

**presentación**

## Innovación, talento humano y crecimiento organizacional: agenda de investigación para las ciencias de la gestión

La creación y divulgación de nuevo conocimiento a través de rigurosos procesos de investigación científica es uno de los principales retos que enfrentamos los profesores en las universidades de nuestra región (Ogliastri *et al.*, 2020). Este reto es mayor para las ciencias de la gestión, en particular en América Latina, donde aún hacen falta mayores desarrollos teóricos (Aguinis *et al.*, 2020) y enfrentamos la ausencia o baja disponibilidad de fuentes de datos confiables y actualizadas, tanto a nivel local como regional. En este contexto, *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, en su quinto número, presenta seis contribuciones de Argentina, México y Perú que analizan diversos ámbitos organizacionales y emplean diferentes perspectivas teóricas desde la innovación, el talento humano y el crecimiento organizacional, con la finalidad de contribuir a la investigación en el ámbito de las ciencias de la gestión y la divulgación de evidencia empírica sobre nuestra región. Con ello, afianzamos nuestro compromiso con la divulgación y discusión académica a partir de perspectivas teóricas y prácticas que contribuyan al entendimiento de los factores que nos permitirán fortalecer nuestras capacidades de gestión.

Desde la perspectiva de la innovación, presentamos dos contribuciones que ayudan a comprender algunas relaciones de importancia para las organizaciones: por un lado, la acumulación de capacidades y, por otro lado, la colaboración para la innovación.

En esa línea, Camio *et al.* analizan la relación entre la edad de la empresa y sus capacidades de innovación en el sector de *software* y servicios informáticos de Argentina. La autora parte de la pregunta sobre la relación entre la edad de la empresa y sus capacidades para innovar, en un entorno en el que aún no existe un consenso al respecto. De hecho, la literatura ha encontrado no solo influencias tanto negativas como positivas, sino también efectos

opuestos (Coad *et al.*, 2016). Así, encontramos que las empresas antiguas pueden disfrutar de ventajas derivadas del aprendizaje a medida que acumulan sus capacidades y establecen sus rutinas. No obstante, también se observa que pueden sufrir una serie de inconvenientes que obstaculizan su capacidad para aprender e innovar, como la inercia organizativa que puede limitar la capacidad de cambio de la empresa, y la experiencia que puede generar obsolescencia si no permite la adaptación al panorama tecnológico contemporáneo. En cuanto a los casos de las empresas más jóvenes, normalmente comienzan sin rutinas ni capacidades y deben establecerlas rápidamente al ingresar al mercado (Helfat & Peteraf, 2003), por lo que necesitan tiempo para adaptarse al ámbito donde operan y mejorar sus capacidades internas para ser competitivas. En este contexto, Camio *et al.* presentan evidencias en base a una muestra de 103 empresas del sector de software y servicios informáticos de Argentina sobre cómo varía la innovación entre empresas jóvenes y antiguas, concluyendo que no existe una relación lineal, sino compleja, donde las empresas con mayores niveles de innovación son aquellas que se encuentran en los rangos de 0 a 5 años y también con más de 20 años. De esta forma, aporta argumentos al debate sobre la acumulación de experiencia y las capacidades para la innovación.

Ortiz-Cantu y Solleiro, por su parte, analizan el papel que juegan las oficinas de transferencia de tecnología (OTT) en el ecosistema de innovación de México. Este estudio toma como referencia la literatura sobre innovación abierta (Chesbrough, 2003), que argumenta que la colaboración es una oportunidad para obtener mejores resultados de innovación (Tsai, 2009). No obstante, el estudio revela que existen investigaciones empíricas que demuestran que no siempre se cumple este paradigma (Deichmann & Jensen, 2017), ya que depende de las circunstancias o de ciertas condiciones que hacen que las empresas adopten el modelo de la innovación abierta (Lazzarotti *et al.*, 2011); inclusive, algunos estudios muestran que estas pueden representar una desventaja (Trott & Hartmann, 2009). En medio de este debate, los autores, en base a evidencia recogida de dos encuestas, recomiendan continuar con los

estímulos que impulsen la vinculación entre las empresas y los ofertantes de conocimiento en México. Por ejemplo, encontraron que, del 2016 al 2018, la asistencia técnica es el servicio que más transfirieron las 62 y 74 OTT encuestadas en 2018 y 2019, respectivamente. Fundamentalmente, las consultorías y las capacitaciones son las más demandadas por las organizaciones; sin embargo, la I+D por contrato es el mecanismo de transferencia que mayores ingresos genera y, por el contrario, el licenciamiento y la cesión de derechos aún tiene una incipiente demanda. Junto a estas evidencias, los autores destacan que los programas y fondos públicos incrementan la innovación empresarial en México; y remarcan que su investigación es una experiencia piloto que sienta las bases para poder avanzar en la medición y desempeño de la innovación en dicho país.

Desde la perspectiva del talento humano, presentamos dos contribuciones que ayudan a comprender la importancia de la gestión de las personas en las organizaciones: por un lado, la percepción de la conciliación entre trabajo y vida familiar; y, por otro, la percepción de la relación entre los sistemas de control y la confianza organizacional.

Chaparro-Angulo *et al.* analizan a partir de un estudio de caso las percepciones de una muestra de mujeres trabajadoras en una empresa del sector financiero peruano en relación a las prácticas de balance vida-trabajo. Las autoras parten del análisis de la cada vez mayor incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en este sector en el Perú (OIT, 2018), su alta rotación —en especial en el grupo de 18 a 35 años—, y su relación con las prácticas de balance entre vida personal y laboral (Greenhaus & Beutell, 1985; Clark, 2000). A partir del análisis estadístico desde cuatro determinantes —edad, hijos, responsabilidades y dedicación a la empresa— y la sistematización de diez prácticas de balance vida-trabajo recogidas de la literatura, observan la asociación entre variables y la identificación de cuatro grupos de mujeres cuyos perfiles, a partir del análisis de clústeres, arrojan diferentes percepciones y valoraciones. Entre los hallazgos del estudio, destaca el que la muestra de mujeres valore más los beneficios de salud que los programas de fidelización;

y, en paralelo, se propone el desarrollo de prácticas que presten especial atención a los diferentes perfiles de sus trabajadoras.

Fariás, a su vez, revisa sistemáticamente la literatura sobre sistemas de control y confianza organizacional, y encuentra que existen resultados dispares respecto a dicha relación. Por un lado, algunos estudios sugieren que la operación de los sistemas de control dificulta el desarrollo de la confianza entre el líder y sus colaboradores, mientras que otros sostienen que la facilita (Long, 2018). En cualquier caso, el autor encuentra dos elementos que la teoría debería considerar para comprender de manera más exhaustiva la relación entre los sistemas de control y la confianza entre un líder y sus colaboradores. Por un lado, la forma en que el líder aplica los distintos tipos de control organizacional a sus colaboradores y, por otro lado, el hecho de que la relación entre control y confianza tiene un carácter dinámico (Rupp, 2018). El autor concluye que el contexto cultural también puede afectar a estas relaciones (Schoorman *et al.*, 2007).

Finalmente, desde la perspectiva del crecimiento organizacional, presentamos dos contribuciones que emplean el enfoque multinivel para analizar el fenómeno organizacional (Seclen-Luna & Barrutia-Güenaga, 2019), ya que este concepto es transversal a tres niveles de competencias que generalmente se pueden caracterizar en: individual, grupal y organizacional. Este enfoque es especialmente importante cuando se realizan estudios sobre crecimiento organizacional, ya que la literatura sobre este ámbito suele identificar numerosos factores que pueden afectar al crecimiento (Blázquez *et al.*, 2006; Nitchter & Goldmark, 2009; Avolio *et al.*, 2011; Seclen-Luna, 2016; Vier Mahacado, 2016; Meressa, 2020) y, en particular, para las *startups* (OECD, 2016).

Ramos *et al.* analizan y caracterizan los factores claves de crecimiento de ocho *fintech* de los segmentos con mayor crecimiento de Lima Metropolitana, ya que existen diversos segmentos de *fintech*, siendo estas heterogéneas (Liu *et al.*, 2020). Actualmente, se reconoce que las *fintech* son un tipo de emprendimiento que se caracteriza por proveer servicios financieros a través de

tecnologías digitales y tener un crecimiento acelerado en poco tiempo (Milian *et al.*, 2019), especialmente en contextos donde las necesidades financieras no son atendidas. A pesar de ello, la emergente literatura ha puesto poca atención al crecimiento de las fintech, en particular en economías emergentes (Palomino-Barchi *et al.*, 2019). En ese sentido, los autores intentan aportar luces a este respecto y concluyen que el perfil del emprendedor, el equipo, la seguridad, la innovación, el acceso al capital, los clientes y las condiciones del mercado son factores clave que pueden incidir en el crecimiento de las fintech analizadas. A pesar de ello, es importante mencionar que este fenómeno organizacional es controversial, ya que podría causar la fragilidad de las instituciones financieras, dependiendo del entorno (Fung *et al.*, 2020).

Por otro lado, Muñoz-Arellano y Felices-Ochoa muestran, a partir de tres casos, que las *startups* de agrobiotecnología peruanas presentan altos niveles de crecimiento. Las autoras encontraron que los factores clave del crecimiento son el conocimiento especializado, el desarrollo de *networking*, la gestión de la innovación, la disponibilidad de recursos naturales/físicos, las políticas de CTI y la colaboración con universidades y centros de investigación; no obstante, afirman que no todos los factores presentan un rol facilitador del crecimiento. Por lo tanto, estos hallazgos invitan a que se realicen mayores estudios y análisis para comprender las barreras al crecimiento de este tipo de startups, principalmente debido a la alta complejidad del mercado (Pelai *et al.*, 2020).

### **Reflexiones en torno a una agenda de investigación para las ciencias de la gestión**

*360: Revista de Ciencias de la Gestión*, publicación académica que este 2020 alcanza su quinto número con un comité editorial internacional, pares revisores externos y sus primeras fases de indización, aspira aportar a la divulgación y el debate académico para un mejor entendimiento de las ciencias de la gestión en sus diversos ámbitos organizacionales y mediante diferentes perspectivas

teóricas. Este número, en particular, publica estudios relativos a tres perspectivas de especial interés de la comunidad académica y profesional: la innovación, el talento humano y el crecimiento organizacional en el contexto particular de nuestros países latinoamericanos. Si bien este editorial es fundamentalmente de naturaleza descriptiva, deseamos destacar la necesidad de que profesores y estudiantes realicen futuros trabajos académicos que permitan investigar con mayor rigor y detalle los diversos problemas que enfrentan las organizaciones y la academia en la región. Las escuelas y comunidades académicas vinculadas al desarrollo de las ciencias de la gestión requerimos desarrollar mayores y mejores capacidades para realizar investigaciones que profundicen en estos ámbitos, que aporten con perspectivas adecuadas a nuestros diferentes contextos locales y regionales, y que propongan recomendaciones para una mejor práctica de la gestión estratégica y sostenible, tanto para el gestor empresarial como para el público. Finalmente, resulta relevante señalar que la disrupción económica y social producida por la COVID-19 nos plantea hoy nuevos desafíos para estudiar sus efectos, así como la resiliencia mostrada por las organizaciones en los diferentes países latinoamericanos. No olvidemos que nuestros países comparten grandes similitudes, así como también grandes diferencias que nos separan en términos estructurales, condiciones que nos comprometen más con la investigación en la región (Dutrénit, 2016).

**Jean Pierre Seclen Luna**

**Mónica Bonifaz Chirinos**

*Departamento Académico de Ciencias de la Gestión*

*Pontificia Universidad Católica del Perú*

## bibliografía

- Aguinis, H., Lazzarini, S., Vassolo, R., Amorós, J.E. and Allen, D. G.**  
 2020 Conducting Management Research in Latin America: Why and What's in It for You? *Journal of Management*, 46(5), 615–636.
- Avolio, B., Meneses, A. & Roca, E.**  
 2011 Factores que limitan el crecimiento de las Pequeñas y Microempresas en el Perú. *Strategia*, 22, 70-80.
- Blázquez, F., Dorta, J.A. & Verona, M.C.**  
 2006 Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las PYMEs. *Revista Innovar*, 16(28), 43-56.
- Camio, M.I.**  
 2020 Innovación y edad de las empresas. Un estudio de empresas argentinas de software. *360: Revista Ciencias de la Gestión*, (5).
- Clark, S.**  
 2020 Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, July. DOI: 10.1177/0018726700536001.
- Chaparro-Angulo, M., Tamayo-Gutierrez, N., & Tantapoma-Vilchez, C.**  
 2020 Estudio de las percepciones de mujeres sobre las prácticas balance vida-trabajo en el sector bancario peruano. *360: Revista Ciencias de la Gestión*, (5).
- Chesbrough, H.W.**  
 2003 *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business School Press, Boston.
- Coad, A., Segarra, A., & Teruel, M.**  
 2016 Innovation and firm growth: Does firm age play a role? *Research Policy*, 45, 387–400.
- Deichmann, D., & Jensen, M.**  
 2018 I can do that alone...or not? How idea generators juggle between the pros and cons of teamwork. *Strategic Management Journal*, 39, 458-475.
- Dutrénit, G.**  
 2016 Innovación, recursos naturales y manufactura avanzada: nuevos dilemas de la industrialización en América Latina. *Revista Ekonomiaz*, 89(1), 56–85.
- Farias, A.**  
 2020 El rol de los sistemas de control en el desarrollo de la confianza organizacional. *360: Revista Ciencias de la Gestión*, (5).
- Fung, D., Lee, W., Yeh, J. & Yuen, F.**  
 2020 Friend or foe: The divergent effects of FinTech on financial stability. *Emerging Markets Review*, 100727.
- Greenhaus, J. y Beutel, N.**  
 1985 Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Helfat, C.E., & Peteraf, M.A.**  
 2003 The dynamic resource-based view: capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24, 997–1010.
- Lazzarotti, V., Manzini, R., & Pellegrini, L.**  
 2011 Firm-specific factors and the openness degree: a survey of Italian firms. *European Journal of Innovation Management*, 14(4), 412-434.



## bibliografía

- Liu, J., Li, X. & Wang, S.**  
2020 What have we learnt from 10 years of fintech research? a scientometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 155, 120022.
- Long, C. P.**  
2018 To control and build trust: How managers use organizational controls and trust-building activities to motivate subordinate cooperation. *Accounting, Organizations and Society*, 70, 69-91.
- Meressa, H.A.**  
2020 Growth of micro and small-scale enterprises and its driving factors: empirical evidence from entrepreneurs in emerging region of Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(11), 1-22.
- Milian, E., Spinola, M. & de Carvalho, M.**  
2019 Fintechs: A literature review and research agenda. *Electronic Commerce Research and Applications*, 34, 100833.
- Nichter, S., & Goldmark, L.**  
2009 Small Firm Growth in Developing Countries, *World Development*, 37(9), 1453-1464.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE**  
2016 *Startup América Latina 2016: Construyendo un futuro innovador*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Organización Mundial de Trabajo (OIT)**  
2018 Perspectivas sociales empleo mundo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_619603.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_619603.pdf).
- Ogliastri, E., Leiva, J.C., Gabel-Shemueli, R. and Chavez-Bedoya, L.**  
2020 Guest editorial. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(1), 1-8.
- Palomino-Barchi, G. J., Velásquez, V., Marcos-Quispe, K. C., & Seclen-Luna, J. P.**  
2019 ¿Cómo innovan las Fintech peruanas? Una aproximación a partir de un estudio de casos múltiple. *360: Revista Ciencias de la Gestión*, (4), 38-66.
- Pelai, R., Hagerman, S.M., & Kozak, R.**  
2020 Biotechnologies in agriculture and forestry: Governance insights from a comparative systematic review of barriers and recommendations. *Forest Policy and Economics*, 117, 102191.
- Ramos-Sánchez, J., Benito-Cárdena, R., & Perez-Chuquiruna, F.**  
2020 Factores de crecimiento en las Fintech peruanas: una caracterización en un estudio de caso múltiple. *360: Revista Ciencias de la Gestión*, (5).
- Rupp, D. E.**  
2018 The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & Organization Management*, 43(2), 179-206.

**Schoorman F., Mayer R., & Davis, J.**

- 2007 An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.

**Seclen-Luna, J.P.**

- 2016 Crecimiento empresarial en las pequeñas empresas de la industria Metalmecánica de Lima: un estudio de casos múltiple. *Ekonomiaz Revista Vasca de Economía*, 90(2), 224 – 241.

**Seclen-Luna, J.P. & Barrutia-Güenaga, J.**

- 2019 *Gestión de la Innovación Empresarial: Conceptos, Modelos y Sistemas*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Trott, P., & Hartmann, D.**

- 2009 Why 'open innovation' is old wine in new bottles? *International Journal of Innovation Management*, 13(4), 715–736.

**Tsai, K. H.**

- 2009 Collaborative networks and product innovation performance: Toward a contingency perspective. *Research Policy*, 38(5), 765-778.

**Vier-Machado, H.P.**

- 2016 Growth of small business: a literature review and perspectives of studies. *Gestão & Produção*, 23(2), 419-432.