

# A theoretical conceptual approach to SMEs as an educational agent in the knowledge society

Cecilia Chosco Díaz, Magister en Antropología Social<sup>1</sup>, Miguel Benegas, Ingeniero Mecánico<sup>1</sup>, María Florencia Jauré, Ingeniera Industrial<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina, cdiaz@campus.ungs.edu.ar, mbenegas@campus.ungs.edu.ar, fjaure@campus.ungs.edu.ar

*Abstract—This work makes a first presentation of the elements that make up a research project focused on the study of the teaching and learning mechanisms that organizations have. Since it is a multi-year project, the partial results, achieved during the first year of development, are presented here. As it is an interdisciplinary and intergender research team, an enriching theoretical and conceptual exchange is achieved.*

*Initially, a review of the aspects of the research project is carried out, detailing: the object of study, the theoretical framework and the methodological strategy. Subsequently, the problems related to the research topic are discussed, indicating: the role that organizations have as educational agents, the conceptualization of organizational learning, and the corresponding analysis of the authors that deal with this aspect, the presentation of the models of learning in organizations, focusing on SMEs and, subsequently, a characterization of knowledge-intensive companies in Argentina is carried out.*

*This analysis gave rise to the conceptual proposal agreed upon within the team and which is detailed here. Finally, a series of achievements and tasks to be carried out to achieve the initially stated objectives are presented*

**Keywords:** Knowledge intensive SMEs, teaching management, knowledge management

Digital Object Identifier (DOI):  
<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.631>  
ISBN: 978-958-52071-4-1 ISSN: 2414-6390

# Una aproximación teórico conceptual de las PyMEs como un agente educativo en la sociedad del conocimiento

Cecilia Chosco Díaz, Magister en Antropología Social<sup>1</sup>, Miguel Benegas, Ingeniero Mecánico<sup>1</sup>, María Florencia Jauré, Ingeniera Industrial<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina, cdiaz@campus.ungs.edu.ar, mbenegas@campus.ungs.edu.ar, fjaure@campus.ungs.edu.ar

**Resumen**— En este trabajo se realiza una primera presentación de los elementos que conforman un proyecto de investigación centrado en el estudio de los mecanismos de enseñanza y aprendizaje que tienen las organizaciones. Dado que se trata de un proyecto plurianual, aquí se presentan los resultados parciales, logrados durante el primer año de desarrollo. Al tratarse de un equipo de investigación interdisciplinario e intergénero, se logra un intercambio teórico y conceptual enriquecedor.

Inicialmente se realiza un repaso sobre los aspectos propios del proyecto de investigación, detallando: el objeto de estudio, el marco teórico y la estrategia metodológica. Posteriormente, se tratan las problemáticas que hacen al tema de la investigación, indicando: el rol que tienen las organizaciones como agentes educativos, la conceptualización del aprendizaje organizacional, y el correspondiente análisis de los autores que tratan este aspecto, la presentación de los modelos de aprendizaje en las organizaciones, focalizándose en las PyMEs y, posteriormente, se realiza una caracterización de las empresas intensivas en conocimiento en Argentina.

Este análisis dio origen a la propuesta conceptual consensuada dentro del equipo y que aquí se detalla. Finalmente, se presenta una serie de logros alcanzados y de tareas a realizar para alcanzar los objetivos planteados inicialmente.

**Palabras clave**—PyMEs intensivas en conocimiento, gestión de la enseñanza, gestión del conocimiento.

## I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por objetivo presentar una aproximación teórico conceptual para el abordaje de las PyMEs argentinas como agentes educativos y su rol en la sociedad del conocimiento. A partir de un análisis interdisciplinario entre administradores e ingenieros, es posible compartir y debatir algunos temas explorados en el marco de un proyecto de investigación que llevamos a cabo entre investigadores docentes del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

En la actualidad el tema propuesto es de interés por varias razones: en primer lugar, problematizamos el lugar que ocupa y transita la empresa PyME en la Argentina, particularmente aquellas intensivas en conocimiento o tecnología, por la generación de prácticas y procesos; en segundo lugar, nos introducimos en el debate sobre las pedagogías empresariales, y las formas en que enseñan y aprenden; finalmente, el proyecto, pretende obtener respuestas sobre cómo es el nuevo modo de producción de conocimiento empresarial. Por lo que, presentar parte del debate en este congreso nos permitirá

intercambiar marcos teóricos y conceptuales, entre otros lineamientos, que circulan tanto en el campo de la administración, como de la ingeniería.

Al respecto de la estrategia metodológica, se sigue el enfoque cualitativo y es de carácter exploratorio.

## II. EL ROL DE LA EMPRESA COMO AGENTE EDUCATIVO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Desde el campo de la educación, nos interesa destacar algunos autores que presentan las discusiones alrededor de las empresas como agentes educativos en la sociedad del conocimiento y de la información. Por lo que rescatamos las miradas que alertan sobre la velocidad de los cambios en la sociedad del conocimiento y de las necesidades empresariales, y cómo dichos aspectos tienen efecto directo sobre la formación universitaria, generando modelos educativos desfasados de la realidad. De aquí que la educación empresarial se coloca como la primera opción en el mundo empresarial. Para comprender el tema, sumamos a Aronson [1] quien nos introduce en el análisis de la profesión académica en el marco del tránsito desde la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento, y lleva además a pensar sobre la producción del conocimiento y los usos del capital cognitivo en el mercado. A su vez, hace hincapié en las diferencias entre las capacidades laborales requeridas por el industrialismo y las competencias demandadas por la economía del conocimiento. Introduce la noción de competencia de empleabilidad con el propósito de mostrar el papel que desempeña en el acortamiento de la distancia entre educación y trabajo, en las habilidades necesarias para ejercer una ocupación y en la implementación de programas universitarios organizados en torno a la construcción de indicadores que midan el logro de los estudiantes según la profesión en que se están formando. Asimismo, explora lo que ha dado en llamarse “nuevo modo de producción de conocimiento”, de modo de identificar cómo interviene en la socialización de las nuevas generaciones en el ámbito universitario. Gibbons [2] sostiene que los desempeños prácticos son la socialización de las nuevas generaciones en el ámbito universitario basados en el intercambio de saberes, las capacidades, las aptitudes y los rasgos de personalidad. Todo esto queda involucrado en determinados contextos de aprendizaje, donde existe un demandante y un oferente de conocimiento. Por supuesto, se trata de formar a las personas para la creación de saberes orientados a quienes los demandan;

Digital Object Identifier (DOI):

<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.633>

ISBN: 978-958-52071-4-1 ISSN: 2414-6390

de esta forma, sería un conocimiento útil, válido para responder a las necesidades del medio.

Para cerrar esta discusión rescatamos la mirada de Treviño[3], dado que el autor permite explorar las nuevas formas de pensar la formación y la enseñanza en el marco de las exigencias del mercado en la sociedad de la información y del conocimiento. Inscribir el tema sin perder de vista los conceptos de sociedad de la información y sociedad del conocimiento, es fundamental para comprender el rol del conocimiento, sus cambios, sus formas. El autor, retoma el concepto de sociedad de la información de Castells, Machlup, que lo han definido como una forma de ordenación donde la generación, el procesamiento y la transmisión de información se convierten en fuentes centrales de productividad y poder. Por otra parte, destaca la noción de sociedad de conocimiento introducida por Drucker y Bell, donde el conocimiento es el centro de la generación de riqueza, señalando que lo más importante de aquella es la productividad. Esta idea de conocimiento en forma de capacidades, habilidades, o unidades de información susceptibles de ser dominadas e intercambiadas por sujetos individuales y colectivos, esto se agudizó en los noventa con los procesos de globalización, los procesos de intercambio cultural, las TICs, en este contexto, se torna elemental empezar a comprender el rol de los estados, las empresas, las instituciones educativas y la construcción de los sentidos. Treviño señala que las nociones fueron cayendo en vacíos de significado, dado que han circulado por diferentes configuraciones discursivas, por lo que han proliferado sus significaciones vinculadas a ellas.

Por lo que, en este proceso de diseminación, proliferación y vaciamiento, es posible observar que inicialmente las categorías parecen sobrepuestas, sin embargo, recientemente se tiende a ver una diferenciación entre ambas, donde la idea de sociedad del conocimiento es un estado avanzado de la sociedad de la información, donde el carácter central es el conocimiento. En esta relación la tecnología es mucho más que los dispositivos físicos o racionales, lo tecnológico presupone la existencia de habituaciones cognitivas y de sistemas de razón que ordenan espacialidad y temporalidad. Habita en matrices culturales, éticas, políticas de poder y de deseo, que son foco en las sociedades del ocio y consumo. Mientras que el conocimiento se puede entender como una forma de saber estructurado bajo líneas comprobables y comunicables, como el efecto de los procesos fisiológicos y psicológicos, es saber local, actual, ancestral, es un bien social, un derecho, es un artículo de venta y consumo.

El entrecruzamiento de los conceptos, lleva a pensar en la lucha de sentidos, y de disputa por el conocimiento, las formas que asume y asumió a lo largo de la historia, en diversas latitudes.

### III. EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El aprendizaje organizacional es un tema ampliamente estudiado por diversos autores. Para nuestro enfoque tomaremos los aportes de Gore y Vázquez Mazzini [4] [5]. Gore

señala que el aprendizaje de las personas en las empresas se puede lograr simplemente con “estar” en ellas, con el trabajar, convivir e interactuar. Este aspecto da a entender que la organización, conformada por un sistema organizado de personas, puede ser descripta como sujeto de aprendizaje. En este sentido, la organización debe aprender a capturar y procesar información del contexto y a transformarla en procesos, productos, estructuras o prácticas útiles para dar respuesta a las demandas del entorno.

Por lo tanto, para que una organización sea capaz de aprender, debe estar integrada por individuos que aprenden. De esta forma, para que la organización sea sujeto de aprendizaje, debe constituirse en un ámbito que permita que sus miembros aprendan. Por esta razón, podemos decir que la organización enseña: a que las personas trabajen en forma conjunta, a poner su conocimiento al servicio de la misión organizacional, a comunicarse e interactuar, a innovar y a revisar críticamente lo que se está haciendo.

Esta situación nos llevó al surgimiento de los primeros interrogantes: ¿cómo hace una organización para ser un agente educativo porque enseña y un sujeto de aprendizaje porque aprende? ¿Cómo se puede vincular el conocimiento que se genera en una organización con una práctica sistemática de aprendizaje organizacional?

### IV. MODELOS DE APRENDIZAJES EN LAS ORGANIZACIONES

Por todo esto que describimos hasta el momento, nos animamos a afirmar que las organizaciones que crecerán en el tiempo serán las que encuentren cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de las personas que forman parte de ellas. En este sentido, un elemento indispensable para lograr un ambiente propicio para el aprendizaje es trabajar bajo una visión genuina de la empresa, es decir, una visión consensuada entre la organización y sus miembros; en un contexto con estas características, las personas no se desarrollan, ni aprenden por obligación sino porque lo desean. Cuando las personas aprenden genuinamente generan resultados extraordinarios posibilitando el desarrollo de una organización que aprende.

Existen variados mecanismos organizacionales que favorecen el desarrollo de culturas enfocadas al aprendizaje. Sin embargo, es habitual encontrar estos mecanismos en grandes organizaciones y no tanto en pequeñas o medianas empresas. En este sentido, la implementación del *Total Quality Management* resulta ser un ejemplo común que muestra el cambio cultural en las empresas PyMEs [6] necesario para convertirse en organizaciones enfocadas en el aprendizaje.

Aquí creemos importante destacar que la acumulación de información dista mucho de tener conocimiento, cuestión planteada por diversos autores, como por ejemplo Senge [7], Deming [8], Ruggles y Holtshouse [9]. De esta forma, resulta necesario que las organizaciones realicen la transición desde la disponibilidad de información a la generación de conocimiento. Considerando que con la práctica cualquiera puede desarrollar un grado de habilidad, se puede concluir que, a través del

aprendizaje, los individuos se capacitan para hacer cosas que antes no podían hacer; a través del aprendizaje, se amplía la capacidad para crear. Según Godratt [12], la transmisión de conclusiones finales no es una forma de enseñar; para el autor, la única forma de aprender es a través del proceso deductivo: resulta necesario aprender a hacer las cosas sin ayuda del exterior.

Durante los últimos años se han desarrollado modelos de análisis de procesos de aprendizaje que parecen mostrar relativa simplicidad para ser aplicados en empresas de cualquier tamaño. Particularmente, consideramos relevantes los vinculados a la administración de la calidad total (TQM) y los cambios culturales necesarios para la implementación de ciertas herramientas características del *Lean Manufacturing*: implementación de círculos de control de calidad, la implicación de los individuos en el proceso de decisión (*nemawashi*) y las bases para la mejora continua de los procesos (*kaizen*).

Pareciera que todo inició con el control de la calidad total y los sistemas de certificación ISO, ya que estos obligaron a muchas empresas a no ocultar lo que sabían y lo que hacían. En esta instancia, la documentación y el aprendizaje se convirtieron en la norma que dieron los primeros pasos para el desarrollo de organizaciones focalizadas en el aprendizaje [10].

Por su parte, los círculos de control de calidad (CCC) enfatizan particularmente en el conocimiento tácito o experiencia acumulada de los individuos. Estos tienen el propósito de promover el sentido de responsabilidad de los miembros de la organización, proporcionando así un medio para conseguir los objetivos consensuados [11]. En los inicios del sistema de producción Toyota, los CCC establecieron las bases para un cambio cultural en la organización.

La mejora continua surge de considerar relevante la experiencia acumulada por los trabajadores al desarrollar sus tareas cotidianas (conocimiento tácito). Promueve la generación de un programa de educación y automejoramiento, a través del cual se trata de ayudar a las personas a mejorar a través de la educación y la posibilidad de asumir nuevas y mayores responsabilidades. De esta forma, la mejora continua resulta ser un sistema sustentable que favorece el aprendizaje y crecimiento de las personas, posibilitando el logro de resultados intangibles con impactos muy superiores a los económicos, como el trabajo en equipo, una comunicación más efectiva, el nivel de compromiso individual y, en definitiva, la evolución de la cultura organizacional [10].

Todo el sistema Toyota, se focaliza en el desarrollo del trabajo en equipo. Sin embargo, es importante notar que los equipos no son los que hacen el trabajo, sino las personas que forman parte de ellos, aportando a un objetivo de equipo. Así, los equipos coordinan el trabajo, motivan y posibilitan el aprendizaje conjunto. Toyota promueve y espera el pensamiento creativo y la innovación es una obligación, pero debe estar apoyada en un profundo conocimiento de todos los aspectos de la situación real [13], es decir, lo que se conoce

como *genchi genbutsu*: todos los miembros de la organización deben analizar la situación real, en el nivel de trabajo; “vaya y vea el problema en la planta”.

Dado que, en el marco del Sistema Toyota, los errores se ven como oportunidades para aprender. De esa forma, se deja de lado la búsqueda de culpables y la resolución de la situación problemática es un medio para la generación de conocimiento; el cual estará basado en esta experiencia. Para Toyota el liderazgo tiene como propósito final construir una organización que aprende. Convertirse en una organización que aprende mediante la reflexión constante (*hansei*) y la mejora continua (*kaizen*); el aprender es un proceso continuo en toda la empresa. La responsabilidad de las personas en este Sistema no se focaliza en los castigos sino en el aprendizaje y crecimiento. Estos elementos dan origen a una organización alineada de individuos que comparten la cultura de la organización y que están continuamente aprendiendo para mejorar.

## V. ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Figari, Testa y Spinosa (2009: 281-283) [19] analizan el concepto de competencias, como la puesta en situación de los saberes y se halla orientada por la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación. En esta línea, los aportes más recientes de la psicología del trabajo, de la ergonomía cognitiva y, en particular, de la didáctica profesional les han permitido avanzar en una línea de investigación que profundiza los aspectos cognitivos del trabajo y la forma en que se construyen estas competencias (entendidas como saberes de situación) en articulación con otros tipos de saberes contenidos en el trabajo (Barbier, 1996; Spinosa, 2006). Esta acepción del concepto de competencias trabajada por los autores, se entrelaza a su vez con el uso que de él se ha construido en otros campos disciplinares, desde la Lingüística, la Psicología, la Antropología social y la Sociología se han realizado aportes fundamentales en términos de comprender la competencia lingüística (Chomsky); la competencia cognitiva (Piaget), la competencia cultural (Lévi Strauss), la competencia de los miembros de un grupo (Garfinkel), la competencia comunicativa (Dell Hymes), entre otras. Así el concepto se refiere a los procedimientos para comprometerse con el mundo y construirlo. Las competencias son intrínsecamente creativas y se adquieren de forma tácita en las interacciones informales. Son logros prácticos, dicen los autores, siguiendo el análisis de Bernstein.

## VI. LAS EMPRESAS INTENSIVAS EN CONOCIMIENTO EN ARGENTINA

Las PyMEs argentinas intensivas en conocimiento conforman uno de los sectores más dinámicos de la economía local, en los últimos años ha crecido, por lo que se identifican tres categorías. La primera abarca a las empresas “cóndor”, es decir, las que se encuentran próximos a la cima tecnológica en su proceso productivo. Solo el 6% de las empresas responden a este encuadre. La segunda, aglomerando el 45% del total de

empresas, se catalogan como “alpinistas” y son aquellas que emplean tecnología de desarrollo medio, pero a la vez se encuentran en vistas de cerrar la brecha tecnológica frente a las más desarrolladas. Los “trekkers” corresponden al 49% restante: usan tecnologías de hasta segunda generación y muestran inacción frente al proceso de cambio [14].

Asimismo, poseen dos cualidades centrales que las distinguen: brindan empleos de alto valor agregado y con una potente capacidad de exportación. Esto las posiciona en el tercer lugar después del agro y las automotrices: son empresas cuyos servicios están basados en conocimiento, una gama amplia de rubros que crece en calidad y volumen. Por lo que la economía del conocimiento tiene la capacidad de ayudar a crecer a los demás sectores de software e impresión 3D para la industria manufacturera, robótica para la maquinaria agrícola, inteligencia artificial para el comercio, biotecnología para el agro y la salud, entre otras.

En el año 2019, la nueva ley de economía del conocimiento [15] favoreció ampliamente y promovió las políticas públicas. Lo más valioso de la economía del conocimiento es el impacto transversal que tiene en toda la economía. Su desarrollo aumenta la productividad y crea empleos de calidad en todos los sectores: construcción, textil, manufacturas, alimentos, automotriz, agro y comercio, por mencionar los más importantes. Por ejemplo, gracias a las imágenes que generan los satélites, un productor agro-pecuario puede conocer la humedad de los suelos y saber cuál es el mejor momento para la siembra, aprovechando al máximo los rindes para una mejor cosecha. Una empresa de calzado que incorpora software tiene la posibilidad de contabilizar en tiempo real su stock en locales y en su plataforma de *e-commerce*, reduciendo sus costos y aumentando la rentabilidad. La mayor conectividad habilita una mayor llegada de turistas y las plataformas hacen más atractivo el destino, ofreciendo distintas opciones de alojamiento. Esto se traduce en nuevas oportunidades para los sectores vinculados al turismo: más compras y demanda de guías turísticos.

Finalmente, desde el Ministerio de Producción y Trabajo se publican estadísticas e información del sector, por lo que recuperamos los siguiente: “Con el nuevo régimen, se busca que las 11.000 empresas alcanzadas tengan un marco tributario que les permita competir globalmente, duplicando en 10 años su cantidad de empleados y multiplicando las exportaciones para que alcancen los US\$ 15 mil millones en 2030. Las actividades de la Economía del Conocimiento son las más dinámicas de nuestra economía: el empleo entre 2007-2017 creció 65% más que en el resto de la economía y las ventas también crecieron en el mismo periodo: 70%, frente a un crecimiento general del 12%”.

#### A. Caracterización actual del perfil de empresas

Según el informe de coyuntura del Observatorio PyME [16] la situación económica argentina no es de lo más alentadora, con una inflación interanual del 56%, una disminución importante de las ventas (2019), las PyMEs industriales argentinas deben sobrevivir en un escenario

negativo. A esto se le suma la caída del empleo interanual que, en épocas de crisis, suele ser muy superior en las empresas con menos ocupación (menos de 50 empleados) y no tan importante entre aquellas que ocupan un mayor número de personas (entre 51 y 200 personas). Por otro lado, las elevadas tasas de interés (superiores al 70%) dificultan la inversión ya que las PyMEs no recurren a los bancos para financiarse.

En contraste con esta situación, las PyMEs del sector del Software y Servicios Informáticos (SSI) continúan en crecimiento. Favoreciéndose, probablemente, este crecimiento con la reciente sanción de la Ley de Régimen de Promoción de Economía del Conocimiento (Ley N°27506/2019), ya que, en el mediano plazo, puede acelerar la modernización entre las PyMEs y así acercar el sistema productivo nacional al estándar de la economía 4.0.

Frente a este contexto y en el marco de programas gubernamentales de apoyo a la PyMEs industriales e intensivas en conocimiento es que, en el marco del proyecto de investigación, se realizará el análisis empírico con empresas que forman parte de programas específicos, implementados recientemente en Argentina.

Por estas razones, el estado articula acciones conjuntas con organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y públicas estatales (como universidades), que entre ellas arman una red, recreando un Triángulo de Sábado, que debería motorizar el “movimiento de productividad”. Teniendo presente este esquema, han motorizado dos tipos de programas, uno denominado KAIZEN TANGO [17] y el otro INDUSTRIA ARGENTINA 4.0 [18].

A modo de descripción general, las empresas que integran ambos programas son disímiles, ya que por un lado están orientadas a la producción industrial: curtiembre, vitivinícolas, metalúrgicas, alimenticias, industria del plástico, construcción, etcétera); en términos conceptuales, concebidas como empresas tradicionales. Y, por otro lado, las del segundo grupo corresponden a empresas tecnológicamente hablando como intensivas en conocimiento: con alto grado de automatización, inteligencia artificial, uso de *big data*, impresión aditiva o 3D, nanotecnología, empresas de diseño, diversos servicios de conocimiento, entre otras; por lo tanto, este grupo se los podría considerar como emergentes. Estas últimas empresas asumen formas muy diversas y muy alejadas del tipo de característica de la corporación tradicional.

## VII. PROPUESTA CONCEPTUAL A TRABAJAR

Proponemos avanzar en un marco conceptual integral, que se retroalimenta del marco teórico y de los materiales a recopilar durante el proceso del proyecto de investigación, que nos permitirán dilucidar el lenguaje (Fig. 1) correspondiente a cada aspecto. Por lo que, a priori, proponemos como eje fundamental el estudio de las competencias sociales de las empresas y cognitivas de las personas, para lo cual es necesario analizar diversos planos. Un primer plano es el saber-ser-sentir, habilidades inconscientes adquiridas de la memoria social y emocional. El segundo plano saber-hacer-pensar, son las

prácticas de gestión y habilidades políticas de la empresa. El tercer plano saber-conocer, es la capacidad de gestión que residen en las metodologías. Por último, saber-hablar-conversar, es el mecanismo que garantiza el aprendizaje reflexivo, generado en la acción.

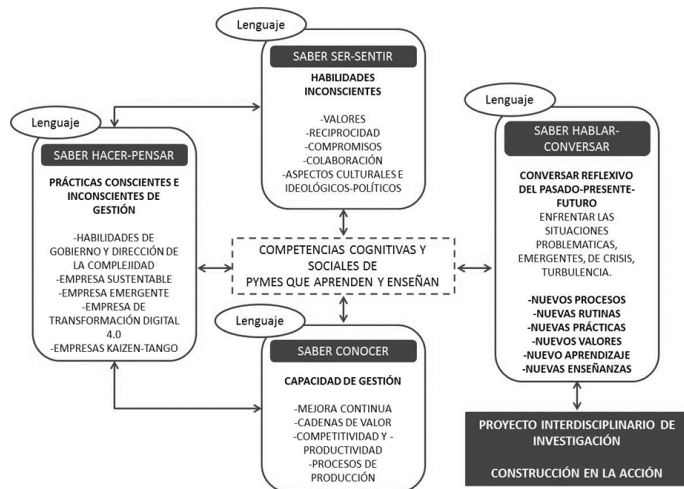


Fig. 1 Mapa conceptual. Elaboración propia

### VIII. APORTES DEL PROYECTO Y TRABAJO FUTURO

El proyecto de investigación se ha fortalecido a medida que los integrantes fueron tomando contacto con el objeto de estudio. Esto significa, búsquedas bibliográficas, marcos teóricos específicos, reuniones de equipo y análisis de la información, realización de entrevistas con actores clave del mundo empresario, participación en congresos y eventos vinculados con la temática PyME. Esto permitió avanzar en algunos aspectos, y advertir limitantes en otros:

1. Avanzar en el análisis del problema de investigación social, a partir de tener sucesivas aproximaciones al tema general, aprovechando los roles de los integrantes, sus orientaciones profesionales y sus preocupaciones en el tema.
2. Conformar un equipo de trabajo que pueda compartir sus experiencias, socializar, debatir y construir conocimientos de un tema. El equipo fue encontrando las estrategias de trabajo, para avanzar en la investigación.
3. Comprender a la investigación social como instancias de aproximaciones sucesivas al campo teórico, al campo empírico, al problema social. Esto significa que la investigación se crea día a día, se redefine en la marcha mediante los aportes de todos sus integrantes y sus análisis.
4. Reconstruir los debates entre el trabajo, la gestión por competencias, y la educación, de los últimos años desde un punto de vista empresarial.
5. Descubrir modelos de enseñanza y aprendizaje de las PyMEs argentinas, industriales e intensivas en conocimiento, de las últimas décadas. Se destaca el sesgo idiosincrático, genuino y específico para actividades determinadas.
6. Descubrir esquemas analíticos, políticos y culturales para entrenar y adoctrinar a las personas. Asimismo, el hallazgo

sobre discursos, enunciaciones orales y escritas sobre tipologías de enseñanzas y aprendizajes.

7. Investigar temáticas de las pedagogías empresariales en Argentina. En particular, el estudio sobre el currículum oficial empresario, y sus paradigmas en el tiempo.

8. Explorar un novedoso campo de conocimiento compartido entre ingenieros y administradores, donde se evidencian presencias de diversos paradigmas extranjeros en la cotidianeidad de las empresas.

9. Avanzar en el trabajo interdisciplinario e intergénero, el abordaje de estudio y de campo fortalecerán nuevas estrategias metodológicas para la investigación.

10. Tomar contacto con los empresarios en sus ámbitos de enseñanza, debates y espacios de discusión.

11. Poder reconstruir el escenario de actores que participan directa e indirectamente en el tema, como agentes que inciden.

12. Participar de los espacios que convocan los empresarios para poder observar, recabar información y conseguir contactos.

13. Diagramación del trabajo de campo a través de la identificación de los actores clave.

14. Realizar los primeros contactos con empresarios para avanzar en las entrevistas y tener como limitantes los tiempos de sus negocios y la colaboración para la investigación.

### AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro especial agradecimiento a Javier Montalbetti quien nos brindó todo su apoyo y compromiso, proporcionándonos de contactos claves con representantes de las distintas cámaras del sector industrial que deseamos estudiar.

### REFERENCIAS

- [1] Aronson, P. "La profesión académica en la sociedad del conocimiento". Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas". N°20, 2013, 7-19 pp.
- [2] Gibbons, M. et al. *La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, Ediciones Pomares-Corredor, Barcelona, 1998
- [3] Treviño, E. (coord). *Giros teóricos II. Diálogos y debates en las Ciencias Sociales y Humanidades*. México: Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional Autónoma de México, 2012
- [4] Gore, E. *La educación en la empresa, aprendiendo en contextos organizativos*. Madrid, Ediciones Granica, 1998
- [5] Vazquez Mazzini, M. "Palabras lindas, crudas realidades. Reflexiones sobre la enseñanza y el aprendizaje de la ideología empresarial". IDES. Seminario CAS. Octubre de 2013
- [6] Moreno Luzón, M.D, et al, *Gestión de la calidad y diseño de organizaciones*. Editorial Pearson Educación, 2001
- [7] Senge, P. *La quinta disciplina-Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Ediciones Granica, Buenos Aires, 1990
- [8] Deming, W. E. *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Ediciones Díaz de Santos, Madrid, 1989
- [9] Ruggles, R y Holtshouse, D. (2000). *La ventaja del conocimiento. 14 visionarios definen el éxito de mercado en la nueva economía*. Compañía editorial continental, México, 2000
- [10] Formento, H. *El proceso de mejora continua: claves para el desarrollo exitoso de las organizaciones*. Ediciones UNGS. Buenos Aires, 2015
- [11] Monden, Y. *El sistema de producción Toyota*. Ed. Macchi. Buenos Aires, 1990

- [12] Godratt E. *La Meta. Un proceso de mejora continua*. Edi, 2009
- [13] Lyker, J. *Las claves del éxito de Toyota: catorce principios de producción del fabricante más grande del mundo*. Ed. Gestión 2010, Barcelona, 2006
- [14] Bulat, S. "Industria 4.0: la clave de la economía presente y la puerta para crecer". *La Nación*.  
<https://www.lanacion.com.ar/economia/industria/economia-cotidiana-industria-40-la-clave-de-la-economia-presente-y-la-puerta-hacia-el-crecimiento-futuro-economia-cotidiana-industria-40-la-clave-de-la-economia-presente-y-la-puerta-hacia-el-crecimiento-futuro-nid2315619>, 15 de diciembre, 2019
- [15] Régimen de promoción de la economía del conocimiento. Ley 27506. Boletín Oficial.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/209350/201906102019>
- [16] Informe de Coyuntura de las PyME industriales, software y servicios informáticos. III Trimestre 2019. Fundación observatorio PyME.  
<https://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Coyuntural-III-Emergencia-p%C3%BAblica-y-perspectivas-2020-con-Ley-sancionada.pdf>
- [17] Kaizen Tango: más empresas se suman al programa de mejora de la productividad. INTI. <https://www.inti.gob.ar/noticias/16-cooperacion-internacional/1337-kaizen-tango-mas-empresas-se-suman-al-programa-de-mejora-de-la-productividad>
- [18] Industria Argentina 4.0. Ministerio de desarrollo productivo.  
<https://www.argentina.gob.ar/produccion/industriaargentina4-0>
- [19] Testa, J., Figari, C., & Spinosa, M. (2009). Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales. Nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros. JC Neffa, E. de la Garza Toledo y L. Muñoz Terra (comp.), 1.