

Dimensiones de la dirección del conocimiento en las empresas productoras de camarón en Ecuador

Dimensions of knowledge management in shrimp farming companies in Ecuador

Enrique CLAVER Cortés [1](#); Mayiya GONZÁLEZ Illescas [2](#); Patrocinio ZARAGOZA Sáez [3](#); John CAMPUZANO Vázquez [4](#)

Recibido: 05/08/2017 • Aprobado: 03/09/2017

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Marco teórico](#)
- [3. Metodología](#)
- [4. Resultados y discusión](#)
- [5. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Partiendo de la importancia de la actividad camaronera para Ecuador y el conocimiento como recurso estratégico, en este trabajo se caracterizan las prácticas organizacionales de la dirección del conocimiento, desde la dimensión de la generación. Se usó la técnica estadística multivariante de análisis factorial exploratorio que sirvió para estudiar las dimensiones o factores que subyacen a las relaciones entre variables, se plantearon 36 preguntas mediante un cuestionario aplicado a una muestra de 26 productores camaroneros de la provincia de El Oro.

Palabras clave Dirección del conocimiento, prácticas organizacionales, capacidades dinámicas, cacao.

ABSTRACT:

Based on the importance of shrimp farming for Ecuador, and knowledge as a strategic resource, this research characterizes the organizational practices of the knowledge management, from the generation dimension. The multivariate statistical technique of exploratory factor analysis was applied to study the dimensions or factors underlying the relationships between variables. A questionnaire randomly implemented to 26 shrimp producers from the province of El Oro.

Keywords Knowledge management, knowledge generation, organizational learning, shrimp farming in Ecuador.

1. Introducción

En el análisis de la generación de ventajas competitivas se observa una evolución. Así, mientras el enfoque de los años ochenta resaltaba la importancia de las fuerzas competitivas como fuentes de competitividad empresarial (Porter, 1980 y 1990), a partir de la década de los noventa se le da una importancia creciente a los recursos intangibles de las empresas (Rumelt, 1991; Hall, 1992) reconocidos por su especificidad, difícil imitación y transferencia.

Partiendo de la Teoría de Recursos y Capacidades (Wernerfelt, 1984; Barney, 1986; Grant, 1991), se considera a las empresas como poseedoras de recursos con carácter estratégico (Amit y Schoemaker,

1993) dada su influencia en los resultados globales. Gran parte de los estudios realizados bajo la perspectiva de los recursos y capacidades se ha centrado en identificar los activos intangibles que, como recursos internos específicos, conducen a las organizaciones a diferencias notables en su desempeño respecto a otras del mismo sector.

En el contexto de un entorno de cambios acelerados y en una concepción que marca la evolución del análisis estratégico empresarial, aparece el enfoque de las Capacidades Dinámicas (Teece, Pisano y Shuen, 1997; Zahra, Sapienza, y Davidsson, 2006), el cual atribuye un papel prioritario a las habilidades colectivas para promover la adaptación a las condiciones de nuevos escenarios competitivos que demandan de las empresas respuestas inmediatas.

Desde el cambio de perspectiva anotado, el conocimiento posicionado como factor de producción (Drucker, 1992; Nonaka, 1994) y el aprendizaje se constituyen en elementos clave para responder a los desafíos que contemplan los mercados. Con esas premisas, nos desenvolvemos en lo que varios autores (Drucker, 1992, 1994; Lundvall y Johnson, 1994; Castells, 1999; Castello, 2002) identifican como la sociedad del conocimiento o economía basada en el conocimiento, caracterizada por la relevancia del capital intelectual, el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, la transformación de las formas de trabajar y aprender de la sociedad. De forma simultánea, cobra un creciente interés en la literatura empresarial el análisis de las condiciones estructurales y ambientales (Guadamillas y Donate, 2006) como elementos que influyen en el desarrollo del conocimiento.

En este marco de ideas, la ausencia de estudios empíricos en Ecuador, aplicados a sectores económicos desde la perspectiva del conocimiento, nos lleva a justificar la necesidad de ampliar la comprensión de nuestra realidad y actuar frente a los retos derivados de nuevos escenarios, donde la dirección del conocimiento puede contribuir sustancialmente en la formación de nuevos conocimientos y capacidades dinámicas (Castello, 2002), clave para adaptarnos al entorno (Cohen, y Levinthal, 1990; Zahra y George, 2002).

En Ecuador, la producción de camarón se mantiene en constante crecimiento, dinamizando la economía a través de las exportaciones y generación de empleo en actividades relacionadas (Banco Central del Ecuador, 2015; Cámara Nacional de Acuicultura, 2015). La provincia de El Oro ocupa el segundo lugar en participación de producción, destacando la presencia de empresas exportadoras. No obstante, la necesidad de generar capacidades que contribuyan a identificar estrategias para mejorar la competitividad en los mercados internacionales, pone de manifiesto la ausencia de estudios en el sector camaronero bajo un enfoque de dirección del conocimiento. De esta forma se justifica el presente análisis, partiendo de la caracterización de las prácticas organizacionales aplicadas en unidades productoras de camarón, como una forma de aproximación a los factores que fortalecen las capacidades colectivas asociadas al conocimiento y aprendizaje.

Del análisis realizado a la información expuesta por la Cámara Nacional de Acuicultura (2016), las empresas ecuatorianas productoras de camarón experimentan la necesidad de implementar cambios organizativos para ajustarse a las exigencias que involucran la introducción y evolución de las normativas de calidad internacional que rigen el sector. Los cambios en los mercados de exportación, han llevado a los empresarios a enfocarse en aspectos de la cadena de producción, como la tecnificación de procesos, en paralelo a la inversión en tecnología, e implementación de buenas prácticas de acuicultura, con el fin de comprender mejor la relación de los cultivos acuícolas con la naturaleza.

En el escenario descrito, las capacidades desarrolladas a partir de la dirección del conocimiento organizativo se convierten en piezas clave para ofrecer respuestas que promuevan la implementación de acciones y procesos de mejora continua que requieren las empresas para mantenerse competitivas en los mercados internacionales.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es el de caracterizar las prácticas organizacionales de dirección del conocimiento en las empresas productoras de camarón de la provincia de El Oro en Ecuador, mediante la identificación de los principales factores que influyen en las dimensiones de generación y transferencia del conocimiento organizacional.

El sustento teórico se fundamenta en la Teoría de los Recursos y Capacidades Dinámicas; en las contribuciones de la visión de la empresa basada en el conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995; Grant, 1996; Bueno, 2004) y en los enfoques sobre las dimensiones que comprende la dirección del conocimiento (Bernal, Frost, y Sierra, 2014).

Para la aplicación del estudio se tomó una muestra de 26 empresarios, pertenecientes a la Asociación de Productores Camaroneros fronterizos (ASOCAM) que mantiene en la actualidad 80 socios activos, y se encuentran ubicados en el cantón Huaquillas, provincia de El Oro. Los resultados se pueden interpretar como un diagnóstico de las prácticas de dirección del conocimiento en estas empresas, lo que puede orientar a futuro la toma de decisiones en el sector para diseñar estrategias que ayuden a la mejora del desempeño global.

La estructura del trabajo es la siguiente. Tras la introducción, se realiza una revisión de la literatura en la que se detallan los fundamentos de la teoría del conocimiento, el carácter estratégico del conocimiento y el proceso de aprendizaje organizativo. Posteriormente, se describe la metodología utilizada y se muestran los principales resultados obtenidos. Finalmente, se exponen las conclusiones del trabajo, así como sus principales limitaciones y futuras líneas de investigación derivadas del mismo.

2. Marco teórico

2.1. La visión de la empresa basada en el conocimiento

La generación de ventajas competitivas se mantiene como aspecto central en las discusiones del ámbito académico y empresarial, independientemente del origen o sector económico. Así, en un ambiente de mercado caracterizado por la velocidad de cambio, aumenta la preocupación por identificar estrategias que contribuyan a una mayor duración de los factores que generan competitividad. En este sentido, podemos constatar la importancia que otorga a ésta idea la Teoría de Recursos y Capacidades (Wernerfelt, 1984; Barney, 1991; Grant, 1991; Amit y Schoemaker, 1993; Peteraf, 1993), la cual considera que los factores internos de la empresa, principalmente de carácter intangible y de difícil imitación, constituyen una base más sólida para la generación y mantenimiento de la ventaja competitiva.

Los recursos, entendidos como competencias centrales que diferencian a las empresas (Prahalad y Hamel, 1990), corresponden a elementos estáticos que requieren ser renovados, mejorados y combinados. De ahí, la importancia de las capacidades organizativas, constituidas a partir de una combinación de recursos. Los cambios constantes del entorno, destacados por la acelerada evolución de la tecnología, relacionados a nuevas formas de comunicación, cambios de paradigmas, y consumidores mejor informados, han resaltado el interés sobre el enfoque de capacidades dinámicas (Teece, Pisano y Shuen, 1997; Teece, 2014). La Teoría de las Capacidades Dinámicas pone de manifiesto la necesidad de las empresas por desarrollar nuevos recursos y capacidades que les permitan mantenerse competitivas en un nuevo ambiente de mercado. Para ello, no es suficiente un grupo de recursos fijos, siendo necesario su regeneración a través de procesos emergentes o deliberados (Mintzberg, 1991). En éste orden de ideas, "las capacidades dinámicas comprenden las habilidades de la empresa y de los gerentes para modificar continuamente la dotación de recursos de manera que sea flexible y adaptable ante los cambios del entorno" (Vivas, 2013, p. 128).

La Teoría de la Empresa basada en el Conocimiento (Nonaka, 1994; Nonaka y Takeuchi 1995; Grant, 1996) enfatiza en el carácter estratégico de los recursos intangibles y reconoce al conocimiento como principal activo de una organización, con propiedades derivadas de la especificidad de su entorno y la experiencia, de difícil sustitución y transmisión, dada su naturaleza tácita en primera instancia (Teece, Pisano, y Shuen, 1997).

Desde los trabajos pioneros de Teece (1981) y Nelson y Winter (1982) se ha puesto énfasis en el conocimiento, no sólo como elemento diferenciador de las empresas, sino también como un recurso potencial para explicar el desempeño de las mismas.

Desde una dimensión epistemológica del conocimiento, que refiere a su naturaleza y origen, Polanyi (1966), distingue entre tácito y explícito. El conocimiento como recurso intangible reside en la mente de las personas (Polanyi, 1966; Davenport y Prusak, 1998;), aquí se revela la característica de tácito, reconociendo su naturaleza individual, se distingue por ser de tipo subjetivo, incorpora creencias, es intuitivo, no formalizado, de difícil codificación. Proviene de la acumulación de la experiencia individual derivada de procedimientos, rutinas, valores, siendo su forma de comunicación habitual la socialización, transmitido de manera directa (Louffat, 2013). Grant (1996, p. 111) señala que "el conocimiento tácito es revelado a través de su aplicación, y adquirido mediante la práctica, siendo la transferencia entre las personas, lenta, costosa e incierta".

El conocimiento explícito tiene como principal característica su codificación, lo que permite, a nivel operativo, sistematizar y materializar procedimientos en documentos, esto hace posible la transmisión al grupo humano vinculado (Nonaka y Takeuchi, 1995; Nonaka y Komo, 1998; Smith, 2001). El paso de conocimiento tácito a explícito, involucra el tratamiento de datos no estructurados hasta su transformación en datos estructurados, proceso comprendido en la fase de generación del conocimiento. El potencial de una organización para desarrollar ventajas competitivas, dependerá en gran medida de su capacidad para transformar el conocimiento tácito en explícito (Davenport y Prusak, 1998).

De forma articulada, desde una dimensión ontológica, se clasifica al conocimiento en atención a su posesión dentro de la organización, así se distingue entre conocimiento individual y colectivo (Ordóñez y Parreño, 2005; Caraballo, 2006), siendo el medio interno, en primera instancia, el espacio para la interacción, actividad desde la cual se opera la transferencia. En éste punto se destacan las orientaciones implementadas por directivos y responsables, a fin de establecer un marco de reglas que contemplen procedimientos, rutinas y herramientas para posibilitar los procesos de transferencia del conocimiento, donde se va gestando y desarrollando, en tanto crece el valor del mismo al pasar de individual al dominio del grupo.

Nonaka y Takeuchi (1995) establecieron una concepción del conocimiento basándose en la justificación de creencias individuales sobre relaciones causales de los fenómenos de interés observados, donde la información constituye un input de entrada y su tratamiento conlleva a una salida, expresada en el nuevo conocimiento generado en el proceso de transformación.

El conocimiento organizacional es reconocido como un activo estratégico, en tanto se manifiesta como recurso prioritario en la creación de valor para las empresas, "permite innovar y mantener de forma continua posiciones de ventaja en el mercado" (Calero, 1999, p. 64), por lo tanto su uso y aplicación, por encima del hecho de mantener la propiedad del mismo (Claver, et al., 2004), propician la generación de ventajas competitivas (Spender y Grant, 1996).

Dada su importancia, Grant (1996) señala la necesidad de identificar y ejecutar procesos de dirección del conocimiento, permitiendo innovar en procesos y productos de acuerdo a las necesidades cambiantes del mercado

2.2. La dirección del conocimiento

El conocimiento, vinculado a las actividades propias de una empresa, debe ser coordinado para extraer su mayor beneficio y potenciar las oportunidades para construir características que confieran ventajas sobre los competidores. En este sentido, por medio de actividades de dirección del conocimiento, se estaría poniendo "el conocimiento en acción" (Bueno, 2004, p. 40). La Tabla 1 muestra las actividades vinculadas con una dirección del conocimiento.

Tabla 1
Acciones vinculadas a la Dirección del Conocimiento

Autor	Dimensiones del conocimiento
Wiig	Creación, captura, transformación y uso.
(1997, pp. 400)	Creación, captura de conocimiento, recuperación, acceso, y uso del conocimiento.
Rao y Osei-Bryson	Identificar, retener y socializar, proteger y valorizar, usar, crear.
(2007, pp. 370)	Identificación, transmisión, medios y tecnología, toma de decisiones, cultura organizacional y competencia.
Torres, et al.,	
(2014, pp. 68)	
González y García	
(2011, pp. 88)	

Nonaka y Takeuchi (1995) señalan dos vertientes para la generación. La primera se identifica en la interacción de los individuos al interior de la organización, derivada de la puesta en marcha de grupos de trabajo. La segunda, desde la perspectiva del intercambio que se produce con actores externos a la organización. En éste punto, juega un rol trascendental la orientación y promoción de ambientes

internos que propicien el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias.

La adquisición de nuevos conocimientos está ligada al aprendizaje, de ahí que la asignación de recursos para fomentar la capacidad de aprendizaje organizacional, en paralelo a la mejora de procesos, se constituye en una necesidad para el diseño de estrategias (Nevis, et al., 1995). En éste sentido, partiendo del aumento de la capacidad de aprendizaje a nivel individual, se posibilita la acumulación de conocimientos útiles a la organización, en tanto su aplicación y utilidad fortalecen el desarrollo y mantenimiento de ventajas competitivas.

Los estudios de Cohen y Levinthal (1990) distinguen entre aprendizaje interno y externo, relacionando el conocimiento existente en la organización con la capacidad de absorción de nuevos conocimientos.

El aprendizaje interno como proceso, es aquel que se produce en la experiencia directa de actos y reflexiones, individuales, grupales u organizacionales (Crossan, Lane y White, 1999; Castañeda y Fernández, 2007), en el intercambio de los individuos que participan en el desarrollo de conocimiento tácito implícito en las habilidades y competencias de la organización (Claver, et al., 2013), siendo específico de su contexto (Oviedo et al., 2014).

Las capacidades organizacionales pueden manifestarse como rutinas organizativas (Nelson y Winter, 1982), de ahí que el aprendizaje, en primera instancia, mejore a través de la experiencia adquirida en las rutinas de tipo operacional.

El aprendizaje externo se refiere a la captación de información externa y a su internalización, que tras un proceso de aprendizaje se suma al conocimiento tácito organizacional interno. De esta forma, la adquisición de competencias puede venir de la mano de asesores, proveedores y de competidores, de los cuales se observan y analizan sus mejores prácticas para adaptar los conocimientos que puedan ser útiles para la organización, aprovechando el aprendizaje de la experiencia de terceros. En éste sentido el aprendizaje organizativo se apoya en lo que Coleman (1988) denominó 'capital social', refiriéndose a las relaciones entre individuos y organizaciones, desde las cuales se intercambian recursos y generan oportunidades para los miembros de una red social.

Basándonos en la revisión de literatura presentada y el objetivo propuesto, para el presente trabajo asumimos la dirección del conocimiento como el conjunto de actividades internas, organizadas para crear, desarrollar y transferir el conocimiento. Dentro del marco de la realidad de la actividad camaronera observada en la provincia de El Oro-Ecuador, se plantean las siguientes cuestiones de investigación: ¿qué elementos se asocian a las prácticas organizacionales de dirección del conocimiento en el sector camaronero?, ¿qué tipo de conocimiento prevalece en las prácticas organizacionales?, ¿la generación del conocimiento se apoya en el conocimiento interno o externo? En los siguientes apartados trataremos de dar respuesta a las cuestiones expuestas.

3. Metodología

3.1. Empresas participantes y recogida de información

El estudio se enfoca en las empresas productoras de camarón en la provincia de El Oro (Ecuador), el cual ocupa el segundo lugar en producción nacional. El sector camaronero en Ecuador se constituye en un pilar fundamental para la economía, generando empleo en cinco provincias costeras. Según la Cámara Nacional de Acuicultura (2015), se identifican alrededor de 250.000 puestos de trabajo entre directos e indirectos, de los cuales el 60% se ubican en zonas rurales, con escaso desarrollo económico. Es importante mencionar que el 80% de los trabajadores en las plantas empacadoras son mujeres, lo que contribuye a un enfoque de inclusión social. En el año 2015, la participación del camarón en las exportaciones totales del país correspondió al 21%, desplazando a las exportaciones de banano que durante décadas se mantenían en primer lugar (Banco Central del Ecuador, 2015).

El sector camaronero, a nivel nacional, está formado por 39 empresas exportadoras y 1.315 productores de camarón, además de los intermediarios que sirven de enlace entre los dos primeros. Existen actividades derivadas del cultivo de camarón que contribuyen a consolidar un tejido productivo que marca un gran impacto en la economía. Muestra de ello son las actividades e infraestructura de apoyo como empacadoras, fábricas de alimentos, laboratorios de larvas, fábricas de hielo, seguridad y gestión de calidad.

Nuestra población objeto de estudio estuvo formada por un total de 80 empresas, las cuales son socios activos de la Asociación de Productores Camaroneros fronterizos (ASOCAM). ASOCAM canaliza su

producción para la exportación de forma directa y cumple con los parámetros de calidad que exigen los mercados internacionales.

El instrumento utilizado para la recogida de información fue el cuestionario (ver Anexo I), el cual incluyó 36 preguntas valoradas a través de una escala Likert de 5 puntos. Finalmente, 26 empresas socias ubicadas en la provincia de El Oro contestaron a la encuesta, constituyendo así la muestra de nuestro estudio. Las empresas de la muestra representan a productores de camarón con diversas extensiones de tierra y de producción.

Las preguntas del cuestionario se formularon en base a los trabajos de Lapiedra y Alegre (2005) y Camisón, et al. (2009). El cuestionario se dividió en dos apartados: (1) estructura para la dirección del conocimiento (preguntas de la 1 a la 16) comprendiendo el ambiente, la estructura institucional, la cultura organizacional y los recursos tecnológicos; (2) dimensiones para la generación y transferencia del conocimiento (preguntas de la 17 a la 36). La recogida de información se realizó de forma personalizada, con lo que se pudo atender a las dudas relacionadas con las preguntas y la escala. Se coordinó la visita a la sede de la asociación de productores a través de una jornada de capacitación que los socios mantenían en relación a la implementación de normativas de seguridad ocupacional. El objetivo del estudio, los antecedentes y el cuestionario se expusieron de manera grupal, pasando posteriormente a la recogida de información de forma individual.

3.2. Procedimiento estadístico y justificación de su aplicación

El análisis factorial exploratorio (AFE) es una técnica de reducción de datos que sirve en ciencias sociales y en psicología, para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables. El explorar las percepciones de los productores camaroneros de la asociación ASOCAM mediante 36 preguntas, lleva a averiguar si estas preguntas insertadas en un cuestionario se pueden agrupar en factores que caractericen las dimensiones de la dirección del conocimiento en la muestra de informantes. Hay que precisar que, a diferencia de otras técnicas como el análisis de la varianza o el de regresión, en el AFE todas las variables del análisis cumplen el mismo papel. En efecto, el paso decisivo para verificar la estructura interna de cualquier escala, así como para seleccionar y otorgar significado teórico a un conjunto inicial de ítems de un test es el AFE (Martínez, 1995).

Según Kline (2000), mediante el AFE, la variabilidad de las puntuaciones de un conjunto de variables es explicada por un número más reducido de dimensiones o factores. De este modo, por ejemplo, una gran cantidad de ítems pueden reducirse a un número pequeño de factores o dimensiones que confieran un significado teórico a la medición. Cada uno de estos factores agrupa a los ítems intercorrelacionados que son, al mismo tiempo, relativamente independientes de los restantes conjuntos (factores) de ítems. Se utilizó como herramienta para tratamiento estadístico el software SPSS versión 22.

La fiabilidad del cuestionario se analizó a través del cálculo del Alfa de Cronbach. Mediante la revisión de las correlaciones se escogieron aquellas variables que mayor correlación presentaron, haciendo un primer proceso de selección previo al análisis factorial exploratorio.

A continuación se analizó la muestra de los 26 productores de camarón de acuerdo al siguiente procedimiento: a) cálculo de la matriz de variabilidad conjunta de todas las variables, b) extracción del número óptimo de factores realizada mediante el método de componentes principales, c) la rotación de la solución para facilitar la interpretación usando el método Varimax y d) la estimación de las puntuaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones. Un problema omnipresente en la investigación tiene que ver con los casos perdidos (missing data), los que no sucede en la investigación por el alto Alfa de Cronbach encontrado.

4. Resultados y discusión

Tal y como se observa en la Tabla 2, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.859 (superior al valor mínimo de aceptación del 0.70), con lo que se valida el uso del cuestionario aplicado a los socios de ASOCAM. En la Tabla 3, también puede observarse cómo el estadístico KMO supera el valor de 0.50, con lo que las correlaciones pueden ser explicadas por las variables que se señalan en los cuatro componentes obtenidos. En la misma Tabla 3, también se observa cómo la prueba de esfericidad de Bartlett arroja buenos resultados en cuanto al uso del análisis factorial exploratorio. La significatividad $p < 0.01$ indica

la existencia de correlaciones significativas a un 1% entre las variables y el modelo factorial.

Tabla 2.
Fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
,834	,859	36

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,619
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	193,622
	Gl	105
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

A partir del AFE se obtienen cuatro componentes principales, los cuales recogen 15 de las 36 preguntas del cuestionario y explican el 70.243% de la varianza total, proporcionado un valor adecuado para la explicación de las variables incluidas dentro de cada uno de los componentes (ver Tablas 4 y 5). Estos cuatro componentes nos permiten conocer si en las empresas analizadas se están aplicando prácticas relacionadas con la dirección del conocimiento, y se han identificado como: 1) ambiente y estructura institucional, 2) generación y transferencia del conocimiento, 3) recursos tecnológicos y, 4) cultura organizacional.

Tabla 4
Varianza total explicada

Nota: Método de extracción análisis de componentes principales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,992	33,283	33,283	4,992	33,283	33,283	2,933	19,551	19,551
2	2,546	16,975	50,258	2,546	16,975	50,258	2,851	19,010	38,560
3	1,780	11,863	62,121	1,780	11,863	62,121	2,628	17,523	56,083
4	1,218	8,122	70,243	1,218	8,122	70,243	2,124	14,159	70,243
5	,970	6,463	76,706						
6	,863	5,755	82,461						

7	,694	4,627	87,088					
8	,509	3,393	90,482					
9	,393	2,620	93,102					
10	,273	1,822	94,924					
11	,238	1,590	96,514					
12	,213	1,423	97,937					
13	,139	,929	98,865					
14	,110	,735	99,601					
15	,060	,399	100,000					

Tabla 5. Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
P24.	,803	,234	,105	,135
P7.	,723	,467		
P28.	,717		-,384	,102
P8.	,693		,249	,347
P23.	,539	,415	,104	,445
P30.	-,100	-,832		
P34.	,114	,790	-,242	-,123
P6.	,215	,653	,238	,204
P25.	,475	,581	,214	,100
P22.			,842	
P13.	,234	-,132	,788	-,388
P14.			,753	,248
P4.	,149	,444	,541	,462

P10.	,277	-,244	,166	,812
P19.	,172	,217	-,104	,788
Nota: Método de extracción análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.				
a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.				

Los cuatro componentes, con sus variables ordenadas por autovalores de mayor a menor valor, revelan las siguientes características:

4.1. Ambiente y estructura institucional (P24, P7, P28, P8, P23).

Con en éste componente se identifica la existencia de un entramado organizacional (P24) en el que los directivos departamentales diseñan y ejecutan acciones de mejora interna, mediante la participación del talento humano, al cual fortalecen con procesos de aprendizaje continuo (P7, P28). En éste sentido, se revela el compromiso de la alta dirección con la generación de conocimiento (P8), al establecer mecanismos que conducen a mejorar las capacidades colectivas para adaptarse (P23) a los cambios derivados de las normativas sanitarias y de calidad que se establecen en el sector y que se constituyen en una prioridad para mantenerse en los mercados.

4.2. Generación y transferencia del conocimiento (P30, P34, P6, P25).

Mediante las variables expuestas, se manifiesta cierta debilidad en el acceso al conocimiento codificado (P30). No obstante, se reconoce la existencia de procesos documentados (P4), lo que lleva a los informantes a percibir que parte fundamental del conocimiento que hace posible la operatividad diaria se encuentra respaldado ante eventuales salidas de colaboradores (P34).

La promoción de valores y políticas institucionales (P6) es percibida como un elemento clave en el refuerzo del aprendizaje organizacional. Así, en el marco de una filosofía que apunta a la mejora continua, se ejecutan acciones para la implementación y mantenimiento de sistemas de gestión de la calidad, los cuales propician la generación y transferencia de conocimiento. Se destaca el enfoque en las relaciones con los clientes (P25), desde las cuales se monitorean sugerencias que, al ser procesadas, dan paso a mejoras en procesos, percibiéndose la creación de valor en la generación del nuevo conocimiento que hace posible los cambios y adecuaciones.

4.3. Recursos tecnológicos (P22, P13, P14, P4).

Los recursos tecnológicos se constituyen en medios alternativos para compartir la información clave, por lo que las variables resultantes ponen de manifiesto en las empresas camaroneras de la disponibilidad de recursos tecnológicos (P14) para la gestión, disposición y compartición de la información relativa a procesos clave de producción (P4). Se reconoce la orientación en el fortalecimiento de habilidades y capacidades para el uso de las tecnologías para la información y la comunicación (P13), y la práctica de actividades que facilitan la complementariedad entre conocimiento tácito y explícito, lo cual faculta al talento humano para la identificación de oportunidades de mejora en procesos (P22).

4.4. Cultura organizacional (P10, P19).

A partir de la variable P10, se identifica la percepción de una cultura que promueve actividades de aprendizaje organizacional orientadas a fortalecer las capacidades del talento humano, como vía para favorecer la generación de conocimiento individual y colectivo. En el ámbito de una cultura de aprendizaje, se destaca la apertura al intercambio con proveedores (P19), quienes poseen conocimiento especializado del sector. Así, esta relación se constituye en un pilar para actualizar conocimientos, mejorar procesos y utilización de recursos, aprovechando las oportunidades de asesoría técnica y capacitaciones que brindan.

5. Conclusiones

Desde el presente trabajo se ha contemplado el objetivo de caracterizar las prácticas organizacionales de dirección del conocimiento en las empresas productoras de camarón de la provincia de El Oro en Ecuador, mediante la identificación de factores que influyen en las dimensiones de generación y transferencia del conocimiento organizacional.

El enfoque de la investigación se ha justificado por el rol que tiene el conocimiento como factor estratégico y como fuente de ventajas competitivas sostenibles para las empresas. La selección del sector de análisis se justifica por la importancia que tiene la producción de camarón en la provincia de El Oro, siendo una de las principales actividades que dinamiza la economía local y contribuye significativamente a la economía nacional.

Con esta investigación se contribuye a que los directivos de las empresas camaroneras de la provincia de El Oro sean conscientes de las ventajas de ampliar su visión, incorporando el diseño de estrategias que adopten el conocimiento como eje central.

Para contribuir a ello, se ha dado respuesta a las cuestiones de investigación planteadas, identificando con los principales resultados obtenidos los factores que limitan y/o facilitan la generación y transferencia de conocimientos.

En este sentido, el acceso a la documentación de procesos, como conocimiento explícito, se asocia a una debilidad de la estructura organizacional, lo cual no favorece la complementación con actividades de compartición de otros conocimientos más tácitos.

Por otro lado, se destaca la incorporación de recursos tecnológicos para la gestión de la información, y la orientación del aprendizaje a través de actividades constantes de capacitación, lo que revela el interés en reforzar las capacidades organizacionales para la apropiación y facilitar la adaptación.

Se percibe una práctica extendida de cultura organizacional abierta al intercambio de conocimiento con agentes externos, como clientes, proveedores, instituciones gubernamentales y organismos internacionales sanitarios. Estas relaciones facilitan la captación de conocimiento de tipo explícito, útil para la adaptación a los cambios de la normativa sanitaria de exportación de camarón y los protocolos de gestión de la calidad.

Las empresas camaroneras, mediante actividades de aprendizaje continuo y una combinación de conocimiento externo e interno, están mejorando su capacidad de respuesta frente a las exigencias específicas derivadas del sector.

No obstante a lo anterior, este estudio presenta dos limitaciones principales. En primer lugar, sólo se han incluido en el análisis dos dimensiones de la dirección del conocimiento. En segundo lugar, no se ha discriminado a las empresas participantes por tamaño y volumen de producción. Como consecuencia, a pesar de que los resultados obtenidos nos ayudan a identificar las prácticas organizativas relacionadas con la puesta en práctica de actividades de dirección de conocimiento, los mismos no se pueden generalizar a la totalidad de los productores camaroneros. De ahí que, como futuras líneas de investigación, se plantea avanzar desde el análisis exploratorio realizado a un análisis confirmatorio, ampliando la muestra con productores de otras provincias y segmentándola en base a variables como: hectáreas en producción, volumen de producción, nivel de tecnología y certificaciones de calidad.

Referencias bibliográficas

Amit, R., & Schoemaker, P. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33-46.

Banco Central del Ecuador. (2015). Exportaciones por actividad económica. Recuperado de <https://www.bce.fin.ec/>

Barney, J. (1986). Types of competition and the theory of strategy. *Toward an integrative framework. Academy of Management Review*, 11(4), 791-800.

Bernal, C., Frost, J. & Sierra, H. (2014). Importancia de la gerencia del conocimiento. *Contrastes entre la teoría y la evidencia empírica. Estudios Gerenciales*, 30(130), 65-72.

Bueno, E. (2004). Dirección del conocimiento organizativo. Propuesta terminológica para estudiar el desarrollo, medición y gestión de intangibles en las organizaciones. AECA. *Revista de la Asociación*

Española de Contabilidad y Administración de Empresas, 68, 39-40.

Calero, J. (1999). Sobre gestión del conocimiento, un intangible clave en la globalización. *Economía Industrial*, 330, 61-70.

Cámara Nacional de Acuacultura. (2015). Ecuador apuesta a la calidad con el mejor camarón del mundo. Recuperado de <http://www.cna-ecuador.com>

Cámara Nacional de Acuacultura. (2016). Acuicultura 2.0, Editorial. *Revista Aqua Cultura*, 114, 6-7.

Camisón, C., Boronat, M., Villar, A., & Puig, A. (2009). Sistemas de gestión de la calidad y desempeño. Importancia de las prácticas de gestión del conocimiento y de I+ D. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 123-134.

Caraballo, N. (2006). Gestión del conocimiento. Aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo. *Intangible Capital*, 2(13), 308-326.

Catañeda, D. & Fernández, M. (2007). From individual learning to organizational learning. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(4), 363-372.

Castello, E. (2002). Los activos intangibles en la era del conocimiento. *Boletín de Estudios Económicos*, 57(176), 197-226.

Castells, M. (1999). La era de la información, economía, sociedad y cultura. La sociedad red. México: Siglo XXI Editores.

Claver, E., López, M., Molina, J., & Zaragoza, P. (2004). La integración del capital medioambiental en el capital intelectual de la empresa. *Revista de Economía y Empresa*, 21(50), 11-28.

Claver, E., Molina, H., & Zaragoza, P. (2013). El efecto dinamizador del capital intelectual en la innovación de las empresas familiares. *Economía Industrial*, 388, 121-128.

Cohen, W., & Levinthal, D. (1990). Absorptive capacity. A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152

Coleman, J. (1988). Social capital in the creation the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the structure of tests". *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999): An organizationa learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.

Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge. How Organizations Manage What They Know. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Drucker, P. (1992). The new society of organizations. *Harvard Business Review*, 70(5), 95-104.

Drucker, P. (1994). The age of social transformation. *The Atlantic Monthly*, 273(11), 53-80

Garcia, M. (2004). Los elementos integrantes de la nueva riqueza de la empresa. *Intangible Capital*, 2, 87-108.

González, R., & García, F. (2011). Innovación abierta. Un modelo preliminar desde la gestión del conocimiento. *Intangible Capital*, 7(1), 82-115.

Guadamillas, F., & Donate, M. (2006). Conocimiento organizativo, innovación y crecimiento empresarial. el caso del Grupo Tecnobit. *Universia Business Review*, 4(12), 1-17.

Grant, R. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage. Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135.

Grant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(2), 109-122.

Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13(2), 135-144.

Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing*. London. Routledge.

Lapiedra, R. y Alegre, J. (2005). Gestión del conocimiento y desempeño innovador. Un estudio del papel mediador del repertorio de competencias distintivas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 23, 117-138.

Louffat, E. (2013). Convergencia de los modelos de conocimiento y de competencias como soporte

- para la moderna administración de empresas. *Revista EAN*, 53, 24-35.
- Lundvall, B., & Johnson, B. (1994). The Learning Economy. *Journal of Industry Studies*, 1(2), 23-42.
- Martínez, R. (1995). *Psicometría*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Mintzberg, H. (1991). Learning 1, planning 0 reply to Igor Ansoff. *Strategic Management Journal*, 12(6), 463-466.
- Nelson, R., & Winter, S. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nevis, E., DiBella, A., & Gould, J. (1995). Understanding Organizations as Learning Systems. *Sloan Management Review*, 36(2), 73-85.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovations*. New York-Oxford: Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of "ba". Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Nonaka, I., & Von Krogh, G. (2009). Perspective-tacit knowledge and knowledge conversion. Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635-652.
- OECD. (1996). *The Knowledge-based Economy*, Paris.
- Ordoñez, P., & Parreño, J. (2005). Aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento. un análisis dinámico del conocimiento de la empresa. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 11(1), 165-177.
- Oviedo, M., Castellanos, M., Riquelme, A., & García, J. (2014). La relación entre aprendizaje organizacional y los resultados en la Administración Pública. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(1), 1-10.
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage. A Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, 3, 179-191.
- Polanyi, M. (1966). The logic of tacit inference. *Philosophy*, 41(155), 1-18.
- Porter, M. (1980). *Competitive strategy*. New York: Free Press.
- Porter, M. (1990). The competitive advantage of nations, *Harvard Business Review*, 68(2), 73-94.
- Prahalad, C., & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.
- Quintas, P., Lefere, P., & Jones, G. (1997). Knowledge management: a strategic agenda. *Long Range Planning*, 30(3), 385-391.
- Rao, L., & Osei-Bryson, K. (2007). Towards defining dimensions of knowledge systems quality. *Expert Systems with Applications*, 33 (2), 368-378.
- Rumelt, R. (1991). How much does Industry matter?. *Strategic Management Journal*, 12(3), 167-185.
- Smith, E. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311-321.
- Spender, J., & Grant, R. (1996). Knowledge and the firm. overview. *Strategic Management Journal* 17(2), 5-9.
- Teece, D. (1981). The market for know-how and the efficient international transfer of technology. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 458(1), 81-96.
- Teece, D. (2014). The foundations of enterprise performance. Dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *The Academy of Management Perspectives*, 28(4), 328-352.
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Torres, C., González, J., & Arango, H. (2014). Importancia de la gerencia del conocimiento. Contrastes entre la teoría y la evidencia empírica. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 65-72.

Vivas, S. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI. Cuadernos de Administración, 26(47), 119-140.

Wernerfelt, B., (1984). A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, 5(2), 171-180.

Wiig, K. (1997). Integrating intellectual capital and knowledge management. Long Range Planning, 30(3), 399-405.

Zahra, S., & George, G. (2002). Absorptive capacity. A review, reconceptualization, and extension. Academy of Management Review, 27(2), 185-203.

Zahra, S., Sapienza, H., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities. A review, model and research agenda. Journal of Management Studies, 43(4), 917-955.

Anexos

CUESTIONARIO: INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Alternativas de respuesta: Totalmente desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Neutral (3); De acuerdo (4); Completamente de acuerdo (5)

Cuestiones	Respuestas				
	1	2	3	4	5
P1. La empresa tiene documentada la visión, misión					
P2. La empresa promueve y comunica la necesidad de aportar a la visión y misión.					
P3. En los últimos 5 años se ha realizado una actualización a la visión y misión.					
P4. Los procesos esenciales de producción se encuentran documentados					
P5. La empresa dispone de un Plan Estratégico					
P6. Se promueve la aplicación de los valores y políticas institucionales.					
P7. Existe un ambiente que impulsa el aprendizaje continuo					
P8. La alta dirección manifiesta algún interés por la gestión de sus recursos intangibles como el conocimiento					
P9. Se han identificado las habilidades prioritarias para los distintos departamentos de la empresa					
P10. Se difunde la importancia de fortalecer el conocimiento individual y colectivo					
P11. El trabajo en equipo se promueve desde la alta dirección					
P12. La empresa aplica las tecnologías de información y comunicación para monitorear la opinión de los clientes					
P13. Se promueve el aprendizaje de las TICs mediante capacitaciones programadas					
P14. En los últimos 5 años se han realizado inversiones para actualizar los medios tecnológicos al servicio de la gestión de información					
P15. Existe dependencia hacia ciertos colaboradores que manejan sistemas informáticos propios de la empresa					
P16. Existen en todos los departamentos sistemas informáticos que permitan acceder y compartir información internamente					
P17. La empresa promueve capacitaciones en alianza con instituciones públicas					
P18. La empresa se mantiene actualizada respecto a oportunidades de capacitación que brindan actores externos como gremios, cámaras de producción					
P19. La empresa aprovecha la relación con proveedores para fortalecer sus conocimientos mediante asesoría y capacitaciones					
P20. La empresa ha contratado consultorías en los últimos 5 años					

P21. Los procesos documentados brindan información y orientación suficiente para la ejecución del trabajo en cada departamento

P22. Los cambios en procesos se han generado por iniciativa interna

P23. Los cambios en procesos se han generado por requerimientos normativos de calidad

P24. Los responsables departamentales programan reuniones para analizar problemas, incentivando la participación en la generación de nuevas ideas para mejorar procesos

P25. En los últimos 5 años se han incorporado las sugerencias de los clientes para la mejora de procesos y productos

P26. En la empresa se promueve el aprendizaje en diferentes departamentos, rotando funciones

P27. Existen mecanismos para recoger las sugerencias de los colaboradores respecto mejoras de procesos organizacionales

P28. Existen procesos definidos para impulsar el aprendizaje colectivo

P29. La empresa promueve la documentación de los procesos.

P30. Los colaboradores tienen acceso a la documentación de los procesos.

P31. Se dispone de mecanismos tecnológicos para facilitar la transmisión de información de los procesos.

P32. Existen procesos definidos para replicar el conocimiento adquirido por los colaboradores en capacitaciones de origen externo.

P33. La alta dirección promueve que las mejores prácticas departamentales sean compartidas en el colectivo de manera formal

P34. La salida de colaboradores no ocasiona una pérdida de competencias y conocimientos prioritarios para los departamentos

P35. Existen procedimientos para asegurar la disponibilidad de reemplazo a colaboradores clave (back-up)

P36. La administración promueve un ambiente positivo para compartir la experiencia de los colaboradores

1. PhD. Department of Management. University of Alicante, Alicante-Spain, email: enrique.claver@ua.es
2. PhD. Student, University of Alicante, Alicante-Spain. Department of Management, Technical University of Machala, Machala-Ecuador, email: mlgonzalez@utmachala.edu.ec
3. PhD. Department of Management. University of Alicante, Alicante-Spain, email: patrocinio.zaragoza@ua.es
4. Department of Management, Technical University of Machala, Machala-Ecuador, email: jcampuzano@utmachala.edu.ec

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 59) Año 2017

[Index]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]