

Efectos del aprendizaje organizacional en PyMes de un municipio fronterizo en Tabasco, México

Eduardo Trinidad Rodríguez Gerónimo; Dr. Jesús Chan Hernández, Dra. Lourdes Baeza Mendoza²; Dra. Heradia Pascual Cornelio; Dra. Marisol González Hernández

Corresponding Author: eduardo9341278784@gmail.com

¹División Académica Multidisciplinaria de los Ríos/ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.

²División Académica de ciencias Agropecuarias²/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.

ABSTRACT: A inicios del desarrollo del concepto de administración, las organizaciones han comprendido que las experiencias que han vivido les han permitido a reducir los errores con el fin de mejorar constantemente sus actividades. Es así, que la gran aportación de la literatura ha contribuido a que se desarrollen tanto técnicas como teorías básicas de impacto en todos los ámbitos de la administración y siendo el aprendizaje organizacional la base de ello. El estudio fue de tipo cuantitativo con corte correlacional el cual tuvo como objetivo analizar los efectos del aprendizaje organizacional en PyMES de un municipio de la frontera sur de México donde se aplicó un instrumento desarrollado por Alegre y Chiva (2007) el cual fue adaptado antes de su aplicación. Los primeros hallazgos indican que el aprendizaje se encuentra influenciado por la experimentación que viven las empresas constantemente y que derivado de ello estas pueden sortear mejor las adversidades y por ende puede ampliar el periodo de vida de estas.

PALABRAS CLAVES: Desarrollo Organizacional, Administración por objetivos, Control administrativo.

Date of Submission: 01-05-2024

Date of acceptance: 12-05-2024

I. INTRODUCCIÓN Y REVISIÓN DE LITERATURA

Teoría del Aprendizaje Organizacional

Conforme las organizaciones crecen estas van obteniendo una vasta información sobre la manera en su administración con base en la experiencia. Es así como el proceso de aprendizaje organizacional es considerado un recurso esencial de conocimientos que permite la integración de información entre los miembros de la organización para alcanzar los objetivos estratégicos (Young Oh, 2018). No obstante, sus antecedentes se remontan a diferentes procesos administrativos de adaptación en el proceso de aprendizaje.

Sobre esto Londoño-Patiño & Acevedo-Álvarez (2018) mencionan la importancia que tiene este tópico en las organizaciones y lo interpretan como capacidades de adaptación y de aprender en entornos cambiantes. Es así como los avances teóricos y prácticos sobre el aprendizaje organizacional continúan actualizándose conforme a las necesidades de las organizaciones. Sobre ello Barão, et al. (2017) realizaron un estudio sobre la manera de gestionar el conocimiento para aprovechar el aprendizaje organizacional con base a la tecnología. Sus contribuciones se centraron en conocer como las comunidades que se organizan en internet pueden ayudar a fomentar el proceso de aprendizaje y de decisiones en las estructuras, tanto formales como informales en las redes sociales, los cuales ayudaran a mostrar patrones de conducta y comportamiento en base a la forma en que se gestiona el aprendizaje organizacional. Por otra parte, Fassio & Ruty (2017) realizan una exploración del constructo del aprendizaje organizacional en la cual se centran en las variables de causas del AO, condiciones del AO, tipos de AO, proceso de AO, fuentes del AO, el sujeto del AO, el impacto del AO, cuyas aportaciones teóricas ayudan a comprender los avances en esta teoría que a pesar de los años continúe vigente como una forma de entender el proceso de gestión de las organizaciones.

De esta manera, Araiza Garza et al. (2014) y Alegre et al. (2006), sostienen que el aprendizaje organizacional es parte importante en el manejo de las empresas donde se logra la identificación de tres tipos de aprendizaje: el individual, grupal y organizacional para la mejora continua y que al combinarse con los recursos y capacidades esta puede lograr la ventaja competitiva correcta. No obstante, Attia & Eldin (2018) comentan que se debe de entender las diferencias entre las teorías que se encargan de estudiar esta interacción interna de las empresas. Resaltan que la teoría basada en el conocimiento se orienta a entender el papel que tiene el conocimiento para el desarrollo de ventajas competitivas, que a diferencia de la teoría de los recursos y

capacidades esta busca medir los efectos e implicaciones que los recursos en el desarrollo de ventaja competitiva, es decir, una mide las causas y la otra sus consecuencias.

En los tiempos difíciles cuando el aprendizaje organizacional logra surtir efecto en la manera de adaptación de las organizaciones al dar paso a la innovación y mejora continua. Así mismo, se ha descubierto que el liderazgo transaccional ha mostrado tener una gran relación con el aprendizaje organizacional y los recursos y capacidades (Bilan et al., 2020); también es entendido que el AO no solo debe de ser un instrumento de los gerentes/propietarios, sino al contrario, esta debe de ser transmitida a las generaciones que participan en la organización porque sirve de herramienta clave para futuros problemas que se tendrán que enfrentar, de aquí que el conocimiento puede darse en dos formas: Explícito (tareas, seminarios, superación profesional y académico) y el tácito (comprensión de valores, ensayo y error, tutoría, seguimiento y supervisión de las actividades) (Sprinkle & Urlick, 2018). Dependerá mucho la forma en que se dirija la empresa para aprovechar al máximo los distintos conocimientos que existen y de la propia voluntad de los participantes de esta para adaptarse a ello y colaborar para el éxito organizacional.

El Aprendizaje Organizacional y su Impacto en las Organizaciones.

Tal como se ha mencionado, el AO analiza a fondo como las experiencias que suelen ocurrir alrededor de la propia organización, la preparan para futuros escenarios, por lo cual es importante que los participantes de este no pasen desapercibidos este elemento. Esto sucede por la propia naturaleza de la organización, en la cual se da la interacción entre las personas cuyos conocimientos y experiencias contribuyen a la transmisión de información y coordinación de las acciones a realizar (Barrera Ramírez et al., 2018; Gómez Romero, 2016).

Mucho se ha hablado de las aportaciones teóricas que sustentan el conocimiento como pilar de las organizaciones, pero cuando ocurren desajustes es necesario tomar las medidas correctivas y es cuando aparece el aprendizaje adaptativo denominados ajustes operativos y cuando estos cambios afectan a las normas organizacionales e impacta en el proceder se habla de un aprendizaje double loop o generativo (ajustes estratégicos) (Vega Martínez et al., 2019).

En este sentido Nonaka (1994) resalta una característica sobresaliente del aprendizaje: la innovación; la cual permite crear conocimiento para la solución de problemas en las empresas, facilitando con ello el nuevo conocimiento. A pesar de la forma en que se crea conocimiento, se requiere de un proceso eficaz para poder cumplir con su objetivo (Alegre Vidal & Lapedra Alcamí, 2005). Es así, que el conocimiento debe de ser fundamentado en las raíces de la experiencia de cada uno de los miembros de la organización y su gestión deberá de ser la adecuada para un buen desempeño e innovación.

Como una forma de comprensión del constructo teórico del AO, Alegre & Chiva (2007) mencionan que este se integra de cinco dimensiones: La experimentación, la toma o inversión en riesgo, la interacción con el entorno de la empresa, el diálogo y la toma de decisiones participativas. Por lo tanto, se resalta que en el proceso cognitivo de una organización tanto la experimentación a través de los ensayos y errores contribuye a un desempeño futuro para la adecuada toma de decisiones, tal como mencionan los autores. En otro estudio, Alegre et al. (2006) resalta al AO como un proceso en la cual hace que una organización aprenda en base a sus errores y hacen mucho énfasis en sus dimensiones que previamente han estudiado.

Desde esta perspectiva de los ajustes, el conocimiento ha mostrado relaciones con los factores de producción donde la generación y transferencia de la información contribuye a la consolidación de la empresa cuyas capacidades y recursos determinan la competitividad y el éxito empresarial (Vargas Jiménez et al., 2017). Es por ello por lo que se presume la existencia de una relación efectiva en toda la organización al momento de que las dimensiones del AO interactúan debido a que fomenta la creación de capacidades dinámicas competitivas y que ayuda a la empresa a adaptarse a los cambios repentinos del entorno (Castillo Mateo et al., 2016).

A pesar de ello, suelen darse fases de incapacidad organizaciones los cuales dificultan que el aprendizaje se logre conforme a lo planeado y una de sus consecuencias es que al dejar de ser competitiva le dificulta la supervivencia y simplemente desaparece (Gómez Romero, 2017) y es que las barreras que surgen durante la vida de la organización no deben de pasar desapercibido, sin considerar cual importante es dar la atención adecuada cuando estas aparecen. Es por ello, que indiscutiblemente el aprendizaje organizacional requiere de liderazgo, una buena gobernanza corporativa y adecuado nivel de manejo de las capacidades organizacionales (Bilan et al., 2020)

1.2 Búsqueda de objetivos

Analizar los efectos del aprendizaje organizacional en PyMES de un municipio de la frontera sur de México.

1.3 Metodología y análisis de datos

El estudio fue de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional, el cual tuvo como objetivo analizar los efectos del aprendizaje organizacional en PyMES de un municipio de la frontera sur de México. Se contó

con la participación de un total de 96 empresas de la localidad a los cuales se les aplico un instrumento desarrollado por Alegre y Chiva (2006; 2007) sobre el aprendizaje organizacional y donde se adaptó y fue validado a través del análisis de alfa de cronbach, tal y como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Análisis de alfa de cronbach

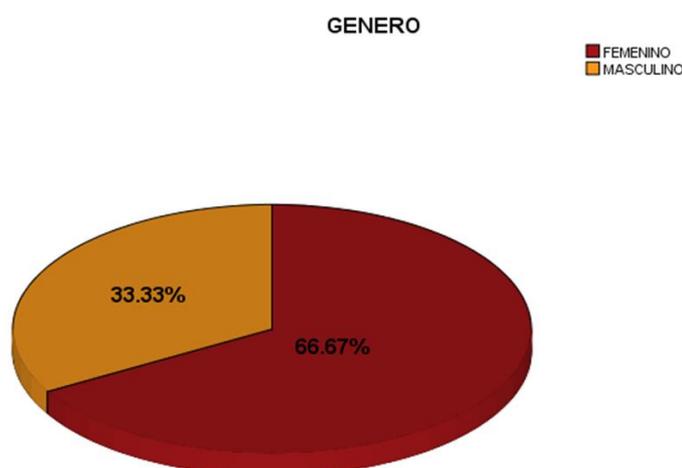
Factores	α
Experimentación	.748
Toma de riesgo	.713
Interacción con el entorno externo	.711
Dialogo	.800
Toma de decisiones participativas	.828

Nota: Análisis de alfa de cronbach del aprendizaje organizacional (Alegre y Chiva, 2007; 2008)

Se observa que los análisis de alfa de cronbach de las dimensiones que integran al aprendizaje organizacional son adecuados al estar por arriba de .500. A continuación, se muestran los resultados de la sección de datos generales y posteriormente los de aprendizaje organizacional.

Datos generales.

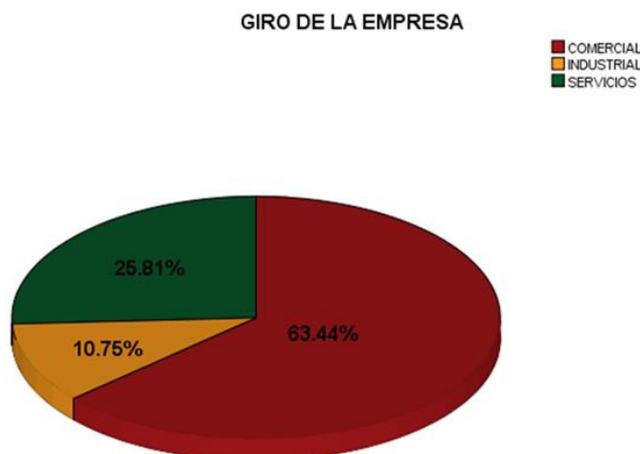
Figura 1. Género de los empresarios encuestados



Nota: Distribución porcentual del género de los empresarios encuestados.

La distribución por género fue del 33.33% para el Masculino y con un 66.67% para el género Femenino. Lo anterior, es un dato interesante al reflejar que son las mujeres quienes ocupan el puesto directivo dentro de las distintas empresas encuestadas.

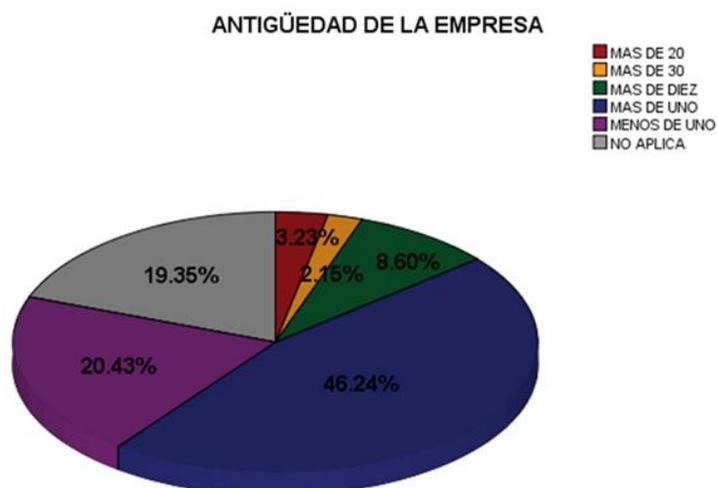
Figura 2. Giro de la empresa



Nota: Distribución porcentual del giro de la empresa.

Con base a los resultados obtenidos en la figura 2 el giro comercial con mayor presencia fue el comercial al obtener un porcentaje del 63.44%; mientras tanto, con un 25.81% las empresas de servicio y con un 1.75% las industriales. Este resultado a nivel local coincide con un antecedente mencionado por Chablé et al (2014) el cual menciona que en el estado de Tabasco gran parte de las empresas se dedican al sector comercial y en el caso del municipio de Tenosique este no es la excepción.

Figura 3. Antigüedad de la Empresa.



Nota: Distribución porcentual de la antigüedad de la empresa.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la distribución de las antigüedades de las empresas se integró de la siguiente manera. Con un 46.24% las que tienen más de un año; seguidamente con un 20.43% las de menos de un año; con un 8.60% más de diez años de servicio; con un 3.23% más de 20 años; así mismo, con un 2.15% las de más de 30 años. Y con un 19.35% no aplica a razón que los encuestados decidieron no responder esta pregunta.

Aprendizaje organizacional.

Como parte del proceso de análisis, la segunda variable a analizar es la del aprendizaje organizacional. Para su determinación y tomando base de los autores, se aplicó una regla de tres básica en la cual consistió en realizar una sumatoria de los resultados de las dimensiones correspondientes, posteriormente realizar la suma de ellos. Luego, una vez determinada la suma de todas las dimensiones se hace una suma final para obtener un puntaje final el cual será base para determinar el porcentaje de la dimensión que más persiste en el aprendizaje organizacional. A continuación, se muestran los resultados correspondientes.

Tabla 2. Dimensiones del aprendizaje organizacional.

<i>Puntaje</i>	<i>Experimentación</i>	<i>Toma de riesgo</i>	<i>Interacción con el entorno externo</i>	<i>Dialogo</i>	<i>Toma de decisiones participativas</i>	<i>Puntaje total</i>
Puntaje obtenido por ítem	2333	1102	1639	1783	1769	8626
Porcentaje equivalente	27.04	12.77	19.00	20.67	20.50	100

Nota: Cálculo porcentuales del aprendizaje organizacional de Alegre y Chiva (2007; 2008).

De los resultados en las dimensiones del aprendizaje organizacional se muestra que la Experimentación es la que alcanza mayor puntaje al reportarse un valor de 2333. Mientras tanto, con 1783 la dimensión de Diálogo; así mismo, con 1769 puntos la toma de decisiones participativas; la Interacción con el entorno externo con 1639 y por último la Toma de Riesgo con 1102. De esta manera, se determina que la experimentación es quien contribuye al aprendizaje organizacional en las MiPyMes, basado en la experiencia tanto del empleado como de los colaboradores que participan en ella.

Figura 4. Aprendizaje organizacional.



Nota: Influencia del aprendizaje organizacional en PyMes de un municipio de la frontera sur de México.

Con una similitud, pero de forma gráfica, se muestra en la figura 11 que la experimentación ocupó un 27% de los resultados; seguidamente el diálogo con un 21%; mientras tanto con un 20% la toma de decisiones participativas; así mismo con un 19% la interacción con el entorno externo y con un 13% la toma de riesgo.

Tabla 3. Correlación entre dimensiones del aprendizaje organizacional.

	Experimentación	Toma de riesgo	Interacción con el entorno externo	Dialogo	Toma de decisiones participativas
Experimentación	1				
Toma de riesgo	.638**	1			
Interacción con el entorno externo	.651**	.582**	1		
Dialogo	.462**	.350**	.560**	1	*
Toma de decisiones participativas	.464**	.508**	.588**	.588*	1

Nota: Análisis de correlación del aprendizaje organizacional en PyMes de un municipio de la frontera sur de México.

En lo que respecta a las variables del aprendizaje organizacional se resalta que la toma de riesgo se relacionó con la experimentación con un índice del .638** dando a entender que los riesgos que se toman en las MiPyMes están motivados por las experiencias de los trabajadores o del gerente/propietario y no en base a datos matemáticos o calculados. Y de la misma forma la experimentación se relacionó con un valor de .651** con la interacción con el entorno lo que indica que lo que ocurre alrededor de la empresa se da en base a los sucesos cotidianos del mercado y no en base a una decisión analítica y medida, sino por simple influencia de lo que hacen los demás. Otro de los valores importantes es el obtenido entre la interacción con el entorno y la toma de decisiones participativas las cuales fueron de .588** dando a entender que lo desarrollado fuera de la empresa, el ambiente en que convive ayuda a que se dé una participación de todos los que participan dentro de la empresa.

1.4 Hallazgos e interpretaciones

Queda comprendido que este constructo contribuye al entendimiento de cómo las organizaciones sustentan sus estrategias e incluso su supervivencia en base a las experiencias de sucesos, los cuales tanto los gerentes/propietarios y trabajadores aportan desde sus conocimientos lo mejor para el desarrollo organizacional.

Al identificarse a la experimentación como el factor que más influye en el aprendizaje organizacional, es necesario también que las PyMes mejoren en los aspectos de Toma de riesgo, Interacción con el entorno externo los cuales mostraron índices bajos. Se requiere que los gerentes/propietarios cuenten con las herramientas necesarias para la acertada toma de decisiones y para ello es de vital importancia la constante preparación técnica. Es en este escenario que las universidades pueden ser el proveedor de estos conocimientos

para la mejora del sector empresarial. No obstante, no se debe de descuidar la experimentación como un generador de ventaja competitiva que se debe de preservar.

Lo interesante del hallazgo y que coincide por lo mencionado por Chiva y Alegre (2007) es que la experimentación es un determinante de gran amplitud para el desarrollo del AO en las organizaciones y que casi todas las decisiones implementadas se sustentan en ello. En el caso de las MiPyMes de Tenosique, esto mismo llega a ocurrir y además de que se refuerza por el diálogo entre los gerentes/propietarios y los propios colaboradores. Ayuda entonces a comprender como el AO recibe información del pasado y por ende aumenta sus posibilidades de cometer errores en un mercado tan volátil como el que se vive actualmente.

REFERENCIAS

- [1]. Alegre Vidal, J., & Lapidra Alcamí, R. (2005). Gestión del conocimiento y desempeño innovador: un estudio del papel mediador del repertorio de competencias distintivas. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 23, 117-138.
- [2]. Alegre, J., & Chiva, R. (2007). La innovación a través de la capacidad del aprendizaje organizativo. Revista de Contabilidad y Dirección, 6, 103-120.
- [3]. Alegre, J., Chiva, R., Gobert, D., & Lapidra, R. (2006). Capacidad de aprendizaje organizativo e innovación de producto: un ensayo empírico aplicado a los productores españoles e italianos de baldosas cerámicas. Quali, 2009-222.
- [4]. Araiza Garza, Z., de la Garza Martínez, E., & Ramírez, M. (2014). El Aprendizaje Organizacional Su Relación Con El Desempeño Operativo Percibido: Caso De Grandes Empresas Manufactureras De La Región Centro Del Estado De Coahuila. XIX Congreso Internacional De Investigación En Ciencias Administrativas, 2-21.
- [5]. Attia, A., & Eldin, I. E. (2018). Organizational learning, knowledge management capability and supply chain management practices in the Saudi food industry. Journal of Knowledge Management, 22(6), 1217-1242. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0409>
- [6]. Barão, A., Braga de Vasconcelos, J., Rocha, Á., & Pereira, R. (2017). A knowledge management approach to capture organizational learning networks. International Journal of Information Management, 2-6. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013>
- [7]. Barrera Ramírez, L., Sabido Domínguez, T., & Barredo Baqueiro, G. A. (2018). La importancia del aprendizaje organizacional en una institución de salud en la ciudad de Mérida, Yucatán. VI Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones, 1-21.
- [8]. Castillo Mateo, B., Tamayo Torres, J., Cabeza Pullés, D., Roldán Bravo, M. I., & Ruiz Moreno, A. (2016). Factores clave para la búsqueda del aprendizaje organizacional en la cadena de suministro: una aproximación teórica. Revista de Estudios Empresariales, (1), 91-117. doi:[10.17561/ree.v0i1.2952](https://doi.org/10.17561/ree.v0i1.2952)
- [9]. Chable, J. J., Ramírez, N. A., & López, E. (2014). Análisis de la evolución de la competitividad del sector empresarial de Tabasco. Villahermosa: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- [10]. Fassio, A. N., & Ruddy, M. G. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 9(16), 85 – 99.
- [11]. Gómez Romero, J. G. (2016). La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las Mipymes de Durango Capital. Universidad & Empresa, 19(33), 113-136. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.uosario.edu.co/empresa/a.4969>
- [12]. Gómez Romero, J. G. (2017). La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las Mipymes de Durango Capital. Universidad & Empresa, 19(33), 113-136.
- [13]. Londoño-Patiño, J. A., & Acevedo-Álvarez, C. A. (2018). El aprendizaje organizacional (ao) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. Revista CEA, 4(7), 103-118.
- [14]. Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Organization Science, 5(1), 14-37. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/2635068> .
- [15]. Sprinkle, T. T., & Urick, M. J. (2018). Three generational issues in organizational learning. The Learning Organization, 25(2), 102-112. doi:[10.1108/TLO-02-2017-0021](https://doi.org/10.1108/TLO-02-2017-0021)
- [16]. Vargas Jiménez, M., Farez Arias, M. R., & González Illescas, M. (2017). El Aprendizaje Organizacional a Partir de Sistemas de Control Interno. Un Enfoque en las Asociaciones Rurales. INNOVA Research Journal, 2(9), 98-110.
- [17]. Vega Martínez, J. E., Martínez Serna, M. d., & Parga Montoya, N. (2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. Investigación Administrativa, 48(124), 1-17. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456059299003>
- [18]. Young Oh, S. (2018). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice. Journal of Knowledge Management, 1-20. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>