tipos de conocimientos requeridos para una efectiva asociatividad empresarial para los procesos administrativos en las mipymes del sector metamecánico de la región caribe colombiano como estrategia para el incremento en su competitividad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La asociatividad, es un proceso bastante complejo que abarca una considerable gama de posibilidades, pero siempre persigue como objetivo fundamental unir fuerzas para alcanzar el éxito conjunto. En este contexto, el término asociación surge como uno de los mecanismos de cooperación mediante el cual las pequeñas y medianas empresas unen sus esfuerzos para enfrentar las dificultades derivadas del proceso de globalización.

Bajo esta perspectiva, las MIPYME para adecuarse a la realidad imperante se ven obligadas, en muchos casos, no sólo a encarar un proceso de introspección sino además a interactuar con el medio a través de la conformación de redes o asociaciones que los ubique en posiciones más sólidas para afrontar las amenazas y aprovechar las oportunidades. El modelo asociativo surge como uno de los mecanismos de cooperación que persigue la creación de valor a través de la solución de problemas comunes originados fundamentalmente, por falta de escala.

Es decir, la insuficiencia del tamaño de las empresas hace muy difícil la incorporación de tecnologías, la penetración a nuevos mercados y el acceso a la información, entre otros. La asociatividad permite, a través de la implementación de estrategias colectivas y de carácter voluntario, alcanzar niveles de competitividad similares a los de empresas de mayor envergadura. Esta forma de trabajo se caracteriza por: Independencia jurídica de los participantes, Autonomía gerencial de cada una de las empresas.

Con el objeto de aprovechar y potenciar las fortalezas de cada uno de los integrantes, el modelo asociativo posibilita desarrollar proyectos más eficientes, minimizando los riesgos individuales. Las empresas asociadas, generalmente, mediante la implementación de acciones conjuntas mejoran la competitividad e incrementan la producción a través de alianzas entre los

distintos agentes que interactúan en el mercado incrementando las oportunidades de crecimiento individual y colectivo.

Ahora bien, la asociatividad empresarial corresponde al conjunto de actividades desarrolladas para utilizar, compartir, desarrollar y administrar los conocimientos que posee una organización y los individuos que en esta trabajan, de manera que estos sean encaminados hacia la mejor consecución de sus objetivos y así contribuir la sostenibilidad de sus ventajas competitivas, por lo tanto las actividades relacionadas con la asociatividad empresarial están vinculadas con la generación de nuevos conocimientos, acceso al uso y aplicación de nuevas tecnologías, acceso al conocimiento valioso del exterior, documentos entre otros.

Sin conocimiento, una organización no se podría organizar a sí misma. La organización basada en la información, es la organización de los especialistas del conocimiento, la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas según Drucker (2003); creando de ésta forma, escenarios propicios para la cooperación con el entorno.

Por consiguiente, y para poder utilizar cualquier modelo de asociatividad empresarial, que permita el incremento en la productividad de las mipymes del sector metalmecánico de la región caribe colombiana, se debe investigar para conocer los tipos de conocimiento que conduzcan a una excelente asociatividad empresarial para los procesos administrativos de éstas mipymes.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuáles serían los tipos de conocimiento que requieren las Mipymes del sector metalmeccánico de la Región caribe colombiana con el fin de incrementar su productividad y competitividad?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuáles serían los tipos de conocimiento individual para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmeccánico de la región Caribe colombiana?

¿Cuáles serían los tipos de conocimiento colectivo para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmeccánico de la Región caribe Colombiana?

¿Cuáles serían los tipos de conocimiento tácito para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmeccánico de la Región caribe Colombiana?

¿Cuáles serían los tipos de conocimiento explícito para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmeccánico de la Región caribe Colombiana?

JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad, para que el Sistema Empresarial de las MIPYME, logre jugar un papel estratégico, debe superar limitaciones presentes, parte de las cuales residen en el ámbito de lo institucional y en sus carencias en materia de organización y gestión. Desde el punto de vista teórico esta investigación, permitirá conocer diferentes teorías sobre los tipos de conocimientos que se sugieren utilizar por las mipymes del sector metalmecánico para mejorar su productividad y competitividad, optimizando sus procesos administrativos y operativos.

.Desde el punto de vista metodológico, los resultados de este estudio brindarán un aporte a futuras investigaciones en el área gerencial sobre diferentes sectores de la economía en materia de asociatividad empresarial; así como la adquisición de herramientas para nuevos procesos administrativos, específicamente al equipo gerencial empresarial, particularmente en la variable asociatividad empresarial, pues representa un fenómeno nuevo.

Desde el punto de vista social, es un aporte para el asociatividad colectiva y mejora las objetivos comunes, como el manejo de un proceso administrativo de relevancia en el campo laboral, ya que se coloca al servicio de la comunidad el conocimiento como baluarte de las instituciones MIPYME del sector metalmecánico a través de la asociatividad empresarial, haciendo uso de un trabajo planificado, en busca de una visión, misión y filosofía organizacional compartida por la comunidad haciendo uso del trabajo en equipo entre los miembros del equipo gerencial empresarial, de manera integral al relacionar esta variable con los procesos administrativos y operativos .

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

- Determinar los tipos de conocimiento que requieren las Mipymes del sector metalmecánico de la Región caribe colombiana con el fin de incrementar su productividad y competitividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar la utilización de los tipos de conocimiento individual para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmecánico en la Región caribe Colombiana.
- Identificar la utilización de los tipos de conocimiento colectivo para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmecánico de la Región caribe Colombiana.
- Identificar la utilización de los tipos de conocimiento tácito para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmecánico de la Región caribe Colombiana.
- Identificar la utilización de los tipos de conocimiento explícito para los procesos administrativos en las mipymes del sector metalmecánico de la Región caribe Colombiana.

MARCO REFERENCIAL.

El objetivo del presente capítulo consiste en plantear los antecedentes de la investigación, las cuales servirán como bases referenciales para el desarrollo de este estudio, de igual manera se presentan las bases teóricas asociadas a las variables asociatividad empresarial en los procesos administrativos, a fin de respaldar tal variable, así como sus dimensiones e indicadores, basándose en diversas fuentes de autores confiables, y de igual forma se desarrollará un sistema de variables específico para dicha investigación.

En tal sentido, consideran Finol y Camacho (2013) que este marco teórico supone más que la exposición de teorías, enfoques o tendencias propuestas por diversos autores, este se constituye en la disertación argumentada de quien investiga en relación con las variables, dimensiones e indicadores; de allí entonces que se especifiquen los estudios precios localizados, se desarrollen las bases teóricas y el sistema de variables propios de este estudio.

En este sentido, se presentará el desarrollo de los antecedentes de la investigación para responder a los objetivos específicos derivados del objetivo general: Determinar los tipos de conocimiento que requieren las Mipymes del sector metalmeccánico de la Región caribe colombiana con el fin de incrementar su productividad y competitividad.

ANTECEDENTES.

En su tesis doctoral, Buitrago (2015), “Asociatividad empresarial desde una Perspectiva de la Conformación de Organizaciones Inteligentes en Instituciones Empresariales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda”, se propuso analizar lo indicado, para lo cual se tomaron en cuenta los fundamentos teóricos de Senge (2013), Valecillos (2014), Soto, Sauquet, Gore, Vogel, Cárdenas y Soler (2013), Senge, Roberts, Ross, Smith y Kleiner (2013) Nonaka y Takeuchi (1995); entre otros, quienes sustentan la variable Asociatividad empresarial desde una Perspectiva de la Conformación de Organizaciones Inteligentes.

El tipo de investigación es descriptiva, analítica de campo, diseño no experimental, transeccional con encuesta. La población estuvo constituida por 15 directivos y 106 docentes de Instituciones de Educación Básica adscritas al Municipio citado. La técnica considerada fue la encuesta para la cual se utilizó un cuestionario de 81 ítems en dos versiones: directivos y docentes, validados según su contenido por 7 expertos en la materia.

MARCO TEÓRICO.

TIPOS DE CONOCIMIENTOS PARA LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL.

El análisis centrado en las diferentes definiciones de la Asociatividad empresarial descubre como resultado cuatro tipos de conocimiento en la organización: conocimiento tácito y conocimiento explícito, según una concepción epistemológica, y por otro lado se plantea el conocimiento individual y el conocimiento social o colectivo desde el punto de vista ontológico.

Estos tipos de conocimientos están plenamente diferenciados en cuanto a la disponibilidad, acceso y manejabilidad de los mismos.

CONOCIMIENTO INDIVIDUAL.

Basado en el enfoque constructivista, el conocimiento individual no es abstracto, sino que está representado en la persona, por ello, en sentido estricto, sólo los individuos crean conocimiento, aunque con el desarrollo actual de la investigación sobre la inteligencia, esta frontera se hace difusa entre aquella y la inteligencia compartida, entre la virtual y la artificial. No obstante, debe expresarse que el conocimiento individual se transforma y es base del colectivo en la medida que es transmitido mediante el lenguaje oral, escrito, con códigos, signos.

Así, para Cook y Brown (1999), el conocimiento social no es la mera suma de conocimientos individuales, sino que es algo más y diferente, siendo especialmente importante para la supervivencia y desarrollo a largo plazo de la organización. Siguiendo el mismo orden de ideas, el conocimiento individual es aquel que puede utilizar un individuo solo, y por consiguiente no necesita ser empleado en coordinación con otros individuos.

Es así como, según Caballero (2014) a nivel individual se hace referencia al aprendizaje que tiene lugar en las personas de la organización de forma igualmente individual, personal, y proviene de la transformación de la información adquirida desde el exterior de la organización o del desarrollo de su trabajo en la organización. Por otra parte, Martínez (2012), expone que es necesario que los individuos adquieran conocimiento, que lo sepan aplicar a su trabajo y que lo retengan en sus memorias para su posterior utilización.

CONOCIMIENTO COLECTIVO.

El conocimiento colectivo se muestra en las organizaciones actuales como una de las fortalezas a través del cual se da la acumulación de conocimiento para la toma de decisiones en el momento oportuno. Es así como, de darse el aprendizaje organizacional es posible que se convierta la organización en un conjunto de sujetos conformado como un equipo multifuncional a través de cuyos conocimientos puedan orientarse las tareas y cumplir con los objetivos formulados.

Este conocimiento colectivo o social, enfocado al ámbito organizativo según Stamps (1997) citado por Bueno (2015), puede decirse que es el conocimiento compartido por los miembros de la organización, creando los fundamentos que puede calificarla como organización inteligente, en la que se unen los conocimientos individuales con el colectivo o social y, en consecuencia, no depende de ningún individuo en particular. Cabe acotar que en el caso de las organizaciones MIPYME del sector metalmecánico, el conocimiento debe ser compartido entre todos los departamentos de la organización con la finalidad de hablar un lenguaje común que facilite las actividades empresariales.

Por consiguiente, en las organizaciones pueden formarse grupos que se entrelazan entre sí y configuran la estructura formal e informal de la organización, según Katzenbach y Smith (1993) citados por Martínez (2012, p. 40). Cabe agregar que el grupo se puede definir como “un conjunto de dos o más individuos, con capacidades complementarias, que están en mutua interdependencia durante un periodo de tiempo determinado, al objeto de intentar alcanzar así una o más metas, con las que se sienten comprometidos. Interactuando y comunicándose entre sí de forma más o menos continua”.

CONOCIMIENTO TÁCITO.

El conocimiento tácito puede ser observado en un sujeto en aquellos casos en los cuales responde, casi de manera sistemática, a la ejecución de una tarea, a la prestación de su labor; es decir, es un aprendizaje que el sujeto sabe que está y en el cual confía, ya que es capaz de realizar las tareas y actividades asignadas de manera espontánea, natural, ya que está implícito en sus acciones, en el cumplimiento de sus funciones más elementales o más complejas al actuar.

Con respecto a este tipo de conocimiento, lo define Bueno (2002) citado por Bueno (2015, p. 20) como “aquel que una persona, comunidad, organización o país, tiene incorporado o almacenado en su mente, en su cultura y que es difícil de explicar”. Así mismo, es complicado para articular y verbalizar, subjetivo, vinculado a la experiencia, emociones, es analógico, simultáneo y del presente; por consiguiente, es dependiente del contexto por ende de la práctica, el conocimiento como destreza cognitiva es un ejemplo de este tipo de conocimiento (comprensión de lectura, resolución de problemas, escribir, visualizar ideas, analizar, sintetizar...) que le permite acceder a otro más complejo o resolver problemas nuevos.

El conocimiento tácito, por tanto, está profundamente arraigado en la acción, en el proceso de conocer, procedimientos, rutinas, compromisos, Mentales y emociones, aspectos que le aproximan al concepto de capacidad, de acuerdo a las definiciones vinculadas a la dirección estratégica. De la afirmación precedente se desprende, que este conocimiento incorpora tanto conceptos cognitivos como técnico-expertos.

De acuerdo a la definición propuesta por Nonaka y Takeuchi (2014) citado por Barceló (2014), define el conocimiento tácito como aquel que reside en las personas en forma de habilidades, know-how, experiencia, intuiciones, sensaciones y creencias. Es un conocimiento

personal, contextual, difícil de comunicar y formalizar. Este criterio, adaptado a las organizaciones MIPYME del sector metalmecánico, debe prevalecer en los equipos gerenciales empresariales, de manera espontánea, de manera que pueda asignar cargas laborales, exigir respuestas por parte de sus colaboradores, y cumplir con sus propias funciones de manera normal.

Asimismo, según Davenport y otros (2014), el conocimiento tácito es complejo, y se desarrolla y asimila por los individuos durante mucho tiempo, es muy difícil de ser reproducido en documentos o bases de datos. El mismo incorpora tanto el aprendizaje acumulado y arraigado, el cual no puede separar sus reglas de la manera de actuar de una persona. De lo anterior, se puede resumir que el conocimiento tácito aun cuando no puede ser codificado de forma estructurada como el conocimiento explícito, el mismo es de suma importancia para las organizaciones.

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO.

A través del conocimiento explícito, el sujeto interviniente, en este caso el equipo gerencial empresarial como el equipo gerencial empresarial, puede codificar la información necesaria a la ejecución de los planes empresariales; es decir, es capaz de organizar las acciones que permitan la ejecución de las actividades propias del hecho propio de la educación y resolver las problemáticas presentes en el entorno académico.

De acuerdo a lo planteado por Polanyi (1966), citado por Bueno (2015), se puede decir que el conocimiento explícito es fácil de articular y verbalizar; es codificado, sistemático y objetivo; es racional y lógico; es digital, secuencial y del pasado; está, en definitiva, libre de

contexto. Por consiguiente, se puede definir como el conocimiento objetivo y racional que puede ser expresado con palabras, números, fórmulas, entre otros, y que se transmite de manera más fácil que el tácito.

Es un tipo de conocimiento formal y sistemático, que puede basarse y explicitarse en objetos o reglas; de forma que el mero análisis y observación, nos permita conocer gran cantidad del conocimiento explícito existente en la organización. El conocimiento explícito organizacional es aquel conocimiento residente en ella misma, fruto de un proceso de aprendizaje corporativo o de hacer explícito el conocimiento tácito que puede ser compartido por miembros de la misma y/o por agentes interactúan, ya que se encuentra materializado en soportes de fácil acceso al estar expresado en documentos, bases de datos, informes, documentos, fórmulas científicas y/o procedimientos codificados, las propias tecnologías, productos y/o servicios de la organización.

Así mismo el conocimiento explícito es formal y sistemático, puede estar codificado y escrito, y además puede ser transferido a otros en forma de documentos o instrucciones generales según Daft (2015). Para la recolección del mismo, se utilizan sofisticados sistemas de tecnología de información. El conocimiento explícito puede abarcar propiedades intelectuales como patentes y licencias, procesos de trabajo como políticas y procedimientos, información específica sobre los clientes, los mercados, proveedores o competidores, informes de inteligencia competitiva, datos de estándares comparativos, entre otros.

En tal sentido, Nonaka y Takeuchi (1995) citados por Barceló (2014), expresa que el conocimiento explícito está contenido en el lenguaje oral o escrito para ser usado o consumido por otros. Éste ha sido formulado y formalizado, por lo que puede ser ubicado en libros,

documentos, manuales y presentaciones. Es fácil de estructurar y presentar, por lo que permite realizar una transferencia sencilla del mismo.

Si se confrontan las fuentes anteriores, se puede evidenciar que el conocimiento explícito es necesario dentro de cualquier organización, y de esto no escapan las instituciones MIPYME del sector metalmeccánico, ya que permite a sus miembros acceder a la información de forma oportuna y sencilla, siempre que esté debidamente estructurada en forma de procedimientos y en la mayoría de los casos respaldada por sistemas de tecnología de la información. El equipo gerencial empresarial, tiene la misión de orientar, difundir, así como vigilar que estos procedimientos o sistemas, sean aplicados de manera efectiva.

MARCO CONCEPTUAL.

Con respecto al marco conceptual recoge conceptos que serán utilizados por el lector en su léxico, los más usados son los siguientes: Tipos de conocimiento empresarial

- Conocimiento individual
- Conocimiento colectivo
- Conocimiento tácito
- Conocimiento explícito
- Sector Metalmeccánico
- Mipymes
- Productividad
- Competitividad

MARCO METODOLÓGICO.

A través de este capítulo se explican la serie de pasos metodológicos que se han realizado para lograr alcanzar los objetivos propuestos en el estudio, en atención a ello, se habla del tipo y nivel y diseño de la investigación, también se toma en cuenta la población y la muestra. Así mismo, se establecen las técnicas y se especifica el instrumento utilizado para recoger la información, los procedimientos seguidos a través de toda la investigación y el plan de análisis de dato.

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

En cuanto al desarrollo del tipo de metodología a usar en el proyecto se utilizó la Investigación Documental con un enfoque Cualitativo, sin manipulación de las variables presentando dicha información en su contexto natural, orientada a la afinación de las preguntas de investigación.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Dicha recolección se realizó con fuentes de primera mano o primarias asociadas a textos, publicaciones, artículos, entre otras. Para las fuentes secundarias se utiliza la técnica de análisis documental. Además, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a 29 empresas del sector.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

El procedimiento que el investigador aplicó para la ejecución del presente estudio, es el siguiente:

- 1) **Planteamiento del Problema.** Se inició con una indagación de situaciones problema de interés para el investigador. Se adelantó una revisión documental y bibliográfica para elaborar el planteamiento, así como la formulación del problema, en consecuencia, se establecieron los objetivos, general y específicos. Además de realizar la justificación del estudio.
- 2) **Marco Teórico.** Se procedió a la indagación documental bibliográfica sobre antecedentes, así como las teorías relacionadas con las variables bajo estudio. Esto condujo al desarrollo del marco teórico, en diálogo permanente con el tutor.
- 3) **Marco Metodológico.** En tercera instancia, una vez recabados los antecedentes de la investigación y las teorías sobre las cuales se fundamenta el estudio, se decidió el tipo y diseño de la investigación. De igual forma, se estableció la encuesta como técnica; los instrumentos de recolección de información a emplearse, en el caso presente, cuestionarios con escalas tipo Likert.
- 4) **Recolección de información:** Se aplicó el cuestionario definitivo para la recolección de la información, proceso realizado teniendo como informantes claves los trabajadores que cumplen funciones en las organizaciones del MIPYME del sector metalmecánico en la región caribe colombiana.
- 5) **Análisis de resultados:** Obtenidos los datos, se procedió a su procesamiento y tabulación en frecuencias absolutas; porcentuales y promedios. Los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva, utilizando medidas de tendencia central (media) dispersión

(desviación estándar) y coeficiente de variación. Para la interpretación de los datos, se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos

6) Finalmente, se elaboraron las conclusiones, respectivas al logro de cada uno de los objetivos de la investigación, y se establecieron las recomendaciones.

RESULTADOS.

Los resultados obtenidos en esta investigación se pueden evidenciar en la Tabla 1:

Tabla 1. Variable: Asociatividad Empresarial.

DIMENSIÓN: TIPOS DE CONOCIMIENTO A NIVEL EMPRESARIAL														
ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL		PROMEDIO POR INDICADOR
INDICADORES	ITEMS	F A	FR %	FA	FR %	F A	FR %	F A	FR %	F A	FR %	F A	FR %	
CONOCIMIENTO INDIVIDUAL	1-3.	19	66	10	34	0	0	0	0	0	0	29	100	2.12
CONOCIMIENTO COLECTIVO	4-6.	19	66	10	34	0	0	0	0	0	0	29	100	2.28
CONOCIMIENTO TÁCITO	7-9.	7	24	13	45	6	20,7	3	10,3	0	0	29	100	2.89
CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	10-12.	19	66	7	24	0	0	3	10,3	0	0	29	100	2.78
TOTAL DIMENSIÓN	1-12.	16	55,2	10	34,5	2	6,9	1	3,45	0	0	29	100	
BAREMO DE INTERPRETACIÓN DEL PROMEDIO O MEDIA														
CATEGORÍAS	RANGO	PROMEDIO TOTAL DE LA DIMENSIÓN												
Muy baja presencia	1.0 - 1.8	2.42												
Baja presencia	1.8 - 2.6													
Moderada presencia	2.6 - 3.4													
Alta presencia	3.4 - 4.2													
Muy alta presencia	4.2 - 5.0	BAJA PRESENCIA EN LOS TIPOS DE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL												

Fuente: Elaboración propia 2021.

Al analizar la Tabla 1, relacionada con la dimensión tipos de conocimiento a nivel empresarial, compuesta por los indicadores, conocimiento individual, conocimiento colectivo, conocimiento tácito, y conocimiento explícito, los resultados obtenidos de la estadística realizada en la investigación arrojaron que para el indicador conocimiento individual, 19 de los informantes representando estos el 66%, manifestaron estar siempre de acuerdo con que sus creencias son compartidas por sus compañeros de trabajo

Así como destacan los aspectos positivos y conocen los cargos desempeñados por sus compañeros, continuando 10 encuestados que representan el 34% opinó que casi siempre; las opciones: algunas veces, casi nunca y nunca, no obtuvieron respuestas.

Continuando con el análisis, el indicador conocimiento colectivo donde 19 informantes que representan el 66% estuvieron de acuerdo en que siempre concibe que sus cualidades lo diferencian de sus otros compañeros, así como crean confianza y confía en sus virtudes en el desarrollo de su labor; por su parte 10 personas que representan el 34%, opinó que casi siempre; las opciones: algunas veces, casi nunca y nunca, no obtuvieron respuesta.

En este mismo orden de ideas, el análisis del indicador conocimiento tácito, 7 informantes que representa el 24%, contestó que siempre proyectan el conocimiento institucional para lograr un sistema de identidad entre la misma con los empleados, así mismo 13 personas que representa el 45% opinaron que realizan actividades para reforzar el sentido de pertenecía de los empleados, realizan actividades que involucren a la organización con la comunidad, 6 personas que representan el 20,69% contestaron algunas veces, 3 sujetos, 10,3%, casi nunca y la alternativa nunca no obtuvo respuesta.

De manera similar al analizar el indicador conocimiento explícito, se encontró que 19 informantes que representa el 66% contestaron que siempre el departamento de recursos

humanos de la organización se dedica a las relaciones financieras, 7 personas que representan el 24% respondió que casi siempre los departamentos se interconectan entre sí para el cumplimiento de sus responsabilidades, como también los tramites de la organización se hacen operativo a través del departamento de recursos humanos, para la alternativa algunas veces no tuvo respuesta, la opción casi nunca 3 personas que representan el 10,34% y nunca no fue seleccionada.

Para finalizar la interpretación de la Tabla 1 con la relación a identificar las Tipos de conocimiento a nivel empresarial, 16 informantes que representa el 55,2% manifestaron que siempre se explora el contexto del emprendedor, se identifican las oportunidades, administran a la organización y se involucran en cuanto a fundar la misma, por su parte 10 sujetos que representan al 34,5% consideraron que casi siempre es así como se ha expuesto, 2 sujetos que es el 6,89% opinó algunas veces y 1 encuestado que representa el 3,45%, manifestó que es casi nunca, nunca no tuvo respuesta.

El promedio general de ésta dimensión es de 2,52; esto quiere decir que de acuerdo con el baremo tiene una baja presencia en los tipos de conocimiento a nivel empresarial; sin embargo, está muy cerca de llegar a tener presencia moderada.

Este tipo de asociatividad, basada en conocimiento, permite a las Mipymes, competir como empresas grandes tal es el caso de un grupo de empresas productoras de algodón que se asocian voluntariamente, sin perder su independencia jurídica y autonomía gerencial, para fortalecer el poder de negociación ante los compradores de este producto.

Cuando se habla de conocimiento individual, conocimiento colectivo, conocimiento tácito y conocimiento explícito, quiere decir, que cada participante es responsable de la calidad del producto y de las condiciones de entrega del mismo ante su cliente; autonomía gerencial

significa que cada participante toma las decisiones que mejor le convenga sobre el uso de sus recursos más valiosos.

CONCLUSIONES.

La asociatividad empresarial, propone una visión de la organización que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, y se consolida a través del desarrollo de acciones y programas relacionados con la comunidad en la que se encuentra inserta la sociedad (González y otros 2011).

Expuestos y analizados los resultados, los cuales permitieron analizar la asociatividad empresarial para los procesos administrativos en MIPYME del sector metalmecánico en la región caribe colombiana; se establecen las siguientes conclusiones:

Al identificar los tipos de conocimiento para la asociatividad empresarial, se concluye que dentro de las mismas existe un uso poco adecuado de los tipos de conocimiento; es decir, poseen un conocimiento individual acorde con la realidad, pero el conocimiento colectivo, tácito y explícito entre el personal que labora para las mismas es poco congruente con su nivel académico; con lo cual no poseen las herramientas necesarias para hacer de estos elementos un factor positivo que permite así el logro de las metas

Es creciente el número de empresas que aceptan hoy su tipo de conocimiento para la asociatividad empresarial como soporte para elevar los procesos administrativos y asumen voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias, intentando elevar los niveles de desarrollo social, participando activamente en la protección medioambiental y en el desarrollo económico del país.

RECOMENDACIONES.

Una vez establecidas las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones:

En relación a los tipos de conocimiento para la asociatividad empresarial, se recomienda a las MIPYME del sector metalmecánico, revisar las estrategias de preparación y formación del personal que hasta el momento emplean como elemento de promover el conocimiento, para que de esta forma sigan contando con una madurez institucional acorde con la realidad, el trabajo en equipo, y la comunicación adecuada entre el personal, ello con la finalidad de seguir teniendo las herramientas necesarias para el logro de las metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Agazartian, Y.M. (1989). The visible and invisible group: Two perspectives on group psychotherapy and group process. New York: Tavistock / Routledge.

Andreu, R. y Sieber, S. (1999): "Knowledge and Problem Solving: a Proposal for a Model of Individual and Collective Learning", Working Paper, 1/99, Barcelona, Spain: IESE.

Arceo Moheno, Gerardo (2014). El impacto de la asociatividad empresarial y las tecnologías de información en la innovación. Disponible en <http://www.eumed.net/tesis/2014/gam/Conocimiento%20tacito.htm>. Consulta :29/03/2014

Arias Fidias (1999) El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 3ra Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Arias, F. (2013). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica. Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme

Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2003). ‘Aplicabilidad de la Teoría de los Roles de equipo de trabajo.

Articles, Carlos (2014). El Liderazgo Y el Trabajo en Equipo
<http://www.articuloz.com/negocios-articulos/el-liderazgo-y-el-trabajo-enequipo>

Barceló, María (2001). *Hacia una Economía del Conocimiento*. ESIC. Editorial. Madrid

Belbin, R.M. (2001). *Managing without power*. Oxford: Butterworth-Heinemann

Belbin, R.M. (1981). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Londres Belbin:
un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo''. *Rev. Psicología Gral y Aplic.* 56
(1), 61-75.

Belly, Pablo (2003). *Niveles de conocimiento*. Disponible en
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/59/niveles.htm>. Consulta 29/03/2014

Bolívar, Antonio (2000) *Los centros empresariales como organizaciones que aprenden:*
una mirada crítica contexto-empresarial.com.ar/2001/4/nota-04.htm

Bolsegui, Milagros; Salcedo, Gisela (2001) *El rol de la investigación acción en la*
construcción de una reforma curricular para el tercer milenio. Disponible en
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=836646>. Consulta 29/03/2014.

Bonals, Joan. (2015). *Manual del Asesoramiento Psicopedagógico*. EDITORIAL Grao,
Barcelona.

Bueno C. Eduardo (2013) Fundamentos epistemológicos de dirección del conocimiento del conocimiento organizativ.[www.mityc.es/Publicaciones/.../357/03_Eduardo Bueno_357.pdf](http://www.mityc.es/Publicaciones/.../357/03_Eduardo_Bueno_357.pdf)

Bueno C. Eduardo. (1998): «El capital intangible como clave estratégica en la economía actual», Boletín de Estudios Económicos, vol. LIII, agosto, pp. 207-229.

Bueno, C. Eduardo (2002): «Dirección estratégica basada en conocimiento: Teoría y práctica de la nueva perspectiva», en Morcillo. y Fernández-Aguado, J. (coros): Nuevas claves para la dirección estratégica, Editorial Ariel, Barcelona.

Bueno, C. Eduardo (2003): «Enfoques principales y tendencias en dirección de conocimiento (Knowledge Management)», en R. Hernández (ed.): Dirección del Conocimiento: Desarrollos teóricos y aplicaciones, Ediciones la Coria, Trujillo (Cáceres) pp. 21-54.

Bueno, C. Eduardo y Salmador, M. P. (2000): «La dirección del conocimiento en el proceso estratégico de la organización: complejida

Bustelo R Carlota (2001). Asociatividad empresarial y gestión de la información. INFORAREA S.L. Boletín del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, año VIII, n. 34 (marzo 2001); 226-230)

Campos Villalobos, Nelson (2015) Rol social de la educación. Disponible en

<http://filo-edu.blogspot.com/2015/12/rol-social-de-la-educacion.html>. Consulta
29/03/2014.

Castells, M. (2001) La Galaxia Internet. Madrid: Edit. Plaza y Janés

Castellano P. Verónica y Hirata, Ricardo(2014).Trabajo en equipo el caso mexicano.
Editorial Panorama, S.A de V. C, México.

Chiavenato, I (2000) Administración de Recursos Humanos, Mc. Graw Hill

Corona G. Hilda (2013) La supervisión empresarial y el desempeño laboral del docente
en la III etapa de educación básica del Municipio Rosario. Tesis de Maestría, Organización
Rafael Urdaneta. Maracaibo

Cook, S. D. N. y Brown, J. S. (1999): «Bridging epistemologies: The Generative Dance
Between Organizational Knowledge and Organizational Knowing», Organization Science, vol.
10, n.º 4, julio-agosto, pp. 381-400.

Daft, Richard (2015). Teoría y Diseño Organizacional. Cengage Learning Editores S.A.
Novena Edición

Dalto Marie. (2015) Relaciones humanas. Editorial Learning Thomson, Santa Fe-

Davenport H. Thomas y Prusak Laurence. (2001) Conocimiento en Acción: como las organizaciones manejan lo que saben. Editorial Pearson Education, S.A, Argentina.

Daedalus. (2003). Glosario de asociatividad empresarial. Documento básico

Daedalus. [Internet]. Centro de Organizaciones “La Arboleda”, Madrid, España.
Disponibile desde: [http:// www.daedalus.es](http://www.daedalus.es). Acceso: 19/12/2014.

Del Villar, Sebastián (2002). Trabajo en equipo. Disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequchI.htm>. Consulta
28/03/2014.

Dixon (1994), citado por Cardozo (2015), Espinosa, Víctor. Extraído de:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequch.htm>. 04 Agosto
2013http://www.wikilearning.com/curso_gratis/trabajo_en_equipodefinition_de_trabajo_en_equipo/16302-3.

Elliot, John (2014) La investigación acción en educación. Madrid. Ediciones Morata.

Fernández, Javier (2013) Periodismo Especializado. 1era Edición. Editorial Ariel S.A.
Barcelona

Finol de Franco, Mineira y Camacho, Hermelinda (2013). El proceso de la investigación científica. Venezuela: La Organización del Zulia: Editorial Ediluz.

Habermas, Jurgen (1929). El enfoque de Jurgen Habermas. Disponible en <http://www.slideshare.net/rodolfofor/el-enfoque-de-jrgen-habermas>. Consulta: 29/03/2014.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) Metodología de investigación. México: McGraw-Hill

Hernández L. Ana (2015). 14 ideas claves: el trabajo en equipo de equipo gerencial empresarial. Editorial Grao, Barcelona-

Katzenbach, J.R. (1998). Equipos de Alta Dirección. Barcelona. Gestión 2000.

Katzenbach, J.R. (2000). El Trabajo en Equipo: “Ventajas y dificultades” (compilador). Ediciones. Granica

Katzenbach, Jon. El trabajo en equipo: ventajas y dificultades / coord. Por Jon R.

Katzenbach, 2000, ISBN 84-7577-795-3, págs. 143-166 (Traducido por Alicia MERLI).
Barcelona.

Kim, D. H. (1993): “The Link Between Individual and Organizational Learning”, Sloan Management Review, 34, pp. 37-45.

Koontz, Harol y Wehrich, Heinz (2013): Administración: una perspectiva global.12 ed. México; MX McGraw-Hill, 804pg.

Magni Silvano, Roberto (2014). Rol docente en el tercer milenio. Disponible en <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>. Consulta 29/03/2014.

Marcelo, (2013). Una propuesta para trabajar en las escuelas con internet: asociatividad empresarial y comunidades de aprendizaje. Estudios Pedagógicos, N° 30, 2013, pp. 111-122. Instituto de Filosofía y Estudios Educativos, Organización Austral de Chile.

Martínez C. Noemí (2013). Asociatividad empresarial: aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo Intangible Capital, julio-septiembre, año/vol. 2, número 003 Intangible Capital Barcelona.

Martínez, Inocencia (2002). El aprendizaje en las organizaciones. Aplicación al sector agroalimentario. Tesis Doctoral. Organización Politécnica de Cartagena.

Martínez, M. (1998). Diseño de equipos de trabajo en las organizaciones actuales. Doctorado-1998 Psicología Social UAB.

Maxwell, John (2001). Las 17 Leyes Incuestionables Del Trabajo En Equipo.
Editorial Caribe, Miami.

Maxwells, John (2014) Equipo 101: Lo que todo líder necesita saber. Editorial Lidere.
Tennessee.

Mapacal (1998).Gestión del trabajo eficaz. Ediciones Díaz de Santos. S.A. Madrid

Pavez Salazar, Aleandro Andrés (2014). Modelo de implantación de asociatividad
empresarial y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas. Memoria
para optar por el título de ingeniero civil informático. Organización Técnica Federico Santa
María.

PNUD (2002). Informe sobre desarrollo humano en Venezuela 2002. PNUD .Disponible:
<http://www.pnud.org.ve>. Políticas, Programas y Estrategias de la Educación Venezolana Informe
Nacional presentado por el Ministerio de Educación y Deportes de la República Bolivariana de
Venezuela en la 47 Sección de la Conferencia Internacional de Educación de UNESCO, Ginebra,
Suiza, septiembre de 2013.

Primer Seminario Internacional de Investigación para una mejor educación (2001)

Rodríguez Trujillo, Nacarid. Retos de la formación de docentes en Venezuela. Rev. Ped,
mayo 2013, vol.25, no.73, p.03-12. ISSN 0798-9792.

Rodríguez, Nacarid. Retos de la formación de docentes en Venezuela. Rev. . Ped.
[online]. mayo 2013, vol.25, no.73 [citado 28 Marzo 2014], p.03-12. ...
www.ucab.edu.ve/tl.../transformación/propuesta_reorganizacion_escuela.pdf

Rodríguez Trujillo, Nacarid. Retos de la formación de docentes en Venezuela. Rev. Ped.
[online]. mayo 2013, vol.25, no.73 [citado 03 Junio 2014], p.03-12. Disponible en la World
Wide Web: www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922013000200002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0798-9792.

Ros G. Joan (2013) ANÁLISIS DE ROLES DE TRABAJO EN EQUIPO: un enfoque
centrado en comportamientos. Tesis Doctoral. Pdf. Barcelona
www.tesisenxarxa.net/Tesis_UAB/AVAILABLE/...//jarg1

Salmador, M. P. (2001): El proceso de formación de la estrategia de la Banca por Internet
en España: enfoques de creación del conocimiento y dimensiones de la complejidad,
Organización Autónoma, Madrid

Sastre Salso, Álvaro (2014) Hacia un modelo colaborativo. Disponible en
<http://www.degerencia.com/articulo/hacia-un-modelo-colaborativo>. Consulta 28/03/2014

Senge, P. M. (1990a): The Fifth Discipline, the Art and Practice of the Learning
Organization, Doubleday Currency, London.

Tamayo y Tamayo, Mario (2013) El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Editorial Limusa. 4ta edición. México

Tissen, René, Andriessen Daniel y otros (2000) El Valor del Conocimiento: Para aumentar el rendimiento en las organizaciones. Editorial Pearson Edición S.A, Madrid.

ANEXOS.

INSTRUMENTO.

N°	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
VARIABLE: ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL						
Dimensión: Tipos de conocimiento a nivel empresarial						
Indicador: conocimiento individual						
1	Crea conocimiento sin influencia de sus compañeros					
2	Transmite el conocimiento que ha adquirido de manera personal					
3	Transforma la información que recibe constantemente					
Indicador: conocimiento colectivo						
4	Toma decisiones institucionales con base en el conocimiento					
5	Comparte su aprendizaje con los miembros de la institución					
6	Forma grupos de trabajo donde se fortalece el conocimiento					
Indicador: conocimiento tácito						
7	Observa de manera sistemática las actividades asignadas					
8	Desarrolla en las instituciones las destrezas de cada individuo					

9	Orienta a las instituciones a potenciar el conocimiento					
Indicador: conocimiento explícito						
10	Organiza las acciones que permita la ejecución de actividades					
11	Resuelve los problemas presentes en el entorno académico					
12	Genera el aprendizaje como un proceso de transformación					