

5.0

Comentarios (1)

Manuel Alfonso Garzón Castrillon

Conferencista | Capacitador | Docente | Moderador | Panelista

País de residencia: Colombia

Nacionalidad: Colombia

Idiomas: Español, Portugués

Áreas de conocimiento

Gestión de la Felicidad, Gestión de la Diversidad, Gestión del conocimiento, Aprendizaje organizacional, Intraemprendimiento, Gestión del cambio, Gestión de Empresas Familiares, RSE y RSU, Desarrollo organizacional, Direccionamiento estratégico.

Descripción del perfil

Perfil profesional -Post PhD, Pósdouctorado em Administração, Universidade de São Paulo, USP-FEA, Brasil; Doctorado, PhD in Business Administration, Instituto Politécnico Nacional, IPN, ESCA, México; Msc.Magíster en docencia, Universidad De La Salle, Programa de desarrollo de la capacidad empresarial, Universidad de los Andes; Administrador de Empresas. Experiencia Treinta años de experiencia como profesor Universitario de maestría y -doctorado en Administración; Profesor invitado de universidades de México, Ecuador, Perú, Bolivia, Argentina, Panamá; República Dominicana y Colombia en programas de Maestría y Doctorado; veinte años de experiencia como consultor empresarial y empresario; Investigador asociado I Colciencias, con más de 40.000 horas impartidas de capacitación empresarial; Miembro del comité científico de Dieciocho (18) Revistas científicas nacionales e internacionales; Arbitro de cuarenta (40) revistas científicas nacionales e internacionales; Director de veintisiete (28) Tesis de Maestría; Director de diez (10) tesis doctorales; Miembro del tribunal de examen de doctorado y maestría de cuarenta y nueve (49) tesis. Sesenta y seis (66) Trabajos completos en Congresos Internacionales; Setenta y nueve (79) artículos en revistas indexadas y arbitradas; Trece (13) libros; Diecinueve (19) capítulos de libro; cincuenta y dos (52) artículos publicados en magazines; Miembro de la Sociedad Colombiana de Consultores Empresariales. Evaluador de proyectos de investigación de: SENACYT Panamá; CYTED España; Colciencias Colombia; Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia y 38 Universidades. Ex-Vicerrector Académico; Ex Director MBA, Ex-Director Maestría en Innovación Educativa; Ex-Director Grupos de Investigación: Perdurabilidad empresarial e Innovar del Caribe.

Conferencias, Cursos o Talleres

Aprendizaje organizacional para la sostenibilidad

Flexible

El objetivo general de la conferencia es describir la caracterización del aprendizaje organizacional y su aplicación, orientada a lograr la sostenibilidad, mediante las fuentes, las condiciones y la cultura para el aprendizaje organizacional, teniendo como sujetos los individuos, los equipos, las organizaciones y el aprendizaje inter-organizacional.

Gestión del conocimiento e innovación

Flexible

Muestra los retos que enfrentan las organizaciones, públicas y privadas, en el final de la segunda de este siglo, imponen que ellas aprendan en forma constante y acelerada a encontrar las soluciones necesarias que permitan su sostenibilidad y crecimiento. Esta realidad convierte al conocimiento en el nuevo recurso estratégico por excelencia y la habilidad de la organización para crearlo, difundirlo a su interior y lograr que su personal lo aplique en forma eficiente y eficaz, en la ventaja competitiva que hace la diferencia con sus similares, la innovación continua de las organizaciones, la cual va a depender en gran medida del nuevo conocimiento que sea capaz de crear, y la mejora y desarrollo de la capacidad de innovación va a demandar el incremento de la base de conocimientos de la organización.

El Intraemprendimiento y el emprendimiento Corporativo para la innovación en las organizaciones

Flexible

El intraemprendimiento y el emprendimiento corporativo deben ser considerados estrategias de renovación empresarial, desde dos orientaciones: primero, los intraemprendedores empleados que desarrollan formas alternativas de negocio y; segundo, el emprendimiento corporativo que busca nuevas formas de negocio desde el interior de la organización. En ambas se deben generar nuevas formas de negocio o creación de nuevas empresas, a partir del aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles y el reconocimiento de oportunidades de mejora e innovación en las empresas

Gestión de las capacidades dinámicas para el éxito empresarial

Flexible

Está orientada a tener una mejor comprensión del modo en que se desarrollan las capacidades dinámicas en las organizaciones, como un constructo multidimensional con cuatro variables: la capacidad de innovación, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación, teniendo en cuenta que una empresa puede desarrollar capacidades dinámicas, aunque no se vea afectada por un entorno dinámico, sin embargo, aquellas que se enfrentan a entornos con un mayor nivel de dinamismo éste se configura en un estímulo para el desarrollo de este tipo de capacidades, y son el escenario perfecto para obtener el máximo partido de las capacidades dinámicas en las organizaciones.

La RSE en las organizaciones

Flexible

Como en esta segunda década del siglo XXI es necesario diseñar políticas y estrategias claras que permitan incorporar realmente a los grupos de interés en la toma de decisiones de cada organización, basados en la transparencia y la honestidad de las acciones que se implementan, en la búsqueda de aplicar la responsabilidad social en cada uno de los ámbitos del quehacer organizacional, fortaleciendo las prácticas y procedimientos de participación, propiciando la generación de redes de colaboración y trabajo conjunto, se parte de la categorización la RSE en: Utilitarias/Instrumentales; Directivas; Relacionales; Éticas y para que con base en ello, en cada organización decidan el enfoque con el que según sus concepciones filosóficas y éticas lo van a abordar.

Gestión de la felicidad en las organizaciones

4 Horas o más

La gestión de la felicidad en las organización es un tema controversial a finales de la segunda década del siglo XXI, el cual ha llevado al mundo actual a reinventarse y tener nuevas percepciones y modos de vivir la vida, pero no solo a nivel individual sino también a nivel organizacional, en donde las empresas empiezan a preocuparse por adoptar medidas que hagan felices a sus trabajadores, porque la felicidad en el trabajo es una variable condicionada a diversos factores que inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, el hecho de disfrutar, sentir plenitud, pasión por el trabajo es uno de los más importantes; razón por la cual, depende en grandes proporciones de la manera como el trabajador perciba su existencia y la actitud que pueda tomar frente al desarrollo de su labor.

Gestión de empresas familiares

Flexible

La gestión de la empresa familiar está orientada a establecer los problemas de relación familia/empresa, derivados de la confusión de límites entre ambos núcleos. Dichos problemas afectan al ámbito de las relaciones económicas y pueden motivar en primer lugar a la confusión entre el patrimonio familiar y el empresarial; en segundo lugar, confusión entre las cuentas de la empresa y las de la familia y en tercer lugar, puede producirse la inoperancia e inutilidad del Consejo Administrativo y/o de la Junta Directiva de la empresa, de tal forma que las decisiones empresariales pueden adoptarse dentro del marco familiar con criterios no empresariales.

Liderazgo transformacionalclave del éxito empresaria

Flexible

Se aborda el liderazgo transformacional desde cuatro componentes principales: Motivación Inspiradora; Estimulación Intelectual; Consideración Individual; Carisma o In?uencia Idealizada, estas cuatro dimensiones puede dar lugar a distintos per?les de liderazgo transformacional a partir de los resultados alcanzados en cada una, lo anterior teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional se ha convertido en un tema muy popular gracias a los resultados que, en general, proporciona en los distintos niveles (individual, grupal u organizacional).

Experiencias

Director Grupo de Investigación FIDEE

Fundación para la Investigación y el Desarrollo Educativo Empresarial FIDEE

2010 - Actual

Director grupo de Investigación

Universidad del Norte

2008 - 2010

Director E-MBA Y MBA

Barna Management School

2005 - 2007

Director grupo de Investigación

Universidad del Rosario Bogotá

2002 - 2006

Vice-Rector Académico

Universidad Antonio Nariño Bogotá,D.C.

1996 - 2001

Director Maestría en Educación

Universidad de la Salle, Joaquín Cordero y Buen Rostro, México DF.

1993 - 1996

Coordinador Académico Programa de Administración

Universidad Antonio Nariño Bogotá

1988 - 1992

Estudios

Pósdoutorado em Administração (Programa formal, no estancia)

Universidade de São Paulo, USP

2010

Doctor en Ciencias con especialidad en Ciencias Administrativas, PhD

Instituto Politécnico Nacional, IPN, ESCA, México

1998

Programa de desarrollo de la capacidad empresarial

Universidad de los Andes Bogotá

1992

Magíster en docencia

Universidad de la Salle Bogotá

1992

Profesional en Administración de Empresas

Universidad Antonio Nariño Bogotá

1987

Libros

Gestión de la sostenibilidad en las organizaciones

Se hace un recorrido por la perdurabilidad, los antecedentes de la sostenibilidad, posteriormente se aborda el tema de la Inversión socialmente responsable (ISR), a continuación el enfoque de la economía verde ser consecuencia de una progresiva incorporación de pautas de gestión verde en las organizaciones como una forma de gestión que conduce a planteamientos estratégicos y de negocios respetuosos con la sostenibilidad, posteriormente se hace una revisión de los conceptos de la sostenibilidad como concepto complejo y multidimensional que no puede resolverse con una sola acción corporativa, los grupos de interés y con base en lo cual se

propone un modelo de sostenibilidad empresarial, finalmente se hace una aproximación al tema de la creación de valor sostenible.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA, ORÍGENES Y ANTECEDENTES

Este capítulo de libro tuvo como objetivo establecer los antecedentes de la RSU (Responsabilidad Social Universitaria), la metodología utilizada fue el análisis de contenido, con un enfoque cualitativo, el tipo de revisión es descriptiva y la estrategia de búsqueda de documentos se realizó en varias etapas, la primera la indagación de artículos científicos, la segunda la organización de la información y la tercera la redacción, se abordan diferentes definiciones de RSU y se propone una definición que orientará la propuesta, se establece que las universidades deben comprender el papel de los grupos de interés (Stakeholders), identificarlos, conocer sus necesidades y expectativas y aplicar las estrategias correspondientes para dar respuesta a sus requerimientos, también se hacen aproximaciones a los aspectos más relevantes de las iniciativas de reporting de RSU, identificando cuatro

herramienta más utilizadas, finalmente, se leen a unas conclusiones.

EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DINÁMICAS

Este capítulo de libro, aporta elementos para tener una mejor comprensión del modo en que se desarrollan las capacidades dinámicas en las organizaciones, se propone el objetivo de agrupar, sintetizar y relacionar los diferentes conceptos en un constructo que contemple los antecedentes necesarios para el desarrollo de las capacidades dinámicas en las organizaciones, realizado una aproximación al concepto de capacidades dinámicas ; analizando las capacidades dinámicas como un constructo multidimensional con cuatro variables: la capacidad de innovación, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación. Como resultado de esta reflexión, se plantean cinco hipótesis que relacionan las capacidades dinámicas con las variables del constructo, el cual servirá de marco de referencia para emprender investigaciones teóricas y empíricas en diferentes organizaciones,

con el propósito de apoyar el desarrollo del conocimiento sobre el tema, por lo que el documento es un aporte importante al desarrollo de la perspectiva de las capacidades dinámicas.

El desarrollo organizacional y el cambio planeado

Todos sabemos que, en la actualidad, los cambios ocurridos en el mundo y en nuestro país han hecho que la divisa de la eficiencia sea válida para todos los sectores y para todas las organizaciones e instituciones en general. Muchos científicos estudiosos de la conducta han contribuido a entender la problemática de las organizaciones; muchos de ellos, muy conocidos en grandes organizaciones, fueron clientes en servicios de consultoría. Inclusive, si conociéramos los nombres de todos los contribuyentes de mayor importancia, que por supuesto no conocemos, aún no podríamos hacerle justicia a la riqueza de dicha historia en este escrito. Nuestro enfoque será en gran parte hacia los primeros orígenes de desarrollo organizacional, además de algunas discusiones sobre las tendencias actuales y grado de su aplicación. Las actividades sistemáticas del desarrollo organizacional tienen una historia reciente y, para usar la analogía de un mangle, su tronco tiene por lo menos cuatro raíces importantes. Una de las raíces del tronco se compone por las innovaciones en la aplicación de entrenamiento en laboratorios de sensibilización, en las organizaciones complejas. Una segunda raíz importante es la de la investigación de las encuestas y la metodología de la retroalimentación. Ambas raíces están entrelazadas con una

tercera, en el surtimiento de la investigación-acción. Paralela a estas raíces, y hasta cierto punto unida a ellas, hay una cuarta raíz, el surtimiento de los enfoques socio-técnicos y socio-analíticos de Tavistock.

Gestión del conocimiento y capacidad de innovación

Este libro es producto del aporte mancomunado de profesores de diferentes Ins tuciones de Educación Superior (IES) del país, quienes vienen realizando inves gaciones sobre ges ón del conocimiento y capacidad de innovación. El trabajo llevado a cabo permi ó dividir el documento en dos sesiones. Por una parte, los modelos y sistemas, y por la otra, las aplicaciones prác cas de la ges ón del conocimiento y la capacidad de innovación. En este sen do, el libro parte de los desarrollos teóricos para luego comprender, mediante la realidad de diferentes organizaciones, su aplicabilidad. En par cular se realizó un abordaje interesante desde las IES lo que permi ó un

análisis hasta ahora escasamente realizado en la literatura.

Modelo intraemprendedor para la innovación

La situación socioeconómica mundial tiene como característica primordial el cambio; por tanto, cualquier organización o entidad social debe enfrentar los intrincados retos que supone operar inmersa en un mercado global y en una época de incertidumbre. Estos retos son complejos y enormes, por lo que para superarlos son muchas las propuestas, la mayoría desarrolladas en otros países y con otras particularidades, pero todas con una característica en la que coinciden: que, fundamentalmente, es la innovación la impulsora de los cambios acelerados, y para conseguirla es imprescindible liberar la creatividad de quienes están en el seno de la organización. La consideración anterior motivó a que se realizaran investigaciones, en las que se han tomado reportes de investigación y artículos publicados en revistas especializadas, en las cuales se presenta al intraemprendedor, o emprendedor que reside o está dentro de las fronteras de las organizaciones, como un factor decisivo que permite alcanzar niveles importantes de innovación, sobre todo en una época en la que se exige innovar constantemente. Esta exigencia se debe a que la capacidad de innovación efectiva es determinante para alcanzar el éxito en los negocios, por esto mismo, resulta muy ventajoso para cualquier organización contar con individuos siempre dispuestos a innovar en la producción de artículos y la prestación de servicios. Pero¿ cómo conseguirlo?: con la literatura analizada para redactar el presente documento (estudios de casos, investigaciones

ex-post-facto y artículos informativos), que plantea las experiencias y resultados obtenidos …

Gestión de la Felicidad en las Organizaciones

Este libro busca que los lectores comprendan la necesidad de gestionar la felicidad y calidad de vida en las organizaciones, ya no como fenómeno emergente, sino como una responsabilidad y una línea de gestión clave para lograr el bienestar y compromiso de los trabajadores, el engagement y, en consecuencia, mayores niveles de calidad y productividad. Se revisarán métodos de medición de clima, de engagement y experiencias exitosas de

organizaciones que han instalado buenas prácticas.

Artículos

Los mapas del conocimiento y su elaboración

Este artículo se desarrolla a través de la revisión teórica y conceptual sobre los mapas del conocimiento y su elaboración, se desarrollan en los siguientes temas: los antecedentes; que es un mapa del conocimiento; beneficios del mapeo del conocimiento; principios para la creación del mapa del conocimiento; fuentes del mapeo del conocimiento; etapas para el mapeo del conocimiento y conclusiones, se ubicaron sesenta y ocho (68)

documentos en fuentes secundarias de bases de datos de artículos científicos como: Scopus, WoS, y Scielo, y el tipo de revisión es cualitativo, descriptivo.

https://www.journaltop.com/index.php/NBR/article/view/170

Medición de los impactos Sociales y Ambientales de una Organización que quiere ser Responsable Socialmente

Esta investigación se desarrolla a través de la revisión teórica y conceptual sobre la Responsabilidad Social como medio para gestionar los impactos sociales y ambientales ocasionados por las actividades de una organización. Por esta razón, es prioridad entender el significado de este enfoque de gestión, el compromiso que adquiere la organización y sus directivas, el desarrollo de estrategias de gestión Responsables Socialmente y armonizadas con prácticas responsables, y, por último, como medir el desempeño social y ambiental. En este último apartado, se logra el objetivo de la investigación: proponer indicadores para el desempeño socioambiental en las organizaciones; armonizados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que promueven precisamente, el desarrollo sostenible a nivel económico, social y ambiental. Como resultado, se construye un cuadro de

indicadores ajustable a las actividades de cualquier organización que servirá de guía para medir su huella ecológica y social.

http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2111

Cómo impulsar la creación de equipos autodirigidos

El objetivo de este artículo fue realizar una revisión teórica sobre cómo impulsar la creación de equipos autodirigidos (EAD), tomando como referencia los planteamientos de los autores más representativos, en relación con los antecedentes; los conceptos fundamentales; las exigencias para la formación de EAD; las competencias necesarias para formar EAD; con orientaciones para formar EAD; las definiciones importantes, técnicas funciones, requerimientos para la construcción de EAD; ventajas y desventajas de EAD; hasta llegar a una propuesta orientada a buenas prácticas para hacer consultoría de EAD. El proceso metodológico implico revisión bibliográfica, a través de la hermenéutica. Concluyendo que este artículo dejará muchas preguntas abiertas. No podía ser de otra forma. Sólo podemos entregar algunos elementos muy puntuales de una metodología que es bastante más

amplia de lo que este espacio nos permite exponer.

El liderazgo transformacional

El art´?culo tuvo como objetivo, realizar una revisi´on te´orica sobre el liderazgo transformacional, tomando como referencia los planteamientos de los autores m´as representativos, sobre los or´?genes del concepto, la de?nici´on, hasta llegar a una propuesta de componentes del liderazgo transformacional, y una aproximaci´on a conclusiones. El proceso metodológico implico revisi´on bibliogr´a?ca, a través de la hermenéutica. Concluyendo que el liderazgo transformacional como modelo teórico y operativo explica muchas de las prácticas de liderazgo que se llevan a cabo en las organizaciones, el liderazgo transformacional incluye cuatro componentes principales: Motivación Inspiradora; Estimulación Intelectual; Consideración Individual; Carisma o In?uencia Idealizada, estas cuatro dimensiones son teóricamente independientes, y puede dar lugar a distintos per?les de

liderazgo transformacional a partir de los resultados alcanzados en cada una.

https://sices.guanajuato.gob.mx/resources/ideas/ebooks/218/descargas.pdf

Propuesta de modelo de Universidad Corporativa

En este artículo de revisión, se abordan en primer lugar los antecedentes, buscando identi?car cuáles fueron las primeras universidades corporativas, posteriormente se hace una aproximación a la de?nición del concepto de universidad corporativa y se propone la de?nición que orientará el documento; como resultado de la revisión bibliográ?ca se elabora la propuesta de un modelo de Universidad Corporativa, que muestra la relación entre cuatro procesos de la universidad corporativa clave, la dirección y el compromiso de la alta dirección; la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional; la gestión humana; y las tecnologías para la gestión del conocimiento, y sus variables muestran la relación entre cuatro procesos claves de la universidad corporativa: la dirección y el compromiso de la alta dirección; la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional; la gestión humana; y las tecnologías para la gestión del conocimiento, ?nalmente se elaboran unas conclusiones, entre las que se destacan que las universidades corporativas deben hacer frente a nuevas misiones, tales como la elaboración de

programas con los clientes internos, acompañamiento individual y de equipo, consejería y coaching de proyectos y acompañamiento del cambio, o también la gestión de proceso de innovación con los clientes.

http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959548001

El Aprendizaje Organizacional como herramienta para la Universidad que aprende a ser responsable socialmente

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) tiene cada vez más adeptos en los discursos misionales universitarios, pero son muchas las barreras que dificultan el paso del discurso a los hechos ¿Cómo debemos organizarnos para aprender a ser socialmente responsables en la universidad? El presente artículo tiene como objetivo responder a esta pregunta a través de la exposición de los vínculos a tejer entre la Responsabilidad Social Universitaria y el Aprendizaje Organizacional. Gracias a un análisis de la literatura sobre ambos conceptos, el resultado de la investigación es el diseño de un modelo teórico de aprendizaje universitario para la

responsabilidad social. Finalmente se hacen algunas recomendaciones para que la universidad pueda avanzar hacia el cumplimiento de su proyecto institucional responsable.

https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/18

La capacidad dinámica de aprendizaje

Este artículo presenta una revisión de la literatura sobre capacidades dinámicas de aprendizaje. Empieza por determinar los antecedentes del tema en las organizaciones, realizando para ello una aproximación al concepto de capacidad dinámica de aprendizaje; a la evolución del concepto de capacidad dinámica de aprendizaje, y a las dimensiones de la capacidad dinámica de aprendizaje. Sobre esto último se identificaron tres categorías: la Capacidad de Adquisición de Conocimiento (KAC), con seis dimensiones: crisis y problemas, los clientes, unidades especializadas, la competencia, la experiencia y los practicantes, la tecnología; y la historia; la segunda categoría es la Capacidad de Generación de Conocimiento (KGC), también con seis dimensiones: competencias, la estructura, comunidades de práctica, comunidades de aprendizaje, comunidades de compromiso y la

memoria organizacional. La tercera categoría es la Capacidad de Combinación de Conocimiento (KCC), que presenta dos dimensiones: la cultura organizacional para el AO y el clima Organizacional para el AO.

http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3009

Capacidad dinámica de adaptación

Este artículo presenta un recorrido por la literatura publicada sobre capacidades dinámicas de adaptación, empezando por determinar los antecedentes, realizado una aproximación al concepto de capacidad dinámica de adaptación; la evolución del concepto de capacidad de adaptación, las dimensiones de la capacidad de adaptación, que se concretan en seis: Flexibilidad estratégica, con cinco (5) categorías: Variedad de marcos de problemas; Multi-actor, multi-nivel, multi-sector; Diversidad de soluciones; Redundancia (duplicación); la dimensión de Flexibilidad intelectual, con cuatro (4) categorías: Confianza; Aprendizaje simple; El aprendizaje de doble bucle; Discusión de dudas; la dimensión de Resiliencia, con tres (3) categorías: continuo acceso a la información; Actúa de acuerdo para planificar; la capacidad para improvisar; la dimensión de Liderazgo, con tres (3) categorías: Visionario; Emprendedor; Colaborador; la dimensión de Recursos, con tres categorías: Autoridad; Capital humano; Recursos financieros; y la Gobernabilidad con cuatro (4) categorías: Legitimidad; Equidad;

Capacidad de respuesta; Rendición de cuentas.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100004

El aprendizaje organizacional aplicado a procesos administrativos en la Facultad de Ingeniería de una Universidad

Este artículo es el resultado de una investigación realizada para determinar el nivel de aprendizaje organizacional (AO) en los procesos administrativos en la Facultad de Ingeniería de una Universidad y diseñar un sistema de gestión de información que lo soporte. El objetivo general es diseñar un sistema de gestión de información con base en un modelo de Aprendizaje Organizacional (AO) aplicado a los procesos administrativos de la Facultad de Ingeniería de una Universidad. Se identifica el conocimiento, procesos e información fundamental en la facultad de ingeniería, se realizan los análisis correspondientes para identificar el nivel de aprendizaje organizacional comparando los resultados estadísticos con un modelo seleccionado entre varios modelos estudiantes y se diseña una herramienta TI para facilitar la captación, almacenamiento y transferencia del conocimiento asociado a los procesos administrativos en la facultad de Ingeniería. Palabras claves: Sistema de Gestión de Información, Aprendizaje Organizacional, Procesos Administrativos, Tecnología de Información, Procesos Administrativos, Gestión

del Conocimiento.

https://www.revistaespacios.com/a17v38n02/a17v38n02p01.pdf

Consideraciones para el Código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México

Esta publicación tiene como objetivo proponer unas consideraciones para el código de ética empresarial, con base en el grado de importancia que tiene para las empresas afiliadas a la AMAV-México, orientado a integrar el enfoque ético sostenible, con el modelo económico empresarial al medio ambiente y al desarrollo social en los procesos de negocios y proporcionar herramientas necesarias para que se implemente este enfoque sostenible en las pequeñas y medianas empresa, teniendo en cuenta que los códigos de ética en las pymes pueden constituirse en un medio eficaz para institucionalizar la ética dentro de las organizaciones, si se presentan como la expresión clara y definida de los valores compartidos a su interior, este artículo pretende mostrar que su utilidad está estrechamente vinculada al desarrollo de virtudes de las personas involucradas, a una adecuada política de

comunicación y a un firme liderazgo, comprometido con los valores morales que refleje la conducta moral sostenible de quienes la conforman.

http://www.scielo.org.co/pdf/rori/v20n2/v20n2a11.pdf

Modelo de gestión del conocimiento en el área de Tic's para una universidad del Caribe Colombiano

La importancia que ha alcanzado el análisis de la gestión del conocimiento en las organizaciones de todo tipo se fundamenta en la posibilidad de generar modelos que permitan la implementación de tecnologías que faciliten la gestión exitosa de los planes tanto estratégicos como operativos mediante transacciones de información y conocimientos. Por tanto el objetivo general de la investigación fue diseñar un modelo de gestión del conocimiento, para el Departamento de Sistemas y Recursos Tecnológicos de una Universidad en el Caribe Colombiano. El presente artículo es el producto de un trabajo de investigación realizado con un enfoque cuantitativo, que hace uso del método: explicativo, para lo cual se realizó un diagnóstico de la situación actual de la gestión del conocimiento y luego se presentan las relaciones existentes entre las variables en estudio, apoyados en los modelos de ecuaciones estructurales (SEM), se diseñó un modelo de gestión del conocimiento, orientado a mejorar la efectividad del Departamento de Sistemas y Recurso Tecnológicos, brindándole herramientas que faciliten la adquisición, creación, almacenamiento y difusión del conocimiento. Se pudo determinar que los factores principales subyacentes en cada una de las variables del modelo son: Para las TIC, fundamentalmente los servicios principales y de infraestructura. El capital intelectual, enfocado al capital estructural en lo referente al clima organizacional y los procesos de negocios. El aprendizaje organizacional, distinguiéndose el sistema cultural y el

aprendizaje en equipo y la innovación, referida a políticas que motiven la creatividad del personal.

http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/1219

Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia

En este estudio analizamos cómo el intraemprendimiento y el emprendimiento corporativo pueden ser considerados estrategias de renovación empresarial, a partir de los resultados obtenidos en el informe del Global Entrepreneurshio Monitor (GEM) de Colombia. El intraemprendimiento ha sido estudiado tanto a nivel académico como empresarial, principalmente en dos orientaciones: primero, los intraemprendedores empleados que desarrollan formas alternativas de negocio y; segundo, el emprendimiento corporativo que busca nuevas formas de negocio desde el interior de la organización. En ambas se trata de generar nuevas formas de negocio o la creación de nuevas empresas, a partir del aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles y el reconocimiento de oportunidades de mejora e innovación en las empresas. Los resultados del análisis muestran que las empresas colombianas siguen principalmente modelos de negocio tradicionales y que las estrategias de renovación basadas en intraemprendimiento y emprendimiento corporativo, no presentan resultados significativos,

siendo justificados por la orientación de la economía impulsada por factores.

https://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html

Attributes and emotional intelligence in Colombian followers

This paper analyzes the relationship between the 12 attributes of followers by Antelo, Prilipko, and Sheridan (2010), and the four areas of emotional intelligence by Wong and Law (2002). The descriptive-correlational empirical study was conducted in a sample of 323 Colombian followers. The results show, that there is a positive correlation between the attributes of employees and their emotional intelligence and, however, there is no direct correlation

between the attribute tolerance and the area of empathy of emotional intelligence. This situation shows that Colombian followers have a low capacity to understand and comprehend the emotions of the members of their teams.

https://www.revistaespacios.com/a16v37n25/16372518.html

Capacidad dinámica de absorción

Este artículo presenta los resultados de la investigación realizada sobre capacidades dinámicas de absorción, para la cual, teniendo en cuenta los aspectos que más se destacan y en los cuales están de acuerdo la mayoría de los autores consultados y con base en el análisis de contenido, se propone la definición de capacidad dinámica de absorción que guío esta investigación, se plantea un modelo de capacidad dinámica de absorción que se justifica teóricamente en sus factores determinantes, y mediante el estudio de casos como herramienta metodológica exploratoria, se buscó como objetivo conseguir un acercamiento entre las teorías analizadas en la revisión de literatura y la realidad objeto de estudio, para indagar sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real, estableciendo una cadena de evidencia, resultado de la transcripción de la entrevista semi-estructurada, identificando un patrón de comportamiento común y buscando crear una explicación de los resultados del estudio de caso realizado a tres empresas, encontrando como hallazgos que la capacidad dinámica de absorción en las organizaciones, es muy disímil, son específicas de cada empresa, las empresas con alto nivel de capacidades dinámicas de absorción tienden a ser proactivas, explotan las oportunidades presentes en el ambiente, buscan oportunidades para desarrollar sus capacidades tecnológicas y de innovación, son capaces de beneficiarse en mayor medida del conocimiento externo, valoran qué información puede ser útil, cómo compartirla rápidamente

por toda la organización y cómo utilizarla con propósitos comerciales para mejorar sus metas estratégicas.

http://www.scielo.org.co/pdf/rori/v20n1/v20n1a11.pdf

Relationship between transformational leadership and hope. study of 100 chilean business leaders

The relationship between hope and transformational leadership has been little explored and the few existing studies on this topic have been conducted in the United States. The present study shows the relationship between transformational leadership practices and components of hope. For this purpose a sample of 100 Chilean business leaders apply the leadership practices inventory of Kouzes and Posner (1997) and the scale of hope designed by Snyder (1991) was collected. The results suggest that there is a direct relationship between hope and leadership practices. However, if it relates to be contrasted with demographic variables: level of education, time in current

position, and by direct experience in managing staff employees

https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=395&Itemid=86

Código de ética empresarial para las Pymes: marco de referencia para la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial (RSE)

Esta publicación tiene como objetivo diagnosticar la necesidad de un código de ética empresarial y sensibilizar a los empresarios de las Pymes de la importancia que tiene el integrar en el modelo económico empresarial al medio ambiente y al desarrollo social en los procesos de negocios y proporcionar herramientas necesarias para que se implemente este enfoque sostenible en las pequeñas y medianas empresa de América Latina. Se desarrolló un trabajo de fuentes primarias de investigación aplicando un cuestionario estructurado a una muestra representativa de los Directivos y Dueños de las Agencias de Viajes de la Asociación Mexicana de Agencias de Viajes (AMAV) para conocer el alcance del Código de ética bajo un marco de la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del día a día de las empresas afiliadas a la AMAV. Los resultados mostraron la urgencia e importancia de implementar el Código de Ética Empresarial para ser más transparentes entre los socios y el desarrollar programas de RSE, lo más pronto posible para poder contribuir con la sociedad y el medio

ambiente desde la unidad de todas las empresas afiliadas a la asociación.

https://www.revistaespacios.com/a15v36n02/15360211.html

Modelo de capacidades dinámicas

http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v13n1/v13n1a07.pdf

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/manuel-alfonso