

## **Rol de la Gestión humana en el desarrollo de Innovación en organizaciones del sector industrial y educativo en Colombia**

Claudia Milena Alvarez G., Universidad de Manizales/ Universidad Nacional de Colombia

Carmenza Gallego Giraldo, Universidad de Manizales/ Universidad de Caldas

Christian Guillermo Naranjo H., Universidad de Manizales/Universidad Autónoma

Una forma de incidir en la innovación por parte de la gerencia del talento humano es a través de su contribución al desarrollo de productos, procesos, servicios, estrategias, del modelo de negocio o de la organización como un todo (Covin & Miles, 1999), como soporte de la ventaja competitiva a través de la continua generación y explotación de nuevas fuentes de conocimiento, lo que tiene un significativo impacto en el desempeño financiero y de mercado de la empresa (Hayton, 2005). Bajo esta perspectiva, la presente ponencia se enfoca en determinar el rol de la gestión humana en la generación y el desarrollo de la innovación de las empresas colombianas. Metodológicamente, el estudio fue abordado desde un enfoque empírico analítico bajo un tipo de estudio correlacional para lo cual se diseñaron dos tipos de instrumentos, de un lado, un cuestionario y de otro guía de entrevista. Los resultados aportan, no solo la producción de conocimiento socialmente y académica útil, sino además una contribución a las organizaciones entorno a esclarecer nuevas formas en que gestión humana puede ser soporte de la innovación. Este trabajo de investigación reviste gran importancia como guía para determinar el rol de la gestión humana en la generación y desarrollo de la innovación en las empresas objeto de estudio, incluyendo el aporte que se propone hacer para los sectores manufacturero y la academia.

Entre los principales resultados hallados, se evidencia que los procesos de gestión humana no cumplen un papel significativo en la generación y el desarrollo de la innovación, pues dichos procesos en la mayoría de las organizaciones estudiadas, está orientado hacia procesos operativos (Administración de personal sin un sentido estratégico para la

organización y mucho menos para el desarrollo de capacidades en las personas), a su vez los procesos de innovación se enfocan hacia la innovación de tipo Producto, desatendiendo otros tipos de innovación que pueden generar transformaciones en las prácticas, estrategias y capacidades organizacionales.