



**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Y EL GRADO DE INTERNACIONALIZACION DE LAS EMPRESAS: EL
EFECTO MEDIADOR DEL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD PARA
COMPETIR INTERNACIONALMENTE Y DE LA FLEXIBILIDAD
ESTRATEGICA EN DICHA RELACION.**

AUTOR

JAVIER MAURICIO RINCÓN GÓMEZ

DIRECTOR DEL PROYECTO

JUAN ANTONIO GUDZIOL

UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ECÓNOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SANTIAGO DE CALI

2015

TABLA DE CONTENIDO

1.	RESÚMEN/ ABSTRACT.....	Pág. 3-4
2.	INTRODUCCIÓN.....	Pág. 5-6
3.	CONTEXTUALIZACIÓN.....	Pág. 7
4.	ANÁLISIS DE LAS VARIABLES.....	Pág. 8-13
	A. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	Pág. 10-11
	B. CAPACIDAD PARA COMPETIR INTERNACIONALMENTE...	Pág. 12
	C. FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.....	Pág. 12-13
5.	CONCLUSIONES.....	Pág.13
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	Pág.14-15

UNIVERSIDAD
ICESI

RESÚMEN

Es imposible no reconocer que la forma de hacer negocios está sufriendo un cambio muy importante y significativo, cada vez son menos las barreras para el comercio mundial; por ende, abre de manera abrupta los posibles mercados para las empresas, esto implica la participación de éstas en mercados foráneos. A primera vista es algo positivo para el mercado, sin embargo, para lograr dominar este nivel de comercio es necesario estar muy bien preparado y tener un adecuado manejo de la compañía, conocer sus límites y saber identificar posibles oportunidades. Con el fin de lograr este objetivo se han identificado dos grandes corrientes teóricas las cuales dictan el modus operandi ideal de las organizaciones para lograr conseguir éste fin que llevará a un crecimiento empresarial sostenible.

Así las empresas deben pensarse la internacionalización de una manera juiciosa que logre no solamente en un primer momento la existencia de tal factor en la empresa, sino una estabilidad en la internacionalización de la misma con el fin de que su desarrollo sea efectivo en la competencia a escala mundial. A raíz de esto se han establecido tres variables que manera conjunta lograrían potencializar la internacionalización de tal empresa, estas variables son: aprendizaje organizacional, siendo ésta la de mayor importancia; la capacidad para competir internacionalmente; y, la flexibilidad de la organización.

Palabras claves: internacionalización, aprendizaje organizacional, capacidad para competir internacionalmente y flexibilidad de la organización.

ABSTRACT

It is impossible not to recognize that the way of doing business is suffering a very meaningful and important change, increasingly are less barriers to world trade; thus opens abruptly possible markets for enterprises, this implies the participation in foreign markets. At first sight it is a good thing for the market, however, to dominate this level of trade is necessary to be well prepared and have a proper management of the company, know their limits and learn to identify potential opportunities. In order to achieve this goal we have identified two major theoretical currents which dictate the ideal functioning of organizations to achieve this end, which will lead to a sustainable business growth.

So companies must think the internationalization of a judicious manner that achieves not only at first the existence of such factor on the company, but stability in the internationalization of the same so its development is effective in world-wide competition. As a result of this has been established three variables that together would potentiate the internationalization of such company, these variables are: organizational learning, this being the most important; the ability to compete internationally; and the flexibility of the organization.

Key words: internationalization, organizational learning, ability to compete internationally and flexibility of the organization.

INTRODUCCIÓN

En la necesidad del ser humano de ir expandiéndose, organizándose y construir estructuras solidas de poder, ha dado lugar al nacimiento de varios modelos de integración socioeconómica; el último de ellos remonta sus inicios en el nuevo milenio y viene impulsado por el motor de la globalización, que pese a sus innumerables críticas por los incuestionables impactos globales, se demuestra a si misma fortalecida ante el creciente intercambio comercial de las naciones y la evidente transformación del estilo de vida y consumo de la población mundial (Galvis, 2008).

Los diferentes procesos de integración económica, social y cultural que han venido desarrollando un sinnúmero de países desde los años 80, se han convertido en el vehículo más importante para transitar por el camino de la unión global. Resulta entonces evidente que las organizaciones económicas han sido permeadas de la internacionalización, lo cual ha ocasionado una necesidad de las mismas, cada vez mayor, en la adaptación de éste nuevo modelo de integración socioeconómico, pues de lo contrario se enfrentarían a un envejecimiento prematuro no deseado por éstas.

Las necesidades que genera el fenómeno de la globalización es una razón que motiva cada vez más a que las empresas de todo el mundo replanten sus procesos de producción y comercialización en cada una de sus líneas de producto. Siendo entonces como uno de los propósitos más importantes a seguir por las organizaciones del tercer milenio la implementación de modelos más productivos que permitan fortalecerse en las actividades comerciales locales y acceder a nuevos mercados extranjeros.

De acuerdo a lo anterior, es importante que las empresas se piensen la internacionalización de una manera juiciosa que logre no solamente en un primer momento la existencia de tal factor en la empresa, sino una estabilidad en la internacionalización de la misma con el fin de que su desarrollo sea efectivo en la competencia a escala mundial. A raíz de esto se han establecido tres variables que de manera conjunta lograrían potencializar la internacionalización de tal empresa, estas variables son: aprendizaje organizacional, siendo ésta la de mayor importancia; la capacidad para competir internacionalmente; y, la flexibilidad de la organización.

El objetivo de este trabajo es analizar como el aprendizaje organizacional, la capacidad de competir internacionalmente y la flexibilidad organizacional influyen en el nivel de internacionalización de las empresas. Con el fin de demostrar si su incidencia es positiva o negativa en dicho proceso. De acuerdo a lo anterior, se diseñó una estructura que permite alcanzar dicho objetivo la cual consiste en: (i) presentar dos grandes corrientes teóricas que giran en torno al proceso internacionalización de las empresas; (ii) definir variables relevantes para dicho proceso; (iii) definir la incidencia de las variables identificadas para determinar si es positiva o negativa.

UNIVERSIDAD
ICESI

CONTEXTUALIZACIÓN

La internacionalización, definida por Galván (2003) como "aquel conjunto de operaciones que facilitan el establecimiento de vínculos más o menos estables entre la empresa y los mercados internacionales, a lo largo de un proceso de creciente implicación y proyección internacional" en un mundo cambiante como el de hoy en día, donde se han visto grandes avances en la tecnología, medios de comunicación, de transporte y de producción entre otros, se ha convertido en un requisito para el crecimiento de una organización.

Es imposible no reconocer que la forma de hacer negocios está sufriendo un cambio muy importante y significativo, cada vez son menos las barreras para el comercio mundial; por ende, abre de manera abrupta los posibles mercados para las empresas, esto implica la participación de éstas en mercados foráneos, lo cual a primera vista es algo positivo para el comercio, sin embargo, para lograr dominar este nivel de comercio es necesario estar muy bien preparado y tener un adecuado manejo de la compañía, conocer sus límites y saber identificar posibles oportunidades.

UNIVERSIDAD
ICESI

ANÁLISIS DE LAS VARIABLES

Se han identificado dos grandes corrientes teóricas las cuales dictan el modus operandi ideal de las organizaciones para lograr conseguir éste fin que llevará a un crecimiento empresarial sostenible.

La primera de las corrientes consiste en las teorías secuencialistas (como la escuela de Uppsala), las cuales dictan que la internacionalización de una empresa es un proceso lineal, gradual y unidireccional, esto quiere decir que la empresa empezará a recolectar información acerca de mercados extranjeros por medio de la evidencia empírica e investigación para así cuando tenga la suficiente información para comprender dicho mercado poder entrar a exportar a éste disminuyendo los riesgos. De igual forma, es común que las empresas siguiendo estas teorías empiecen primero a exportar a países vecinos, donde su mercado será relativamente similar al su mercado nacional.

Conforme a lo anterior, los principales obstáculos que encuentra la internacionalización bajo estas teorías son la falta de información y la de recursos, aunque con el tiempo e investigación estos serán superados; de ahí que es un proceso gradual. Sin embargo, la crítica principal a estas teorías dice que este proceso no necesariamente se hace por etapas como lo dictan, ya que en un mundo cambiante pueden suceder hechos que alteren estas etapas.

La segunda corriente consta de las teorías con un enfoque de la internacionalización acelerada, en estas teorías se evidencian rápidos procesos de internacionalización incluso empresas que desde el inicio de sus operaciones abarcan nuevos mercados extranjeros, los

llamados “new ventures” o nuevas empresas internacionales, éstas aprovechan las tendencias actuales en el mundo de los negocios (como la globalización, nuevas condiciones del mercado, desarrollo de la tecnología, mejora en transporte y comunicación entre otras) y los sucesos que se dan en el mundo los cuales ayudan a un rápido proceso de internacionalización, descartando la tesis de las teorías secuencialistas de ser un proceso lineal y unidireccional.

En otras palabras, las empresas desde una perspectiva de la aceleración pueden, en primer lugar, ser creadas desde su inicio con la finalidad en sí misma de ser parte de un proceso de internacionalización; y, en segundo lugar, puede también ocasionarse las situaciones de las empresas que han sido conformadas en sus principios sin ideas de internacionalización, sin embargo, la necesidad de adaptarse a los mercados globales ocasionan cambios en su mercado doméstico con el fin de transformar los procesos internos con mira a la adaptación de un mercado internacional. En cualquiera de estos casos la corriente de la aceleración afirma la existencia de una internacionalización rápida sin depender ésta de la continuidad exacta de las “etapas” que dictan las teorías secuencialistas.

Evidencia empírica nos muestra que el proceso de internacionalización ya no corresponde a lo que dictan las teorías secuencialistas, gran parte de esto se debe al constante cambio que está viviendo el mundo y la mentalidad de los dirigentes de las empresas los cuales poseen mayores capacidades que anteriormente y están en la tendencia moderna de emprender ; ejemplo de esto son las ya mencionadas nuevas empresas internacionales, las cuales poseen una presencia importante en un mercado extranjero desde que inician sus actividades o en menos de 3 años sus exportaciones representan más del 25% de sus ventas anuales.

El éxito de un proceso de internacionalización sin lugar a duda depende del éxito de las exportaciones que se han vuelto indispensables, a corto o mediano plazo a la hora de emprender una empresa. Lo anterior es una consecuencia de la progresiva apertura de las economías nacionales, especialmente a partir de la década de los ochenta, lo cual ha conllevado a la globalización de la economía afectando tanto a las empresas que compiten en el mercado mundial como las que no, a razón de la gran presión competitiva por parte de las empresas extranjeras. Es importante tener en cuenta que las exportaciones deberán verse desde un punto de vista positivo para una empresa, en vista de que desde el ámbito macroeconómico esto disminuye el nivel de desempleo y ayuda el crecimiento económico del país aportando positivamente a la balanza comercial, y desde una perspectiva microeconómica estas contribuyen a mejorar la utilización de la capacidad productiva de la empresa, a mejorar la capacidad de innovación y al desarrollo de capacidades.

a. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La variable más importante a la hora de hablar de la internacionalización es el aprendizaje organizacional, el cual según Garzón (2005) se define como:

La capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad.

Básicamente es un factor clave a la hora de las empresas tener que adaptarse a un medio ambiente cambiante para lograr sobrevivir y este abarca muchos campos del conocimiento como es la economía, administración, sociología y psicología entre otros.

Para lograr un aprendizaje organizacional se han identificado varias fuentes de conocimiento como lo son las crisis y los problemas, los clientes, la competencia, tecnología e historia y la experiencia, a través de las cuales se logra alcanzar un mayor nivel de aprendizaje y por ende una mejor adaptabilidad al entorno donde se desenvuelve la compañía. Otro factor muy importante para lograr un adecuado desarrollo de esta habilidad es la cultura organizacional, a través de esta se debe fomentar la innovación por parte de los empleados, se debe crear un ambiente donde las nuevas ideas sean aceptadas y los fracasos obtenidos por medio de estas no sean castigados sino que se vean como una oportunidad de corregir y mejorar para buscar el desarrollo de la empresa, las organizaciones que deseen impulsar el aprendizaje organizacional deben definitivamente fomentar el aprendizaje mediante el desarrollo de competencias, incentivar la creación y el funcionamiento de comunidades, también se debe impulsar los valores y principios y verificar que estos se cumplan logrando un clima organizacional ideal para el aprendizaje. También es muy importante resaltar que así como es de vital importancia el aprendizaje organizacional también lo es el desaprendizaje, este consiste en olvidar o dejar de utilizar prácticas que son obsoletas bajo las nuevas condiciones de mercado, ya que de esta forma se deja a un lado lo que puede entorpecer el continuo desarrollo de la empresa ya que aunque en su momento fue útil pero gracias a las nuevas condiciones ya no lo es, y se deja espacio para reformular nuevas prácticas.

“El aprendizaje organizacional es la piedra angular en la cual se cimentará el futuro de las organizaciones en este tercer milenio”.

b. CAPACIDAD PARA COMPETIR INTERNACIONALMENTE & FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

Otras dos variables muy importantes a la hora de buscar la internacionalización de una empresa son la capacidad para competir internacionalmente y la flexibilidad de la organización, la primera como su nombre lo indica es la capacidad de una empresa para incursionar y mantenerse en un mercado mundial, esto se logra en gran medida gracias a la segunda variable, la flexibilidad organizacional. Como ya se ha mencionado en este documento el actual mercado mundial está en constante cambio donde aparecen nuevas amenazas y oportunidades que la empresa debe saber repeler y aprovechar respectivamente, para esto es posible que la empresa deba adoptar una nueva estructura organizacional o modificar algunas cosas dentro de ella misma para adaptarse correctamente y lograr ser auto sostenible, la flexibilidad organizacional entonces se comprende como un papel importante dentro del aprendizaje organizacional a la hora de lograr hacer de una empresa capaz de competir internacionalmente, en otras palabras así como el aprendizaje organizacional la flexibilidad de una organización también juega un papel primordial a la hora de adaptarse a nuevas condiciones del mercado.

Cuando una empresa se preocupa por manejar correctamente las variables anteriormente mencionadas se logra convertir en una “empresa que aprende” lo que según Pedler (1995) se define como “una organización que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma” lo cual conlleva a un desarrollo positivo de la empresa ya

que la organización debe estar en capacidad de regenerarse y aceptar nuevos retos al igual que olvidar formas obsoletas de hacer las cosas; y para esto citamos la teoría de recursos y capacidades, la cual nos dice que una empresa no debe solamente acumular capital tangible para la adaptación sino también generar competencias que permitan esto. De nuevo aquí podemos ver reflejado el aprendizaje organizacional y la flexibilidad de la organización. También es de vital importancia resaltar que el aprendizaje debe ir de la mano con los objetivos de la empresa, de lo contrario este puede llegar a ser inútil o hasta contraproducente para la misma.

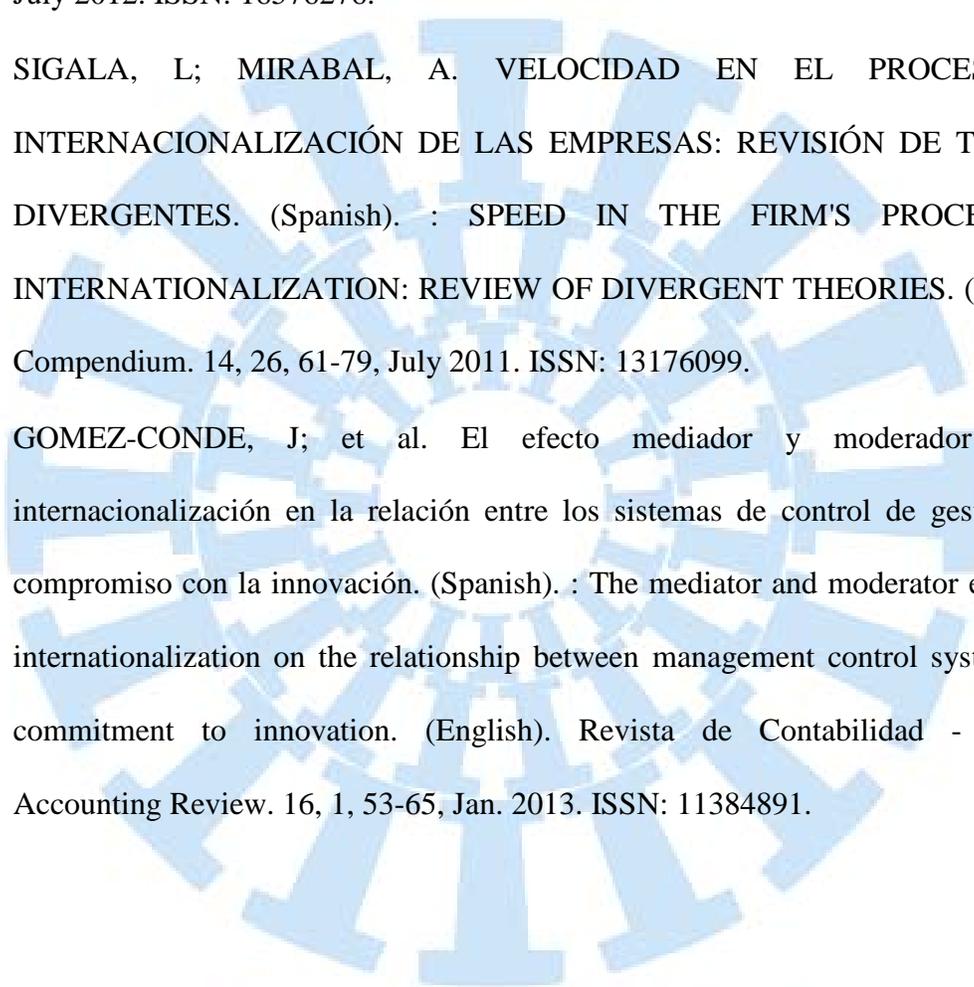
CONCLUSIÓN

En conclusión el nivel de internacionalización de las empresas depende en gran medida de la capacidad de las empresas a adaptarse a un medio ambiente de constante cambio, donde es necesario aprender nuevas formas de hacer las cosas y dejar a un lado prácticas que ya no se utilizan, y para lograr esto es de vital importancia contar con una cultura organizacional que permita el aprendizaje organizacional y la suficiente flexibilidad dentro de la organización para implementar los nuevos conocimientos para así llevar a la empresa a desarrollar la capacidad de competir internacionalmente y por ende llevarla un nivel elevado de internacionalización al saber cómo adaptarse al mundo actual aprovechando las oportunidades que este les brinda y controlando las amenazas que se le presentan.

BIBLIOGRAFIA

- Galvis, J. F. (2008). LOS PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA: CAUSAS Y ESTRATEGIAS. Los procesos de internacionalización de la empresa: causas y estrategias que lo promueven, 51-52.
- CASTRILLON, MG; FISCHER, AL. El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. (Spanish). Pensamiento & Gestión. 26, 238-278, July 2009. ISSN: 16576276.
- LÓPEZ, JC; HERNÁNDEZ, GC. EL IMPACT DEL APRENDIZAJE EN EL RENDIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES. (Spanish). Cuadernos de Administración (01203592). 19, 32, 11-43, July 2006. ISSN: 01203592.
- DEL VALLE FERNÁNDEZ MORENO, M; GARCÍA-PARDO, IP; PERLINES, FH. Factores determinantes del éxito exportador. El papel de la estrategia exportadora en las cooperativas agrarias. (Spanish). : Determinant factors of export success. The role of export strategy in agricultural cooperatives. (English). CIRIEC - España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. 63, 39-64, Dec. 2008. ISSN: 02138093
- VÉLEZ OCAMPO, JF. Proceso de internacionalización de compañía multinacional de un país en desarrollo: las decisiones de inversión extranjera directa del Grupo Bimbo. (Spanish). : Internationalization process of a developing country multinational: the outward foreign direct investment decisions in Bimbo Group. (English). Pensamiento & Gestión. 34, 54-68, Jan. 2013. ISSN: 16576276

- TABARES ARROYAVE, S. Revisión analítica de los procesos de Internacionalización de las PYMES. (Spanish). Pensamiento & Gestión. 33, 67-92, July 2012. ISSN: 16576276.
- SIGALA, L; MIRABAL, A. VELOCIDAD EN EL PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS: REVISIÓN DE TEORÍAS DIVERGENTES. (Spanish). : SPEED IN THE FIRM'S PROCESS OF INTERNATIONALIZATION: REVIEW OF DIVERGENT THEORIES. (English). Compendium. 14, 26, 61-79, July 2011. ISSN: 13176099.
- GOMEZ-CONDE, J; et al. El efecto mediador y moderador de la internacionalización en la relación entre los sistemas de control de gestión y el compromiso con la innovación. (Spanish). : The mediator and moderator effects of internationalization on the relationship between management control systems and commitment to innovation. (English). Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review. 16, 1, 53-65, Jan. 2013. ISSN: 11384891.



UNIVERSIDAD
ICESI
