



EDITORIAL

LA EDUCACIÓN COMO PILAR ESTRATÉGICO EN LA GERENCIA MODERNA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Magdy De las Salas Barroso
Universidad UMCIT, Panamá
<https://orcid.org/0000-0002-9090-2600>
magdydelassalas.doc@umecit.edu.pa

Los cambios vertiginosos que ha impulsado la globalización, la transformación digital y la dinámica social, política y económica, han permitido que se asuma con una visión mucho más profunda y consciente, el papel de la educación; no vista ya como un proceso de transmisión de conocimientos, sino como un pilar estratégico para el desarrollo sostenible y, en especial, para la gerencia moderna. En un contexto marcado por la incertidumbre, la complejidad y la aceleración del cambio, se vuelve ineludible apostar por la formación permanente, la investigación rigurosa y la innovación transformadora, como bases para que las organizaciones logren responder y adaptarse de manera ágil a realidades cambiantes y sostenerse en contextos complejos, inciertos y cada vez más competitivos.

El concepto de gerencia ha evolucionado significativamente. Pasó de ser concebido como la simple administración de recursos y procesos, para ser asumida con una mirada más amplia. Georg Von Krogh (2023), destacado académico en gestión del conocimiento y transformación organizacional, junto a otros autores, lo resumen en uno de sus recientes artículos: las organizaciones más exitosas han dejado atrás la gestión tradicional para abrazar enfoques que integran liderazgo, aprendizaje y adaptación continua, en entornos de rápido cambio y disrupción tecnológica. Esto implica repensar la cultura organizacional y la forma en que se valora el conocimiento.

La educación, entendida en su dimensión más amplia y estratégica, se convierte entonces en un factor determinante para el éxito de los modelos gerenciales modernos. En este marco, las universidades tienen un papel protagónico: son espacios donde se genera conocimiento, se forman líderes se impulsa la innovación. Esto exige repensar la gerencia de la investigación y la innovación, como vía clave para articular el saber, el hacer y el transformar, especialmente en América Latina. La clave está en diseñar y gestionar procesos educativos que conecten teoría y práctica; el saber disciplinar con la solución de problemas reales para hacerlo pertinente; promuevan la investigación como parte de la cultura organizacional y generen valor social y económico a partir del conocimiento.



Cuando analizamos experiencias internacionales, la relación entre inversión estratégica en investigación e innovación y desarrollo sostenible es evidente. Países como Finlandia, Corea del Sur, Israel o Singapur han logrado transformarse en economías del conocimiento, gracias a políticas de largo plazo, altos niveles de inversión en I+D y una sólida articulación entre universidad, empresa y Estado (OECD, 2023). No solo han crecido económicamente: han fortalecido sus sistemas educativos y científicos, reducido brechas sociales y regionales, y se han posicionado como referentes de innovación global.

Estas experiencias muestran que la gerencia moderna de la investigación e innovación requiere políticas públicas coherentes, liderazgo visionario y una cultura organizacional que premie la curiosidad, la creatividad y la colaboración. América Latina no parte de cero. Países como Brasil, Chile, Uruguay y Costa Rica han construido ecosistemas innovadores en sectores específicos: energías renovables, biotecnología, agricultura sostenible, educación digital, entre otros. Universidades de la región lideran proyectos que impactan la sociedad y crean vínculos con el sector productivo.

Sin embargo, persisten desafíos estructurales: Baja inversión en investigación (en promedio, menos del 0,7% del PIB); fragmentación institucional, escasa articulación entre actores y una brecha ciencia-empresa, que limita la transferencia de conocimiento. Estos retos exigen un cambio de paradigma: pasar de políticas aisladas a estrategias sostenibles e integradas, que consideren la educación superior como el corazón del ecosistema innovador y vinculen la investigación con las prioridades nacionales y locales.

Cuando la educación se concibe como estrategia y no solo como servicio, se convierte en un motor de cambio organizacional y social. Su impacto trasciende las aulas: transforma la forma de pensar, de relacionarnos, de gestionar y de contribuir a la sociedad. En la gerencia moderna y estratégica esto implica: desarrollar competencias para aprender a aprender y para gestionar el conocimiento colectivo; promover culturas institucionales que promuevan y reconozcan la curiosidad y el trabajo colaborativo; potenciar la formación interdisciplinaria e intersectorial, que conecte saberes diversos; impulsar la ciencia abierta, la divulgación científica y articular la investigación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las prioridades territoriales.

De cara al futuro, la región enfrenta grandes retos: Digitalización y uso responsable de la inteligencia artificial; mayor inversión sostenida en ciencia y tecnología; formación de talento humano preparado para trabajos que aún no existen; generación de conocimiento que dialogue con los saberes locales y reducción de desigualdades en el acceso a la educación. Pero también cuenta con fortalezas: creatividad, diversidad cultural, compromiso social y una generación joven que demanda cambios profundos.



Frente a modelos verticales, rígidos y burocráticos, la gerencia moderna reclama liderazgos más disruptivos, inclusivos y participativos. Líderes que escuchen, que aprendan junto a sus equipos, que valoren el error como parte del proceso innovador. También exige modelos de gobernanza más flexibles, que faciliten alianzas universidad–empresa–Estado– sociedad, incentivos claros para la investigación de impacto y sistemas de evaluación centrados en calidad y pertinencia, no solo en cantidad.

La educación, cuando se entiende como estrategia y no solo como servicio, se convierte en el motor más potente de la gerencia moderna. Implica gestionar no solo datos, recursos y proyectos. El saber no solo debe gestionarse: debe cultivarse, compartirse y transformarse en innovación con sentido social. Solo así nuestras universidades y organizaciones podrán ser verdaderos agentes de cambio, capaces de liderar la construcción de sociedades más justas, competitivas y resilientes.

Referencias bibliográficas:

OECD (2023). *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023*.

Von Krogh, G., Grimes, M., Feuerriegel, S., Rink, F., & Gruber, M. (2023). From Scarcity to Abundance: Scholars and Scholarship in an Age of Generative Artificial Intelligence. *Academy of Management Journal*, 66(6).
<https://doi.org/10.5465/amj.2023.4006>

World Bank (2023). *The Korean Miracle (1962–1990) Revisited: Myths and Realities in Strategy and Development*.