E

l día a día en las organizaciones está generando diferentes escenarios y alternativas para asegurar su sostenibilidad y generar valor; con el constante cambio de los clientes y de la economía, donde nos encontramos inmersos en medio de cambios constantes, clientes más exigentes, menores ciclos de vida para los productos, mayor exigencia de no impactar social o ambientalmente de manera negativa, menores precios y mayor competencia, la innovación empieza a jugar un papel clave para el logro de la sostenibilidad en la organización. Para lograr innovar es necesario contar con colaboradores con un conocimiento e iniciativa, que sean capaces de “salirse de la caja” y logren satisfacer las expectativas de los clientes y al mismo tiempo cumplir con las metas de la organización. Dentro de cada organización la innovación puede ser totalmente diferente, pues debemos tener en cuenta la movilidad imperfecta (Navas JE y Guerras: los recursos intangibles y las capacidades suelen estar basados en la información y el conocimiento.); así, pues, la misma solución perfecta para una organización, puede no servir para otra, a pesar de estar en un mismo sector, esto debido a que cada una de ellas cuenta con su propia historia y cultura y en cada una de ellas las funciones de sus recursos y capacidades son diferentes.

Por esto, para lograr la innovación y sostenibilidad de la organización, es necesario propender por retener el conocimiento dentro de la misma y lograr volverlo un recurso económico. Las organizaciones pueden centrar su dirección estratégica en el conocimiento (Sveiby (2000:212)), lo cual permitirá beneficios crecientes derivados de la eficacia y requiere una inversión en personal; así pues los empleados son considerados como una inversión y un ingreso. Y en el momento que las organizaciones empiezan a considerar a sus empleados una inversión comenzarán a realizar estrategias que permitan retener el talento y generar un ambiente laborar apropiado, esto al final redundará en beneficio para la organización, en la cual sus empleados podrán comenzar a innovar y generar nuevo conocimiento, esto teniendo las condiciones apropiadas para el mismo; se requiere un fuerte involucramiento de los mandos altos de la organización, generar un cambio cultural y organizacional para ir logrando que los colaboradores empiecen a socializar su conocimiento con otras personas y de esta manera generar nuevo conocimiento e innovar. Como lo mencionan Nanoka y Takeuchi “*la socialización normalmente comienza por construir un espacio de interacción. Este espacio facilita a los participantes compartir los modelos mentales*”.

Una vez implementado el proceso de desarrollo del capital intelectual, conocimiento e innovación deberían trascender hacia todo el sistema de valor; todos los beneficios logrados en la cadena de valor integrada llegaran al cliente final y se verán reflejados en la sostenibilidad de todas las organizaciones de la cadena de valor integral.

*Yenny Constanza Duran Forero*