

Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia  
Revista Venezolana de Investigación Estudiantil

# REDIELUZ

Sembrando la investigación estudiantil

Vol. 10 N° 2

Julio - Diciembre 2020



ISSN: 2244-7334  
Depósito Legal: pp201102ZU3769



VAC

Universidad del Zulia  
Vicerrectorado Académico

## DIGESTIÓN GERENCIAL: UNA HERRAMIENTA POTENCIADORA DEL EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

Management digestion: a potentiating tool of business entrepreneurship

**Daniel Villalobos<sup>1,2</sup>, Martin Leal<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG),  
Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, <sup>2</sup> Laboratorio de Investigación y  
Desarrollo en Nutrición, Escuela de Nutrición y Dietética, Facultad de Medicina,  
Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Dirección de correspondencia: danielvillalobos13@gmail.com

### RESUMEN

La digestión gerencial propiamente dicha, consiste en la transformación de ese macro conocimiento; en un conocimiento más definido, específico y necesario para la organización, con el fin de que este nuevo conocimiento sea el sustrato fundamental para generar estrategias con una visión innovadora. El propósito de esta investigación fue analizar desde una analogía de sistema digestivo; la digestión gerencial como herramienta potenciadora del emprendimiento. El tipo de investigación es de enfoque cualitativo, en el marco de una importante revisión teórica y conceptual. Se utilizó el método analítico-documental, permitiendo identificar aspectos relevantes de los eventos de estudio. Concluida la exploración, se consideró que la digestión gerencial es el conjunto de estrategias de gestión de los recursos esenciales "Capital Humano – Intelectual" por los cuales se producen transformaciones en cada una de sus estructuras administrativas para el alcance de los objetivos de las organizaciones. Además, es necesario aplicar todos elementos digestión del conocimiento puesto que permite a las organizaciones explorar desde sus oportunidades y fortalezas las necesidades y potencialidades requeridas para mejorar el desempeño. Asimismo, este proceso permite a las organizaciones conocer los mecanismos de acción que propicien la innovación y el emprendimiento. En conclusión, esta perspectiva de la digestión gerencial como elemento potenciador del emprendimiento organizacional, nos invita a pensar y enfrentar la realidad actual de las empresas y sus desafíos constantes, desde una analogía del sistema digestivo humano capaz de reconocer y detectar quienes tienen potencial de emprender y desarrollarlos efectivamente.

**Palabras clave:** Digestión Gerencial, Emprendimiento, Organización, Capital Humano.

### ABSTRACT

Management digestion, properly speaking, consists in the transformation of this macro-knowledge; in a more defined, specific and necessary knowledge for the organization, in order that this new knowledge is the fundamental substrate to generate strategies with an innovative vision. The purpose of this research was to analyze from a digestive system analogy; managerial digestion as a tool for promoting entrepreneurship. The type of research is qualitative in the framework of an important theoretical and conceptual review. The analytical-documentary method was used, allowing to identify relevant aspects of the study events. After the exploration, it was considered that managerial digestion is the set of management strategies of the essential resources "Human - Intellectual Capital" by which transformations take place in each one of its administrative structures to reach the objectives of the organizations. In addition, it is necessary to apply all elements of knowledge digestion since it allows organizations to explore from their opportunities and strengths the needs and potentialities required to improve performance. Likewise, this process allows organizations to know the mechanisms of action that foster innovation and entrepreneurship. In conclusion, this perspective of managerial digestion as an empowering element of organizational entrepreneurship, invites us to think about and face the current reality of companies and their constant challenges, from an analogy of the human digestive system able to recognize and detect those who have the potential to undertake and develop them effectively.

**Keywords:** Management Digestion, Entrepreneurship, Organization, Human Capital.

**Recibido: 16-12-2020 Aceptado: 04-02-2020**

## INTRODUCCIÓN

La digestión gerencial es un elemento fundamental de todas las estructuras organizativas contemporáneas, debido a que permite una cohesión y renovación continúa de sus procesos de gestión en función de una mejora e innovación continua de la cadena de valor. No obstante, las empresas que hacen uso de este nuevo modelo cada vez están conectadas con las necesidades reales de sus clientes y las necesidades de estructura interna organizativa, las cuales satisfacen las demandas del mercado, hecho que hace que los servicios y/o prestados sean cada vez mejor (Villalobos 2018<sup>a</sup>, Villalobos y Leal 2019<sup>b</sup>).

Esto pone en evidencia que los actuales modelos gerenciales no están al margen con los cambios y transformación que caracteriza al actual proceso de globalización. Puesto que cada vez se hace más difícil que las actuales organizaciones respondan mejor y con mayor rapidez a los desafíos de un mundo en crecimiento. Fielmente, las estrategias implementadas a los diversos problemas por la que transitan estas empresas han sido inadecuadas, transitorias y tardías, que más allá de solventar la problemática, agudiza y pone en riesgo la estabilidad de la organización (Villalobos 2018<sup>a, c</sup>; Villalobos y Leal 2019<sup>b</sup>).

Sin duda, la gerencia tradicional es muy compleja puesto que responde a una visión vertical de los procesos de la organización que jerarquiza cada uno de sus elementos que la conforman y depende de numerosos factores, lo que hace necesario preparar y adoptar nuevos modelos gerenciales para asesorar a las empresas en materia de prevención de riesgos y definir estrategias. En la actualidad las organizaciones para poder seguir siendo competitivas en un mercado de cambios continuos no sólo deben ser eficientes, sino que además deben ser innovadoras. Entendiéndose este último como la forma en que todas las actividades que integran la organización se entrelazan en un instrumento directivo de primera magnitud, capaz de contribuir substancialmente al éxito (Pineda 2010).

Dicha invención implica cambios significativos en la mejora de los procesos técnicos de las organizaciones, el cual, está estrechamente relacionada

con su estructura y las estrategias orientadas en la búsqueda de la eficiencia y mejora de sus aspectos operativos de funcionamiento. No obstante, es posible que en los procesos gerenciales se hayan experimentado algunos episodios de discontinuidad técnica lo que imposibilita la dirección de la visión de la organización o simplemente cambios que obedecen a estrategias políticas o de mercado, lo que constituye una de las fuerzas selectivas más influyentes (Villalobos y Leal 2019<sup>a, b</sup>).

Concebir el término biomédico de la digestión como un elemento para explicar los componentes organizacionales no digerible o mal digeridos estratégicamente, posibilita acertadamente identificar las necesidades reales de la organización en relación con el futuro deseado, para que de esta forma se puedan trazar las acciones y correctivos de forma planificada. En este sentido, los procesos biológicos en la gerencia deben ser considerados como una ciencia articuladora de diferentes áreas del conocimiento, con aportes fundamentales para la estructuración de la organización de empresas, en especial para construir un modelo orgánico que la represente (Rosales 2012).

Esta aproximación de los procesos gerenciales y los procesos fisiológicos, en función de cohesionar los conocimientos de los eventos biológicos de la digestión humana y la información de la disciplina gerencial, crear un marco unificado de entendimiento, frente a la necesidad de evitar que las organizaciones colapsen en trastorno indigeribles, al tomar decisiones improvisadas que afecten la permanencia de la organización en el mercado, este enfoque, favorecerá la evolución de la gerencia, al fomentar una variedad de estrategias mejor digeribles; lo que permite una gran toma de medidas eficientes frente a los cambios sociales, políticos, económicos, biológicos, ambientales, culturales y tecnológicos, por los que transita el mundo empresarial (Villalobos, 2018<sup>c</sup>).

En este contexto, esta perspectiva sostiene la reflexión en torno al sistema organizacional y/o empresarial, permite concebirlas como “seres vivos”. Son amplios y variados los aportes de la biomedicina en este sentido. Entender la organización institucional como un sistema digestivo invita a explorar esta analogía. El aparato digestivo ejerce una influencia considerable en la eficiencia, capacidad de trabajo del organismo y las fallas que puedan existir en los procesos o agravamiento de algunos de sus componentes preexistentes por agentes externos e internos, son las causas más frecuentes del colap-

so del sistema, que ponen en riesgo su existencia (Villalobos 2018<sup>a</sup>, Villalobos y Leal 2019<sup>a, b</sup>).

La digestión es el conjunto de mecanismos por los cuales se produce transformaciones de sus elementos básicos como estrategia para subsistir, aun cuando está aislado del mundo exterior, no es totalmente impermeable, deja penetrar y transformar los elementos necesarios, así como también, expulsa y reconsidera los residuos para la existencia (Mataix 2002). Lo anterior podría permitir concebir, identificar, y explicar los fenómenos que ocurren en las organizaciones desde un orden biológico. Basadas en las necesidades e interacciones de sus partes con su entorno, como elemento cooperante que transita en la búsqueda del beneficio del conjunto.

La digestión gerencial, es un proceso que inicia con la ingestión del conocimiento como valor potenciador y transformador de la organización, es a través, de el donde se incorporan y fortifican determinados conocimientos en función de la supervivencia de la estructura organizativa; la digestión gerencial propiamente dicha, consiste en la transformación de ese macro conocimiento; en un conocimiento más definido, específico y necesario para la organización, con el fin de que este nuevo conocimiento sea el sustrato fundamental para generar estrategias con una visión innovadora (Villalobos 2018<sup>c</sup>, Villalobos y Leal 2019<sup>b</sup>).

Dentro de este contexto, es importante resaltar que esta nueva perspectiva, nos permite visualizar la estructura organizacional como un conjunto de unidades operativas que trabajan en función de un mismo objetivo y de las cuales, depende el futuro de esta estructura. El metabolismo o asimilación del conocimiento puede definirse como un conjunto de reacciones de aprovechamiento y uso del intelecto, por parte de los que integran la organización, con la finalidad de desarrollar potencialidades entre los individuos. Esta asimilación, implica síntesis y degradación de elementos estructurales necesarios para el mantenimiento, vida y crecimiento organizacional (Villalobos 2018<sup>a</sup>).

Por lo anteriormente expuesto, se vislumbra una perspectiva donde los efectos del sistema digestivo de las organizaciones son un conjunto de partes interrelacionadas dispuestas de tal manera para producir una cultura emprendedora en las empresas a través de la potenciación y gestión de las cualidades, conocimientos y habilidades que posee el capital humano; como elementos generadores de ideas con características innovadoras con una alta

capacidad creativa capaz de transformar la realidad, promover cambios, alternativas de empleo, y fomentar el emprendimiento como actividad indispensable e intrínseca de cada individuo que hace vida en la organización. El objetivo de esta investigación es analizar la digestión gerencial como una herramienta potenciadora del emprendimiento empresarial.

## METODOLOGÍA

La presente investigación responde a un estudio analítico de tipo documental, es decir fundamentado en la revisión exhaustiva y sistemática de los documentos o fuentes primarias de información relevante sobre los eventos de investigación manera desglosada e integrada. Al respecto, Hurtado (2007) define la investigación analítica como “aquella que tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes”. Por su parte, Cázares (2000), refiere que investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar. Generalmente se le identifica con el manejo de textos registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se le asocia normalmente con la investigación bibliográfica y argumentativa.

Por esta vía se realiza una exploración de las teorías o corrientes epistemológicas y gerenciales que avalan ambas variables de estudio; en este sentido esta investigación se centra en el análisis del concepto de la Digestión Gerencial como un proceso potenciador de Emprendimiento Empresarial. La metodología aplicada para la revisión de la literatura fue basada en la técnica propuesta por Hernández *et al.* (2014), que contempla las fases de revisión, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos pertinentes con los objetivos de la investigación. La consulta de la información se efectuó utilizando bases de datos como el Proquest Psychology Journals, Social Science Citation Index, EBSCOhost Research Databases, Elsevier Instituciones, Scientific Electronic Library, entre otras.

Para la extracción/recopilación de la literatura se analizaron los objetivos, el fundamento teórico y los principales resultados presentados en las investi-

gaciones identificadas, tomando solo las aportaciones pertinentes al objetivo de esta investigación. Finalmente, para la integración de los datos se analizaron las semejanzas y diferencias expuestas por los diversos autores consultados, referentes a los conceptos, características, modelos y dimensiones de la digestión – emprendimiento, a fin de construir el marco teórico que sustenta el presente artículo.

## RESULTADOS

### Digestión gerencial como herramienta potenciadora de las organizaciones.

La digestión desde el punto de vista fisiológico es un proceso por el que los alimentos ingeridos se transforman en sustancias asimilables para el organismo. De acuerdo con esto, la digestión es un mecanismo mediante el cual los alimentos ingeridos se fragmentan en sustancias más pequeñas para que el organismo pueda usarla como fuente de energía y preservar la vida. Sin embargo, para Biesalski y Grimm, 2008; además de este proceso mecánico, en el que consiste la digestión desde este punto de vista, la función principal del tubo digestivo es de dividir los componentes en unidades más absorbibles que faciliten el óptimo aprovechamiento para la supervivencia del organismo (Tabla 1).

**Tabla 1. Principales aportaciones sobre la digestión**

Autores	Principales aportes de la investigación
Mahan y Escotts (2012)	La digestión consiste en la hidrólisis dirigida por enzimas. Cofactores como el ácido clorhídrico, la bilis y el bicarbonato sódico los cuales favorecen los procesos de digestión y absorción.
Biesalski y Grimm (2008)	Es un proceso mecánico, en el que consiste la digestión desde este punto de vista, la función principal del tubo digestivo es de dividir los componentes grandes de los alimentos en unidades más pequeñas absorbibles.
Mataix (2002)	Digestión desde el punto de vista fisiológico es un proceso por el que los alimentos ingeridos se transforman en sustancias asimilables para el organismo. De acuerdo con esto, la digestión es un mecanismo mediante el cual los alimentos ingeridos se fragmentan en sustancias más pequeñas para que el organismo pueda usarla como fuente de energía y preservar la vida.
Villalobos (2018 <sup>b</sup> ; 2019 <sup>b</sup> )	En este sentido la Digestión Gerencial: es un conjunto de procesos de transformación de capitales, mediante acciones de captación, selección, absorción, asimilaciones y distribución de habilidades, competencias y destreza cuya finalidad será la innovación estratégica para mantener la plataforma vital de la organización.

**Fuente:** elaboración a partir de los autores citados (2020).

Sin embargo, para comprender y hacer una analogía de este concepto desde la gerencia, es necesario recordar que el sistema digestivo es un conjunto de órganos o subsistemas que tienen funciones definidas (Mahan y Escotts 2012). Este sistema organizativo ha sido siempre elemento de estudio, puesto que se ha evidenciado que todo el reordenamiento continuo y gerencia de los recursos del cual depende el mismo, determina la permanencia vital, aun cuando muchas veces se ve afectada por elementos externos que atentan contra su estructura organizada. Sin lugar a duda, el sistema digestivo, siempre ha guardado los secre-

tos que hacen de su organización una maquinaria exitosa, que día a día se renueva, adapta y utiliza los recursos disponibles de manera eficiente y eficaz para el cumplimiento de su objetivo.

Las organizaciones mientras ejecutan cada una de sus actividades dentro de su estructura gerencial, están haciendo la digestión, en cada uno de sus elementos que la conforman. Desde que inicia el proceso de captación de recursos humanos, transformación de la materia prima, hasta la atención al cliente, se inician procesos digestivos inconscientes. Cada uno de estos y otros elementos de la organización van tomando forma desde

los procesos de ingreso de capitales, donde atravesaran y penetraran una vez seleccionados por las microestructuras especializadas de selección y captación de la empresa. La aventura de este capital humano e intelectual, que ya ha tomado forma y quizás parte del sistema, no ha hecho más que empezar. En el estómago o centro gerencial de la organización será sometido a perfeccionamiento intelectual, que lo convertirá en un elemento llamado elemento fundamental para la innovación; el cual, comenzará a hacer separado de útil y no útil.

Este atravesará luego una puerta que conduce al intestino delgado o maquinaria operativa de la organización donde se desarrollan cada una de sus actividades de las cuales, dependerá su existencia, donde, a lo largo de su transitar administrativo, operativo y gerencial, continuará especializándose, hasta consolidarse debido a las necesidades, exigencia del mercado, para acceder luego al intestino grueso, o plataforma de especificidad y selección de capital, que a su vez, será el medio por el que se llega a la expulsión de depredadores organizacionales, y distribución de nuevas habilidades.

El fin del proceso de digestión gerencial no es otra cosa, que el de transformar capitales de la organización que se generan desde la entrada de los recursos en unidades más específicas y esenciales, capaces de ser absorbidas por la organización y penetrar así en cada uno de los sistemas operativos para la generación de procesos gerenciales innovados, eficaces y eficientes, acorde a las demandas de un ambiente cambiante. Es decir, toda esa cadena de generación de valor, desde su inicio hasta sus fases finales, se genera desde un producto de la digestión.

Sin duda, el aparato digestivo se ha reivindicado en los últimos tiempos, no solo ocupa ya el centro de nuestro cuerpo, sino, también el centro de todas las organizaciones y empresas formando así, un eje en torno al cual se enlazan el capital humano y la organización dos mitades armoniosas, donde una depende de la otra para la preservación de soporte vital de la estructura gerencial. Así mismo, sino ha dado el salto a la presencia de otras disciplinas, al depender de elementos como la nutrición, las emociones, la salud, para el bienestar de todos los que integran la macrobiótica o el sistema “vida interior de la organización”; visto esta nueva organización gerencial, como ecosistema interno en el que habitan distintas especies y que todas ellas transforman el entorno para la supervivencia, para la competición en el mundo.

Por otra parte, la comparación entre el aparato digestivo y una organización, se analizan desde las aproximaciones entre el funcionamiento de los principales órganos del sistema digestivo y sección de la organización estableciendo así una analogía para facilitar la comprensión del funcionamiento general de las empresas u organizaciones. En este sentido, el aparato digestivo es un ejemplo perfecto de trabajo debido a que cada uno de sus órganos o partes que conforman el sistema trabajan de manera coordinada para cumplir con los objetivos establecidos (Villalobos 2018<sup>a</sup>, c; Villalobos y Leal 2019b).

### **Etapas de la digestión gerencial como herramienta potenciadora del emprendimiento organizacional**

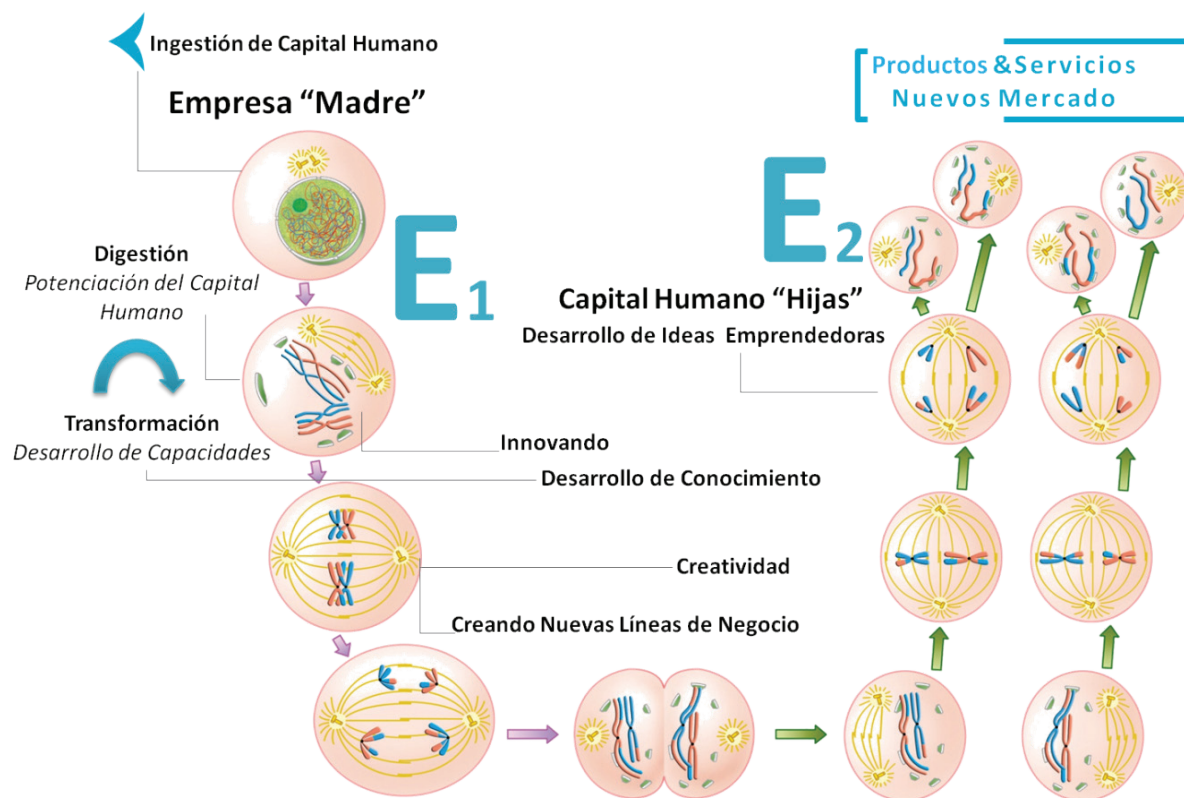
La digestión gerencial es el conjunto de estrategias de gestión de los recursos esenciales “Capital Humano – Intelectual” por los cuales se producen transformaciones en cada una de sus estructuras administrativas para el alcance de los objetivos de las organizaciones. El perfeccionamiento de su capital humano, producto de su potenciación mediante estrategias de capacitación intelectual, atraviesan (absorción), toda la macroestructura gerencial de la organización para generar cambios e innovación en cada una de sus secciones (distribución y asimilación a todas las células del organismo). Es, además un proceso extraordinariamente eficaz; debido a que el producto final de este proceso de digestión es general innovación en cada uno de los elementos de la cadena valor, y optimizar todos sus elementos dentro de la organización a través un ciclo de mejora continua para generar competencias (Villalobos 2018, Villalobos y Leal 2019).

La transferencia de sustancias cognitivas producto de la capacitación y el desarrollo de habilidades (inteligencia estratégica para la innovación y emprendimiento) a través de la pared de la estructura gerencial de toda organización (empresa madre), es posible gracias a una estructura especialmente adaptada a los cambios y a la permeabilidad de habilidades diferenciadora que generan innovación y competitividad en el mercado en el que se encuentre (Fig. 1). En este sentido, el conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia de gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servi-

cios, procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de las organizaciones (Nagles y Nofal 2007).

Esta perspectiva sugiere que la digestión del capital intelectual es proceso organizado y sistematizado mediante el cual se produce, transfiere y se aplica experiencias e información nueva, en situaciones de cambios que propician el cambio dentro de las organizaciones u empresas. Por esta razón, es necesario desarrollar mecanismos de gestión que permitan a todos los actores que integran la organización disponer de todo el potencial del conocimiento que se encuentra disperso en la organización (Nagles y Nofal 2007). Todo esto implica diseñar estrategias desde el proceso transformador de la gestión gerencial y de esta manera sintetizar la ejecución de las nuevas destrezas adquiridas por la organización, de esta manera ser adsorbidas por toda la estructura operativa.

Para ello, es necesario interconectar los nodos de acción digestiva, que inician con el reconocer las necesidades de la organización, fortalecer sus oportunidades, sintetizar destrezas diferenciadoras acordes al mercado, estructural, organizar y distribuir el nuevo conocimiento a través de toda la red de interconexión operacional, crear espacios para la aplicación del conocimiento y explotar las nuevas experiencias. Aplicar todos elementos digestión del conocimiento permite a las organizaciones explorar desde sus oportunidades y fortalezas las necesidades y potencialidades requeridas para mejorar el desempeño. Además, este proceso permite a las organizaciones conocer los mecanismos de acción que propicien la innovación y el emprendimiento (Fig. 1).



E<sub>1</sub>: emprendimiento inicial.

E<sub>2</sub>: emprendimientos secundarios o intraemprendimiento.

**Figura 1. Estructura de la digestión gerencial para la transformación y potenciación de capital humano.**

Fuente: Elaboración propia (2020).

En tal sentido, la gestión del conocimiento organizacional vista desde posición de la digestión se puede definir como aquella capacidad transformadora de todos los autores de la empresa capaz de desarrollar diferenciaciones en el proceso y acción operativa. Esta postura, plantea al conocimiento empresarial u organizacional como el nutriente innovador compuesto por un quimo integrado por la información actualizada, destrezas, habilidades y nuevas experiencias. Una vez digerido por el colectivo, se identifican las cualidades necesarias para ser adsorbida y aprovechada para posteriormente ser aplicado a través de la generación de valor.

Sin duda, existe un vínculo íntimamente relacionado con la potenciación de un ambiente empresarial nutrido de conocimiento y el desarrollo de nuevos emprendimientos. Pues es, el factor cognitivo del capital humano el cual permite medir la capacidad de innovación de la organización, orientada esta hacia el emprendimiento y generación de nuevos nichos de mercado. Al respecto, Robles y Pelekais (2015) mencionan en su investigación que el elemento cognitivo es parte de la auto eficacia del emprendimiento empresarial. Es decir, que la digestión gerencial es un factor clave en emprendimiento, debido a que, en el proceso de iniciación empresarial, provee a la organización de los recursos necesarios, asumiendo riesgos. En este sentido, Vásquez (2015) amplía que cuando se gestiona en función de emprender, se trata de perseguir la oportunidad aún más allá de los recursos que se tiene en la actualidad. Asimismo, Robles y Pelekais (2015), consideran que el emprendimiento está asociado a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional en alcanzar una meta u objetivo, el cual, inicia y/o potencia una empresa o proyecto, a través del desarrollo de nuevos productos y/o mercados con características innovadoras (Tabla 2).

De acuerdo con lo anterior, se puede deducir que la digestión gerencial del capital humano en el emprendimiento se llega a través de acciones cognitivas y creativas. La cual, puede asociarse con cualquier miembro de la organización con capacidad de crear, llevar adelante ideas, asumir riesgos, generar bienes y servicios. Por lo tanto, la digestión, hace que el capital humano posea iniciativa propia, además crear estructuras necesarias para impulsar el emprendimiento y generar al mismo tiempo redes de trabajo con alto potencial (Fig. 2).

Por otra parte, Nagles y Nofal (2007) plantean que organizar y distribuir el conocimiento para

construir nichos de emprendimiento requiere, en primera instancia, objetivarlo; es decir, extraerlo de la mente de las personas y colocarlo en manuales, procedimientos, documentos, etc. Esto es transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito. En síntesis, dar estructura al conocimiento que posee la organización para facilitar el proceso de distribución y su posterior aplicación en el proceso de creación de valor. La creación de condiciones para la aplicación del conocimiento en la empresa es una acción enfocada hacia la generación de ventajas competitivas sostenibles, mediante la utilización del conocimiento empresarial para resolver problemas, tomar decisiones, agregar valor a los productos y servicios, enriquecer los puestos de trabajo y empoderar a los trabajadores para asegurar la creación de capacidades que permitan explotar en forma efectiva y productiva todo el potencial del conocimientos y los recursos disponibles en la organización (Fig. 2).

En este sentido, para Low y Macmillan (1988) y Freire (2005) el emprendimiento visto desde esta perspectiva biomédica aplicada a la gerencia; es el resultado del proceso de creación de nuevas organizaciones o empresas en la que el emprendedor detecta una oportunidad, crea una organización, y forma parte de ella. Para estos autores, un emprendedor es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización - o la adquiere o es parte de un grupo que lo hace- para concretar dicha oportunidad y lo impulsa el deseo personal de emprender sus propios proyectos. De igual forma Freire menciona en su investigación, que el emprendedor además de sus talentos propios requiere de unas competencias que se adquieren con la capacitación académica y el aprendizaje técnico. Además, afirma que el emprendedor es un innovador, gracias a su conocimiento y técnica (Tabla 2).

Este binomio emprendedor – innovador generado por la potenciación de capital intelectual al que se refieren los autores viene a confirmarse también con Pitchler (2011) el cual afirma que el emprendedor no es aquel que desarrolla una empresa, sino el que aprovecha las oportunidades para generar espacios de innovación permanente inclusive más allá del ámbito económico. En este contexto, es importante resaltar que visto desde la digestión gerencial es una actividad empresarial interna, un sistema que tiene como objetivo acelerar la innovación desde la potenciación del conocimiento, para de esta manera aprovechar las capacidades del capital humano.



De lo anterior, se desprenden dos elementos importantes del proceso de la digestión: 1). La organización luego de la digestión gerencial del capital humano podrá seleccionar y conservar los mejores talentos innovadores y materializar sus ideas dentro de la empresa, 2). La perspectiva del emprendimiento desde la digestión gerencial no habla necesariamente de la creación de una empresa como

resultado final, sino del desarrollo competencias como filosofía de gestión para que el capital humano pueda ser emprendedor en los diferentes escenarios. Sin embargo, para que esto se materialice las organizaciones y el emprendedor deberá ir fortaleciendo competencias que le permitan identificar y desarrollar oportunidades en el entorno cambiante (Villalobos 2018<sup>b</sup>, 2019<sup>b</sup>).

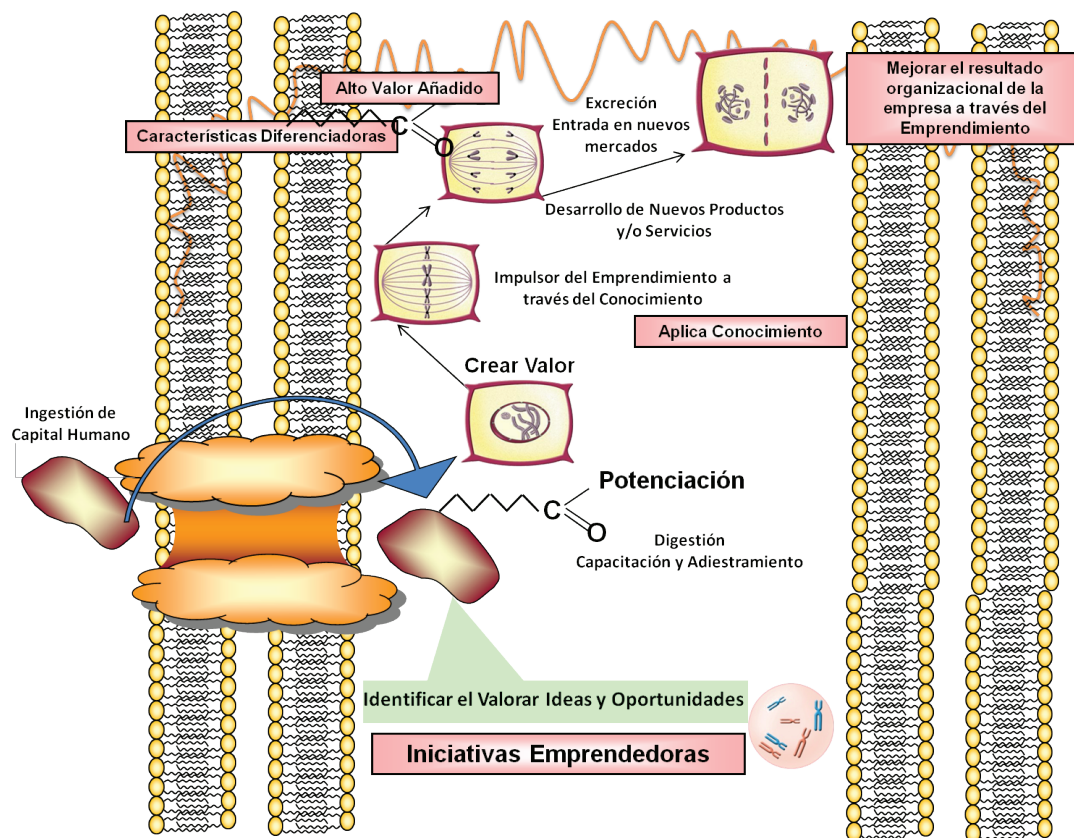
**Tabla 2. Principales aportaciones sobre el emprendimiento**

Autores	Principales aportes de la investigación
Pitchler (2011)	El emprendedor no es aquel que desarrolla una empresa, sino el que aprovecha las oportunidades para generar espacios de innovación permanente inclusive más allá del ámbito económico.
Robles y Pelekais (2015)	El emprendimiento está asociado a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional en alcanzar una meta u objetivo, el cual, inicia y/o potencia una empresa o proyecto, a través del desarrollo de nuevos productos y/o mercados con características innovadoras.
Villalobos (2018b)	En este sentido emprendimiento visto desde el paradigma de la digestión gerencial, es el resultado de ingestión y selección del mejor talento humano, para la transformación y potenciación de sus habilidades – competencias creativas, únicas, diferenciadoras e innovadoras inherentes al proceso de emprender, con el objeto de consolidar el perfil gerencial del recurso humano como capital fundamental para la conquista y creación de nuevos mercados.
Querejazu (2020)	El emprendimiento se entiende como la creación de nuevas empresas para el autoempleo y se ha convertido en una de las principales modalidades de generación de ingreso en contextos de economías en desarrollo.

Fuente: Elaboración a partir de los autores citados (2020).

Por otra parte, dentro de la gestión digestiva del conocimiento empresarial la capacidad de absorción es fundamental, puesto que esta define no sólo capacidad para adquirir y asimilar el conocimiento, sino también para utilizarlo. Y es que al igual como ocurre en el cuerpo humano con la finalización digestión se completa este proceso con la absorción en el intestino de los nutrientes esenciales para el funcionamiento del organismo, para su posterior metabolismo o asimilación desde la flora intestinal (Fig. 2).

De la misma manera, sucede en las organizaciones, en esta fase del desarrollo final de la digestión, se pretende captar (absorber) todas las habilidades, competencias y destrezas del capital humano en pro de preservar la vida de la empresa u organización. Para ello, se acrecienta con eficacia la adsorción o extracción del conocimiento para posteriormente ser distribuido y potenciado en cada una de las unidades operativas de la organización, esta transferencia permite generar innovaciones a gran escala en cada uno de los procesos dentro la macrobiótica organizativa, generando así valor (Villalobos 2018<sup>a, c</sup>).



**Figura 2. Digestión del capital humano para el desarrollo de iniciativas emprendedoras.**

Fuente: Elaboración propia (2020).

Esta visión gerencial, permite direccionar a las organizaciones y empresas de manera horizontal, en todos sus segmentos operativos y humanos. Tal como sucede en la macrobiótica intestinal, donde una comunidad de microorganismos (capital humano) residentes en un órgano (empresa), dependen de condiciones (cooperación e intercambio intelectual), y decisiones (inteligencia estratégica) para sobrevivir (permanencia de la organización) (Aagaard, 2014). En este momento de la digestión, el capital humano juega un papel vital dentro de la organización debido a la capacidad que deberá desarrollar para transferir, administrar, operar e innovar, su intelecto que lo diferencia.

En este sentido, el capital humano en esta de la digestión debe ser visto como centro y un activo importante para emprendimiento organizacional. Tal como lo afirma, la gestión del recurso humana es un componente fundamental en la gerencia y su fin primordial consistirá en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y del talento humano; afirmando, que corresponde a un proceso

de gestión dinámica, interactiva e integral, invitan a crecer juntos organización y colaboradores (Polo de Lobaton 2012).

En términos más prácticos, la gestión del conocimiento vista desde la analogía de sistema digestivo se considera fundamentalmente para la producción los productos o servicios desde el proceso de mejora continua del capital intelectual dando como resultado una buena adaptación, competitividad y renovación de la organización. En este sentido la innovación como producto final de la asimilación del intelecto, potencia el capital humano y permite que la organización pueda responder eficientemente a los cambios propuestos por el mercado, con el fin de obtener ventajas competitivas sostenibles en el tiempo y de esta forma promover el crecimiento (González y Hurtado 2014, Villalobos 2018<sup>b, c</sup>; 2019<sup>b</sup>). Desde la perspectiva de las capacidades dinámicas, las organizaciones necesitan renovar sus competencias, requiriendo la explotación de las capacidades empresariales internas y externas, y el desarrollo de otras nuevas.

## CONCLUSIONES

La digestión gerencial es una potente herramienta para afrontar las dificultades que enfrentan las organizaciones. El capital humano, además de ser una fuente de creatividad e innovación, el que contribuye significativamente al desarrollo efectivo de una empresa. Es por ello, que es importante potenciar la cultura emprendedora entre nuestros colaboradores a través de acciones coordinadas de transformación y capacitación – siendo el elemento cognitivo e intelectual el factor determinante de la digestión de las habilidades y destrezas diferenciadoras -. No hay duda, que el aprendizaje organizacional es sinónimo de emprender. En este sentido, es la potenciación del capital humano e intelectual, un elemento clave y esencial dentro de la digestión gerencial para impulsar la intención emprendedora a materializar en realidades exitosas y sostenibles dentro de la organización.

Esta perspectiva de la digestión gerencial como elemento potenciador del emprendimiento organizacional, nos invita a pensar y enfrentar la realidad actual de las empresas y sus desafíos constantes, desde una analogía humanista y biológica capaz de reconocer y detectar quienes tienen potencial de emprender y desarrollarlos efectivamente. Finalmente, algo que se debe tener en consideración en la digestión de toda organización es que la predisposición de emprender esta directamente atado al rol de la cultura empresarial, convirtiéndose este en el agente que crea y promueve el espíritu emprendedor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aagaard K. (2014). The human Microbiome. *ScienceTrasnatMed.* (6): 237-240.
- Biesalski U., Grimm P. (2008). *Nutrición texto y atlas.* 1ª ed. Caracas: Panamericana. 256-257.
- Cázares L., Christen M., Jaramillo E., Villaseñor L., Zamudio L. (1990). Selección y delimitación del tema. En *Técnicas actuales de investigación documental.* 3a. ed México: Trillas. 25-26.
- González-Campo C., Hurtado A. (2014). Influencia de la capacidad de absorción sobre la innovación: un análisis empírico en las mipymes colombianas. *Estudios Gerenciales,* 30 (132): 277-286.
- Freire A. (2005). *Pasión por emprender.* 2da Edición. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Norma. 239.
- Hernández R., Fernández C., Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación.* Editorial Mc. Graw. Hill. México. 555 – 559.
- Hurtado I., Toro J. (2007). *Investigación social. Fundamentos básicos.* Mc. Graw-Hill, México. 155 – 158.
- Mahan L., Escotts E. (2014). *Nutrición y Dietoterapia de Krause.* 13ª ed. México: Mc Graw Hill. 129-132.
- Mataix J. (2002). *Nutrición y Alimentación Humana.* Tomo I. Situaciones fisiológicas y Patológicas. Ed. Ergon. Granada. España. 1253.
- Nagles G., Nofa I. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios.* 61 (2). 77 - 87.
- Low M., MacMillan I. (1998). *Entrepreneurship: Past Research and Future Challenges.* [Artículo en línea]. *Journal of Management.* 14 (2): 139-161. Disponible en <http://jom.sagepub.com/content/14/2/139.refs>.
- Pineda S. (2010). Alineamiento entre la Estrategia Corporativa y la Estrategia Tecnológica y de Innovación en una muestra Empresarial de diferentes regiones de Colombia. *Investigación y Desarrollo.* Universidad del Norte. Colombia, 18 (1): 2-23.
- Pitchler H. (2011). Innovación y destrucción creativa: la visión Schumpeteriana de espíritu empresarial. En Rodrigo Varela (Comp.) *Desarrollo, Innovación y Cultura Empresarial,* Cali:ICESI. (1). 159–167.
- Polo de Lobatón, G. (2012). Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana. *Clío América.* 6 (11): 52 – 71.
- Querejazu C. (2020). Aproximación teórica a las causas del emprendimiento. *Economía: teoría y práctica,* (52): 69-97.
- Rosales H. (2012). Migraciones conceptuales y teóricas desde las ciencias fácticas de orden natural y la estructuración de la administración de empresas durante la primera mitad del siglo XX. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración,* 8 (15): 29-44.
- Robles, A. Pelekais, C. (2015). *Emprendimiento y gerencia de los procesos organizativos.* Editorial Académica Española. Madrid.
- Villalobos D. (2018b). *Emprendimiento estudiantil: una proyección de futuro desde la investigación.* *Revista Venezolana de Investigación Estudiantil.* REDIELUZ, 8(1): 129-131.

- Villalobos D. (2018c). Digestión gerencial: una herramienta estratégica para el cambio “transformacional” de organizaciones del sector salud. *Rev MedULA*, 27 (2): 70 – 79.
- Villalobos D., Leal M. (2019a). Digestión gerencial como proceso de la investigación estudiantil y sus implicaciones en la transformación profesional. *Revista Venezolana de Investigación Estudiantil. REDIELUZ*, 9 (1): 114 – 126.
- Villalobos D., Leal M. (2019a). Digestión gerencial como proceso de la investigación estudiantil y sus implicaciones en la transformación profesional. *Revista Venezolana de Investigación Estudiantil, REDIELUZ*. 9, (1), 114 – 126.
- Villalobos D., Leal M. (2019b). *Digestión Gerencial: analogía de un modelo biomédico aplicado a las ciencias gerenciales*. 1era ed. Astro Data. Venezuela.