



CAPACIDADES DE INNOVACIÓN: MOMENTO PARA REIDEAR LA GERENCIA DESDE UNA VISIÓN POSTMODERNA

DR. DOILE RÍOS PARRA
derios@urbe.edu.ve

DR. OSWALDO VERGARA
overgara@urbe.edu.ve



ENCUENTRO DE Creatividad, Innovación y Emprendimiento

CICAG 2015

INTRODUCCIÓN

La innovación está relacionada directamente con factores que motivan los cambios en la organización y con los segmentos necesarios a ser atendidos. Estos factores accionantes, se perfilan sobre la organización en el logro de sus condiciones contextuales, indispensable para nutrir el sistema de innovación en un ambiente adecuado, basado en la coordinación horizontal y equipos interdisciplinarios de trabajo, propicios durante el desarrollo de actitudes y aptitudes en los trabajadores del conocimiento.

En este sentido, se observa que los trabajadores poco se sienten estimulados a valorar la importancia de su aportación y se muestran poco dispuestos a emplearse con dedicación para alcanzar sus aspiraciones o superar los retos en la organización, adquiriendo, e incluso potenciando competencias para facilitar y acelerar la consecuente producción de nuevas ideas, además de procesos innovadores. Para ello, es necesario que exista tanto compromiso individual como colectivo, el cual refleje la implicación intelectual y emocional de éstos con su organización y con ello su contribución personal al éxito de la misma.

Analizar las capacidades de innovación para reidear la gerencia desde una visión postmoderna

PROPÓSITO

REFERENTES TEÓRICOS

FUENTE	APORTE
Flores y Peña (2008)	Aquellas habilidades organizacionales y del personal que permiten definir y desarrollar sus competencias, tanto para obtener ventajas competitivas sostenidas que definen su éxito, como para la satisfacción de necesidades humanas en ámbitos distintos.
Rodríguez (2005)	La capacidad de innovar no puede perder de vista la posibilidad de tener un buen desempeño en la calidad, pues es la forma como lo que se introduce sobrevivirá pero a su vez la forma como la percepción y lealtad del cliente se mantendrá. Por lo cual, las organizaciones capaces de crear las condiciones de aprendizaje al nivel exigido por el mercado pueden innovar y, por tanto, ofrecer una calidad superior.
Nonaka y Takeuchi (1999)	Se refieren a las habilidades en el campo de la creación del conocimiento organizacional, su diseminación entre los miembros de la organización y su materialización en productos, servicios y sistemas.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló a través de un Diseño Documental, pues se basó en la obtención y análisis de datos derivados de materiales impresos u otros tipos de documentos (Arias, 2012). Además, se hizo uso de las bondades interpretativas del Método Hermenéutico como técnica de análisis de la data, por su interés de complementación con la experiencia no solo científica sino, lo importante, histórica. (Gadamer, 1977)

La realidad empresarial diverge de las posturas teóricas de los distintos autores confrontados, pues en la gerencia postmoderna ha de tenerse en cuenta las condiciones contextuales para la generación de innovación, el desarrollo de actitudes y aptitudes personales, así como el compromiso hacia la organización. De allí la idea agotada de una gerencia autosuficiente, vertical, dadora de órdenes inconsultas e irrespetuosas de la condición humana de sus colaboradores.

RESULTADOS OBTENIDOS

REFLEXIÓN FINAL

Se encontró como destacable el comportamiento poco efectivo ante las innovaciones, indicativo que los líderes distancian su acción de reidear la gerencia, e incluso de asumir el trabajo como un desafío para el logro de las metas organizacionales, limitando así el afrontar con capacidades de innovación los continuos cambios del quehacer empresarial, transformaciones estas características de la postmodernidad.

Se sugiere a los líderes asumir en las organizaciones postmodernas una gestión en colectivo donde se creen condiciones que permitan el desarrollo de habilidades o competencias en el capital humano. Esto se alcanza por medio de reuniones periódicas donde participen voceros de toda la estructura organizativa que confronten diferentes ideas, percepciones, modos de procesar y se accionen para el logro de objetivos comunes.

Referencias Bibliográficas: Se sustenta en publicaciones de Flores y Peña (2008), Rodríguez (2005), Nonaka y Takeuchi (1999), entre otros.