

Volumen 6 - Número 1 Especial
Enero/Marzo 2019

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4705



Editores:

Jaime Fabian Díaz Córdova

Tito Patricio Mayorga Morales

Estefanía de las Mercedes Zurita Meza



EDITORIAL CUADERNOS DE SOFÍA

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de San Pablo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo
Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha
Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza
Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix
Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades Estatales América Latina y el Caribe

Dr. Luis Alberto Romero
CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig
Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso
Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego
Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno
Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez
Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo
Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla
Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, Cuba

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals







uOttawa

Bibliothèque
Library



REX



WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Vancouver Public Library



Universidad
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

EST. 1785
UNB
LIBRARIES



UNIVERSITY OF
SASKATCHEWAN

MLZ
Heinz Maier-Leibnitz Zentrum

Hellenic Academic Libraries Link

HEALLINK

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

**EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR CARROCERO
DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

ORGANIZATIONAL LEARNING IN THE BODYWORK SECTOR IN TUNGURAHUA PROVINCE

Mg. María del Carmen Gómez Romo

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
mariadgomez@utal.edu.ec

Dra. María Augusta Albornoz Garzón

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
mariaaalbornoz@uta.edu.ec

Mg. Eddit Margoth Bonilla Córdova

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
em.bonilla@uta.edu.ec

Fecha de Recepción: 07 de noviembre de 2018 – **Fecha Revisión:** 10 de diciembre de 2018

Fecha de Aceptación: 12 de enero de 2019 – **Fecha de Publicación:** 30 de enero de 2019

Resumen

El sector carroceros de la provincia del Tungurahua se ha convertido en un puntal para la evolución de su economía a pesar del incremento de importaciones extranjeras, al promover plazas nuevas de trabajo, innovación tecnológica en la industria metalmecánica y oportunidades de un crecimiento organizacional del talento humano. Estas empresas al instituir en sus políticas estratégicas al aprendizaje organizacional, están fomentando una cultura orientada al aprendizaje que dirija a la empresa a la mejora continua. El propósito de esta investigación es evaluar la existencia de correlación entre el aprendizaje organizacional y el crecimiento empresarial. El universo objeto de esta investigación estuvo constituido por 51 empresas carroceras de la provincia de Tungurahua a las que se les aplicó un cuestionario estructurado por 35 ítems distribuidos en las dimensiones del aprendizaje y los descriptores del crecimiento empresarial, las respuestas obtenidas en la escala de Likert (1 es totalmente en desacuerdo a 5 es totalmente de acuerdo) se analizaron con el paquete estadístico SPSS a través de estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas de Pearson. Los resultados indicaron la existencia de una correlación positiva media baja entre las variables de estudio. Además, se determinó que el 13% del crecimiento de las empresas del sector está sustentado por todas las dimensiones del aprendizaje organizacional en conjunto.

Palabras Claves

Aprendizaje organizacional – Sector carroceros – Tungurahua

Abstract

The bodybuilding sector of the province of Tungurahua has become a mainstay for the evolution of its economy despite the increase of foreign imports, by promoting new jobs, technological innovation in the metalworking industry and opportunities for organizational growth of human talent. These companies to institute organizational learning in their strategic policies, are promoting a learning-oriented culture that leads the company to continuous improvement. The purpose of this research is to evaluate the existence of a correlation between organizational learning and business growth. The universe object of this investigation was constituted by 51 coachbuilders of the province of Tungurahua to which a questionnaire was applied structured by 35 items distributed in the learning dimensions and the business growth descriptors, the answers obtained in the Likert scale (1 is totally in disagreement to 5 is totally in agreement) were analyzed with the statistical package SPSS through descriptive statistics and bivariate Pearson correlations. The results indicated the existence of a low mean positive correlation between the study variables. In addition, it was determined that 13% of the growth of companies in the sector is supported by all the dimensions of organizational learning as a whole.

Keywords

Organizational learning – Bodywork sector – Tungurahua

Para Citar este Artículo:

Gómez Romo, María del Carmen; Albornoz Garzón, María Augusta y Bonilla Córdova, Eddit Margoth. El aprendizaje organizacional en el sector carroceros de la provincia de Tungurahua. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019): 371-386.

Introducción

Para el sector productivo y de negocios ser actor y trascender en el siglo XXI, ha implicado analizar regularmente su situación actual desde diferentes ángulos dentro de los diversos parámetros del entorno y las nuevas tecnologías.¹ El sector productivo metalmecánico, como un referente de la industria en el Ecuador, atraviesa inconvenientes con su crecimiento económico ocasionado por factores tanto externos como internos de las industrias carroceras. Entre los primeros factores se detecta que hay desajustes en las políticas gubernamentales para equilibrar la economía en el país, la importación de carrocerías extranjeras que llegan hasta 300 unidades de transporte en el año en curso², y los segundos, son ocasionados por debilidades organizacionales que conducen a la baja productividad e insuficientes beneficios financieros. El bajo incumplimiento de objetivos trazados tiene origen en las propias empresas cuya efectividad depende en gran medida del talento humano, orientado al aprendizaje continuo que puede convertirse en el agente de fortalecimiento y transformación de las empresas.

La industria carrocera afectada por un estancamiento debido a la crisis económica que sufrió el Ecuador desde el año 2006 y las complejas reformas y ajustes del gobierno nacional³, limitaron su desarrollo, observando actualmente que el sector carrocerero busca recuperarse, alcanzar solvencia y competitividad; ahora se enfoca en el capital humano para lograr su superación⁴, convirtiéndose en un factor crítico de diferenciación de las organizaciones en el mercado, mejorando sus propios recursos y competencias de sus colaboradores. Como es conocido, entre los propósitos de toda empresa, está elevar la productividad para generar resultados positivos en las entidades donde operan, contribuir y crear ofertas de mercados considerados importantes por los clientes actuales y potenciales⁵.

Las industrias del sector carrocerero de la provincia del Tungurahua forman parte del sector productivo metalmecánico regido por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), que responden a demandas del sector público y privado, tal que se ajustan a las condiciones actuales y coadyuvan esfuerzos para su crecimiento y evolución⁶, esta situación hace que el sector carrocerero ocupe un lugar de atención preferencial. En Tungurahua actualmente existen 28 empresas metalmecánicas de fabricación carrocera de las 54 que se hallan registradas en el Ecuador, constituyéndose en el 52% de la producción nacional⁷. Pese a que se está imponiendo la importación carrocera extranjera, que afecta la producción por el costo competido y el precio de venta de la industria china,

¹ Luís Ahumada Figueroa, "El aprendizaje organizacional desde una perspectiva Evolutiva y Constructivista de la organización", *Revista de Psicología* Vol: XI num 1 (2001): 139-148.

² La Hora, Sector carrocerero a punto de quebrar. La Hora, lo que tiene que saber, Ambato, 19 de Septiembre de 2018: A3

³ Javier Lewkowicz, "Bajan ventas y suben importaciones", *Diario el Tiempo*, Cuenca, martes 19 de julio, 2016, 12

⁴ E. Duvan y O. Rodríguez, "Capital humano: una visión teórica crítica", *cuadernos EBAPE.BR* Vol: 13 num 2 (2015), 315-331

⁵ Thomas Hult, "Longitudinal study of the learning climate and cycle time in supply chains", *Journal of Business & Industrial Marketing* Vol: 17 num 4 (2002): 302-323.

⁶ Álvaro Javier Andrade Terán, *Análisis de la industria metalmecánica carrocera del Ecuador durante el período 2006-2013*. Tesis, Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2016.

⁷ La Hora, Sector carrocerero a punto de quebrar. La Hora, lo que tiene que saber, 19 de Septiembre de 2018: A3.

colombiana peruana y brasilera en singular, la industria carrocera de Tungurahua cautiva el comercio automotriz nacional.

La información que se cita a continuación se sustenta de fuentes oficiales como el Catastro del Servicio de Rentas Internas, y la Cámara de Carroceros del Ecuador (CANFAC). Actualmente en la provincia del Tungurahua existe alrededor de 20 talleres grandes y 25 entre medianos y pequeños, con cerca de nueve mil plazas de trabajo. Un ejemplo del alto grado de participación en la economía ecuatoriana se da en la ciudad de Ambato, perteneciente a la provincia de Tungurahua, en razón de que cuenta con una ensambladora moderna denominada “ciudad del auto Ciauto”; su capacidad de ensamble es de un automóvil por hora. Esta ensambladora necesitó una inversión de \$25 millones para su instalación y funcionamiento y este monto se ve retribuido por la creciente producción de su utilidad. Al presente produce la camioneta Wingle y el automóvil Haval de Great Wall instados por la comunidad en general.

Tungurahua también posee pequeñas empresas carroceras como Varma, Picoso, Ibimco, Cepeda, IMCE, Serman, Impa y Ecuabus, las mismas que fabrican en menor cantidad, buses y chasis de transportes pesados, constituyéndose otra fuente de empleo y crecimiento económico para la región. En el caso de Varma, señala que tienen la capacidad de producir un bus por día⁸.

Por otro lado, es significativo mencionar el apoyo que brinda el Gobierno Provincial de Tungurahua, a través del centro de investigaciones denominado “Centro de Fomento Productivo y Metalmecánico”, fue financiado por medio del GAD tungurahense y MIPRO. Este es uno de los primeros equipos que sirve para el desarrollo de prototipos para autopartes, componentes industriales y de producción, además realiza simulaciones de laboratorio, medición y dureza de los materiales y su estructura⁹.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Tungurahua (2016) observa que como parte de la implementación del Centro de Fomento Productivo Carrocerero Metalmecánico de Tungurahua se realizan capacitaciones que van dirigido a técnicos de las distintas empresas carroceras de Tungurahua como VARMA o CEPEDA, además, existen participantes como de la Escuela Politécnica de Latacunga (ESPE) y de la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

En la provincia de Tungurahua, después de la manufactura, la segunda actividad económica productiva es específicamente la fabricación de carrocerías, que son diseñadas para ser montadas sobre los chasis de vehículos automotores, carrocerías para vehículos de turismo, camiones y vehículos de uso especial. Esta actividad genera empleo para 522 personas y es la segunda en sueldos y salarios pagados con 1,4 millones de dólares, la segunda en impuestos pagados, es la tercera en consumo de materia prima y producción bruta¹⁰.

⁸ Bus Ecuador, “Industria carrocera en crecimiento”, 2010. <http://www.busecuador.com/industria-carrocerera-en-crecimiento.html>, (Noviembre 2018).

⁹ La Hora, Sector carroceri a punto de quebrar. 19 de Septiembre de 2018: A3.

¹⁰ Ministerio de Coordinación de la producción, Agenda para la transformación productiva territorial. [En línea] Available at: <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf>

Esta era de cambios e innovaciones exige al productor elevar la satisfacción de clientes internos y externos, tanto por la calidad del producto elaborado como por el incremento de ventas, lo que significa desarrollar habilidades para elevar la competitividad y conquistar mercados con estándares nacionales e internacionales.

La planificación y administración del negocio, no asegura que el crecimiento económico persista, sino que se deben impulsar procesos sostenidos de mejora continua en los que el aprendizaje es una piedra angular. Dentro de la empresa, el agente humano es el principal responsable de impulsar y crear mejoras para el crecimiento¹¹. En consecuencia, promover un talento humano motivado y capacitado es una alternativa importante de superar esta depresión.

El cliente interno es uno de los gestores más sustanciales para mejorar y mantener el desarrollo de las organizaciones, y la gerencia centrada en sus objetivos estratégicos, es la encargada de impulsar un aprendizaje organizacional que promueva la actualización, adaptación e innovación de conocimientos para propiciar procesos de cambio en actitudes orientadas al buen vivir y a la utilidad social¹².

El aprendizaje en las organizaciones se entiende como “el proceso de adquisición y creación del conocimiento institucional”¹³ y constituye el impulsor de las empresas¹⁴, porque está preparando al personal para la trascendencia de conocimiento y sostenibilidad.

Potenciar al capital humano es potenciar la producción y más aún, la particularidad de sus logros¹⁵. La tarea de fortalecimiento tanto de los equipos de trabajo como de las empresas, encuentra un gran apoyo en el aprendizaje organizacional permanente y/o continuo y en el proceso de seguimiento constante de los efectos obtenidos del aprendizaje¹⁶.

El aprendizaje en las organizaciones integra todos los niveles organizativos, de modo que, vigoriza la fuerza productiva. La capacitación planificada e intencionada propende a la optimización de los resultados, capacidades autónomas y laborales propias del sector en donde se trabaja¹⁷.

¹¹ José Javier González Millán; Hector Ezequiel Aponte Sánchez y José Fernando Salazar Rey, “La mediación del Aprendizaje Organizacional en las grandes y medianas empresas de Sogomoso, Colombia”, Cuadernos Latinoamericanos de Administración Vol: XI num 20 (2015): 19-36

¹² Jorge Del Río Cortina y Diego Fernando Santiesteban Rojas, “Perspectivas del Aprendizaje Organizacional como catalizador de escenarios competitivos”, Revista Ciencias Estratégicas Vol: 19 num 26 (2011): 247-266.

¹³ Ignacio Delio Castañeda, “Condiciones para el Aprendizaje Organizacional”, Estudios gerenciales, Vol: 31 num 134 (2015): 62-67.

¹⁴ Gilverto López Orozco; María Dolores Gil Montelongo y Carlos Arturo Bolío Yris, “Aprendizaje Organizacional: caso una panificadora”, Ingeniería Industrial Vol: XXXVIII num 2 (2017): 161-170.

¹⁵ Carlos Parra Penagos y Fernando Rodríguez Fonseca; “La capacitación y su efecto en la caldiad dentro de las organizaciones”, Revista investigación, Desarrollo, Innvación Vol: 6 num 2 (2016): 131-143.

¹⁶ Gabriela Guiñazú, “Capacitación efectiva en la empresa”, Invenio, Vol: 7 num 12 (2004):103-116.

¹⁷ Giovanni Péres; Uriel Pineda y Martín D. Arrango, “Capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa”, Revista virtual Universidad Católica del Norte (Publindex-Colciencias) num 23 (2011): 79-100.

No se debe desestimar a ningún conjunto de sujetos que integra la empresa, por su naturaleza y diversidad, pues, en todos aquellos es menester cultivar las aptitudes y actitudes mediante el aprendizaje organizacional propio para adquirir culturas y procesos, que prevean las vicisitudes del mercado y la innovación de nuevas tecnologías dentro del componente en donde laboran y fuera de éste¹⁸. El mundo de trabajo valora los conocimientos y capacidades de los trabajadores ya que con éstos transforman las memorias organizacionales y se ajusta la modernidad y la idoneidad¹⁹.

Las empresas creativas, defensoras del conocimiento organizacional, están inspirando el fomento de la creatividad, innovación y la producción²⁰ necesarias para provocar el crecimiento económico, que tanto hace falta en los sectores fabriles y de la producción. Ser una empresa creativa y orientada al aprendizaje determinará la consecución de logros, con lo cual, enrumbaría el aprendizaje organizacional hacia la formación de organizaciones inteligentes que hayan desarrollado la capacidad de aprender de la experiencia²¹.

Cuando el aprendizaje efectivo de las organizaciones se traduce de una manera práctica en el incremento de los beneficios financieros, resulta sumamente atractivo para los directivos. Entonces, conocer el rendimiento de lo invertido, la liquidez y la rentabilidad, entre otros indicadores, al finalizar un periodo de determinado, representa información relevante para las decisiones en la empresa²².

Lo indicado induce a pensar que el aprendizaje organizacional influye en la obtención de los beneficios financieros y éstos a su vez orientan de forma directa la toma de decisiones de cada entidad, algunas muy importantes y otras menos relevantes²³. Recalcando que el aprendizaje organizacional es una herramienta que ayuda a las organizaciones a generar ventaja competitiva frente a las demás, también es una estrategia a largo plazo, mejora el rendimiento de las organizaciones, permite estabilidad y mayor supervivencia en el mercado²⁴.

Jones²⁵ concibe al aprendizaje organizacional como el proceso que induce a los gerentes a renovar el deseo y capacidades de los miembros de la organización para

¹⁸ Carlos María Alcover y Francisco Gil, "Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal", Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones Vol: 18 num 2-3 (2002): 259-301.

¹⁹ Luz Andrea Rodríguez Prieto, Aprendizaje y des aprendizaje en una organización: una herramienta en un mundo global (Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada, 2016).

²⁰ Carlos Blanco Valbuena; Carlos Bernal Torres; Fernando Camacho y Miguel Díaz Olaya, "Industrias Creativos y Culturales: Estudio desde el enfoque de la Gestión del Conocimiento", Información Tecnológica Vol: 23 num 3 (2018): 15-28.

²¹ Peter M. Senge, La quinta disciplina: el arte y práctica de la organización inteligente (Buenos Aires: GRANICA S. A., 2005).

²² Stegany Elizabeth Correa Jiménez, "Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial", Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil (INNOVA) Vol: 2 num 2 (2016): 88-98.

²³ Manuel A. Garzón C. y Andre Luiz Fisher, "Modelo teórico de Aprendizaje Organizacional, num 24 (2008): 197-224.

²⁴ José Santos; María López y Juan Trespalcios, "Aprendizaje organizativo en la gestión empresarial y escuelas de pensamiento: evidencias empíricas", Cuadernos de Administración, Vol: 21 num 37 (2008): 81-107.

²⁵ Gareth R. Jones, Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones quinta edición (México DF: Pearson Educación, 2008).

entenderla y administrarla con una base sólida para la toma de decisiones que conduzca a la eficacia organizacional.

Santos, Sanzo y García, y otros²⁶ plantea que las dimensiones del Aprendizaje Organizacional son: adquisición de conocimiento interno, adquisición de conocimiento externo, distribución del conocimiento, interpretación colectiva, memoria organizativa y desaprendizaje, cuya breve descripción se presenta a continuación para concebir el efecto en la empresa.

Adquisición del conocimiento externo: se orienta al mercado a conocer las necesidades de los clientes y su ambiente y comportamiento.

Adquisición del conocimiento interno: los conocimientos adquiridos son fuente de sabiduría para los individuos sin experiencia porque enriquecen su nivel intelectual.

Distribución del conocimiento: son conversaciones entre los individuos, donde comparten su conocimiento, es importante que las organizaciones inviertan en recursos para una buena comunicación.

La interpretación colectiva: es el conocimiento recolectado por las organizaciones donde se elige los aportes de mayor relevancia realizados por los individuos y se consolida en el trabajo conjunto. La idea es que participen todos los individuos y dispongan de tiempo suficiente para trabajar en equipo a fin de propender a la obtención de resultados positivos.

Memoria organizativa: las organizaciones son capaces de almacenar y acumular información donde se pueda extraer el aprendizaje más relevante. En la empresa los conocimientos recolectados se ponen a disposición de todos los que integran la organización para impedir que el conocimiento generado se pierda.

Desaprendizaje: implica aprender de sus errores y fracasos y buscar nuevas estrategias de solución a los problemas que contribuyan a la organización para mantenerse en el mercado. Las ideas, opiniones y sugerencias generan discusiones positivas que alimentan a la organización y evitan que esta se convierta en una organización inteligente, tal es así que imitar estrategias de la competencia o seguir estrategias implementadas por otros, perjudica a la organización.

El aprendizaje, por tanto, es la iniciativa para el cambio; aferrarse a seguir la misma estrategia siempre no es factible, el mundo en la actualidad se encuentra en constantes vicisitudes por lo que todas las organizaciones se ven en la necesidad de ofertar nuevos productos y servicios al público²⁷. El crecimiento es de suma importancia para las organizaciones en virtud de que se convierte en una ventaja frente a la competencia, incrementa el rendimiento financiero mediante estrategias innovadoras tales como es el aprendizaje organizacional.

²⁶ Leticia Santos; José Sanzo; Nuria García y Antonio Trespalacios, "Procesos de aprendizaje en la Pymes españolas; efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales", *Innovar* Journeal, Vvol: 19 num 33 (2009): 1-21.

²⁷ Peter Senge; Art Kleiner; Charlotte Roberts y Richard Ross, *Más allá de la quinta disciplina: La danza del cambio. Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje* (New York: Gestión 2000.com, 2000).

La información financiera revela la situación de la organización, los estados financieros son una fuente de información en la que presentan información acerca de la situación real de la organización para su correcta toma de decisiones. La información financiera incluye su liquidez y solvencia entre otros, además de medir el trabajo de los administradores en su rendimiento²⁸.

Los beneficios financieros son los resultados que toda organización anhela tener por medio de sus gestiones, tener clientes satisfechos es una ventaja a favor de la organización, además de dejar a la competencia atrás, atrayendo a sus clientes, para lograr incrementar su rendimiento económico y ocupar un lugar importante en el mercado nacional e internacional.

La información referente a beneficios financieros, como se sabe, se determina a través de los estados financieros, no obstante de una manera algo subjetiva, pero no menos sustancial, se la puede obtener de primera mano mediante la versión de los directivos basada en sus conocimientos. La información referente al aprendizaje organizacional debe obtenerse necesariamente, de los directivos con respecto de las dimensiones de estudio.

El objetivo de la presente investigación es determinar la correlación entre el aprendizaje organizacional y el crecimiento de las empresas de sector carrocero, así como de las dimensiones del aprendizaje organizacional y algunos aspectos del crecimiento empresarial como el crecimiento en ventas, el crecimiento de la cuota de mercado y los beneficios financieros con el propósito de contribuir a la mejora del desempeño de las empresas del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

Metodología

Esta investigación se aplicó a un universo conformado por 51 empresas (20 talleres grandes dedicados a la fabricación de carrocerías y 31 empresas carroceras)²⁹. Se realizó un análisis descriptivo-correlacional con el que se evaluó la existencia de correlación entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y tres descriptores de crecimiento en las empresas carroceras de la provincia de Tungurahua en Ecuador. Para el efecto se aplicó un cuestionario estructurado con 35 indicadores de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio, aprendizaje organizacional y crecimiento de las empresas de este sector productivo, las respuestas se evaluaron con escala de Likert de 5 puntos (1, a completamente en desacuerdo a, 5 completamente de acuerdo).

Las dimensiones del aprendizaje fueron definidas en base a la información obtenida de los autores Santos y otros³⁰, que conjuntamente con los descriptores del crecimiento económico se presentan en el cuadro 1.

²⁸ Exaltación Meléndez Rivera, Estados Financieros. 2009, Huancayo.

²⁹ Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, Informe Diagnóstico del sector Carrocero. Canfac, 2014.

³⁰ Leticia Santos; José Sanzo; Nuria García y Antonio Trespalcios, "Procesos de aprendizaje en las pyme industriales españolas..."

Variables	Dimensiones	Número de ítems del cuestionario
Aprendizaje organizacional	Adquisición del conocimiento externo	8
	Adquisición del conocimiento interno	4
	Distribución del conocimiento	5
	Interpretación colectiva	6
	Memoria organizativa	4
	Desaprendizaje	5
Crecimiento	Ventas	1
	Cuota de mercado	1
	Beneficios financieros	1
Total ítems		35

Cuadro 1

Dimensiones de las variables de estudio
Fuente: Santos, Sanzo y García, y otros (2009)

El tratamiento estadístico de datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS (versión 24). La validación del cuestionario se la efectuó con la participación de expertos y mediante los fundamentos teóricos. La fiabilidad se midió con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Las hipótesis a verificar son:

Ho: No existe correlación entre el aprendizaje organizacional y el crecimiento de las empresas del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

H1: Existe correlación entre el aprendizaje organizacional y el crecimiento de las empresas del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

Resultados y discusión

Se reportó que la fiabilidad del instrumento es de 0,725 (Alfa de Cronbach), valor que es considerado como respetable según Gómez-Romero³¹.

En el siguiente cuadro se resumen los estadísticos descriptivos de las dimensiones del aprendizaje organizacional y de los descriptores del crecimiento empresarial. en donde, al analizar los promedios se encuentra que los valores más altos están ubicados en 4,21 y 4,20, y corresponden a la interpretación colectiva y a la adquisición del conocimiento interno, seguido de una pequeña disminución, la distribución del conocimiento (4,09), el desaprendizaje (4,06) y la adquisición del conocimiento externo (3,89). Valores menores (entre 3,4 y 3,5) exhiben los descriptores del crecimiento empresarial.

³¹ José Gerardo Ignacio Gómez Romero; Maria Deyanira Villareal Solís y Franciaco Martín Vallareal Solís, "Las incapacidades desde aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Píyme", Contaduría y administración Vol: 60 num 3 (2015): 686-702.

	Adquisición del conocimiento externo	Adquisición del conocimiento interno	Distribución del conocimiento	Interpretación colectiva	Memoria organizativa	Desaprendizaje	Mercado	Beneficios financieros	Ventas
Media	3,89	4,20	4,09	4,21	3,85	4,06	3,49	3,45	3,39
Desviación estándar	0,75	0,58	0,64	0,92	0,73	0,70	1,07	1,06	1,13
Variación relativa (%)	19,28	13,81	15,65	21,85	18,96	17,24	30,66	30,72	33,33
Mínimo	1,5	2,75	2	3	2	2,2	1	2	1
Máximo	4,88	5	5	5	5	5	5	5	5

Cuadro 2

Estadísticos descriptivos de las dimensiones del aprendizaje organizacional y desempeño
Fuente: Base de datos de SPSS

La mayor fortaleza está en la interpretación colectiva (4,21) en virtud de que los miembros de la organización comparten los mismos objetivos y el trabajo en equipo es habitual en el que los miembros de la organización contribuyen de manera coordinada al logro de los objetivos globales de la empresa.

Se aporta con la fortaleza en la adquisición del conocimiento interno (4,20) basados en sus propias políticas y prácticas en las que se toma en cuenta las opiniones de los empleados que constituyen una fuente importante de conocimiento a partir de la cual se adoptan sugerencias para la mejora continua.

En el mismo sentido, la distribución del conocimiento exhibe un valor alto (4,09) aunque algo inferior a las dos dimensiones citadas anteriormente, pues, los gerentes están de acuerdo en que se comparte información generada por los clientes en reuniones periódicas, de modo análogo, cuando alguien dispone de información relevante, está presto para difundirla.

En lo que a la dimensión del desaprendizaje se refiere, el promedio (4,06) indica que las respuestas sobrepasan ligeramente a la categoría “de acuerdo” (4,0), como en el caso de las dimensiones anteriores, lo que quiere decir que los empresarios están de acuerdo en cambiar su manera de hacer las cosas de modo flexible a las nuevas situaciones del entorno y que están dispuestos a aprender de sus errores. También residen en el cuestionamiento permanente a su forma de actuar con una mente abierta al cambio.

Tanto la adquisición del conocimiento externo como la memoria organizativa muestran diferencias en los valores promedio entre 0,11 y 0,15 por debajo a 4,0, es decir que también están próximos a la categoría “de acuerdo”. Los empresarios, en relación a la adquisición del conocimiento externo, están de acuerdo en que se extrae información de los clientes externos y de alguna manera hacen estudios de mercado para conocer las necesidades del entorno y el desenvolvimiento de los competidores. La memoria organizativa se evidencia mediante los ficheros, archivos y bases de datos que la empresa mantiene actualizados en los que se conserva la información a la cual los empleados reconocen tener acceso.

La variación relativa de las respuestas (relación entre desviación estándar y promedio) más alta presenta la interpretación colectiva, seguida de la adquisición del conocimiento externo y la memoria organizativa, en cuanto a las dimensiones del aprendizaje organizacional lo que hace un contraste notorio con la variación de las respuestas en los descriptores del crecimiento que están sobre el 30%, lo que revela que en este último caso las respuestas son heterogéneas.

	Adquisición del conocimiento externo	Adquisición del conocimiento interno	Distribución del conocimiento	Interpretación colectiva	Memoria organizativa	Desaprendizaje	Ventas	Mercado	Beneficios financieros
Adquisición del conocimiento externo	1	0,438**	0,446**	-0,061	-0,101	-0,35	-0,098	-0,22	0,026
		0,001	0,01	0,667	0,483	0,809	0,493	0,879	0,854
Adquisición del conocimiento interno		1	0,618**	0,233	0,077	0,063	0,321*	0,194	-0,103
				1	0,591	0,661	0,21	0,173	0,471
Distribución del conocimiento			1	0,151	0,22	0,305*	0,306*	0,350*	-0,075
				0,19	0,12	0,029	0,029	0,012	0,599
Interpretación colectiva				1	0,231	0,333*	0,299*	0,101	0
					0,102	0,017	0,033	0,48	0,997
Memoria organizativa					1	0,470**	0,253	0,186	0,057
						0	0,073	0,19	0,689
Desaprendizaje						1	0,086	0,409**	0,365**
							0,549	0,003	0,09
Ventas							1	0,434*	-1
								0,001	0,486
Mercado								1	0,295*
									0,036
Beneficios financieros									1

*La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

** La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Cuadro3.

Correlaciones de Pearson entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y los descriptores del crecimiento empresarial

Fuente: Base de datos de SPSS

En el cuadro anterior se aprecia que la mayoría de casos las dimensiones del aprendizaje organizacional y los descriptores del crecimiento no están correlacionados

entre sí. Sin embargo, existen algunos casos de evidente significancia estadística, los cuales se los analiza a continuación.

La adquisición del conocimiento externo y la adquisición de conocimiento interno tienen un nivel medio de correlación (0,438) a un nivel del 5% de significación, del mismo modo que la adquisición del conocimiento externo con la distribución del conocimiento (0,446) al mismo nivel de significancia.

Por otro lado, la distribución del conocimiento tiene una correlación significativa al 1% con el desaprendizaje, las ventas y el mercado que reportan un coeficiente de correlación medio bajo ubicado alrededor de 0,3. De modo análogo, existe correlación significativa entre la interpretación colectiva y el desaprendizaje y ventas (correlación de 0,3).

El desaprendizaje exhibe una correlación media (0,41) con el mercado al 5% de significancia, mientras que entre las ventas y el mercado existe también una correlación media (0,43) al 1% de significancia. Finalmente, entre el mercado y los beneficios financieros la correlación es medio baja (0,3) al 1% de significancia bilateral.

De modo general, se puede apreciar que las dimensiones del aprendizaje organizacional están correlacionadas en cierta medida entre sí, así como con los descriptores del crecimiento empresarial.

Tomando en cuenta la correlación entre las variables con todas sus dimensiones y descriptores, se obtienen una correlación media de 0,361 para el 1% de significación.

Comprobación de la Hipótesis

		Crecimiento Empresarial
Aprendizaje Organizacional	Correlación de Pearson	0,361*
	Sig. (Bilateral)	0,009

*La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

Cuadro 4

Correlación entre aprendizaje organizacional y crecimiento empresarial

Con lo indicado en el cuadro 4 que antecede, se comprueba la hipótesis de que el aprendizaje organizacional y el crecimiento empresarial están correlacionados a un nivel del 1% de significancia.

Adicionalmente, a partir del coeficiente de correlación entre ambas variables, se reporta el coeficiente de determinación de 0,13 que demuestra que el 13% del crecimiento empresarial en el sector carrocero objeto de este estudio está explicado por las cinco dimensiones del aprendizaje organizacional en conjunto.

Conclusiones

El exponer los resultados extraídos en esta investigación, permite proponer algunas conclusiones que se formulan basadas en los datos obtenidos y que se exponen

a continuación: El aprendizaje organizacional que se planifica en las empresas forman conocimientos y compromisos en post del éxito del sector carrocero, metalmecánico de la provincia, generando el incremento competitivo y poder del crecimiento empresarial. La organización comparte los mismos objetivos y el trabajo en equipo es habitual en el que sus miembros contribuyen de manera coordinada al logro de los objetivos globales de la empresa; el aprendizaje organizacional en la empresa particulariza el grado de aportación del personal desde toda perspectiva productiva para emprender y acrecentar el crecimiento económico del sector. Los gerentes están de acuerdo en que se comparte información generada por los clientes en reuniones periódicas, de modo análogo, cuando alguien dispone de información relevante, está presto para difundirla, sin embargo, resulta importante hacer evaluaciones in-situ para retroalimentar los resultados y proponer estrategias eficaces para el cumplimiento de objetivos en todas las áreas de cada empresa; las empresas carroceras de la provincia del Tungurahua, para impulsar el crecimiento económico productivo deberán fomentar la cultura organizacional del talento humano, orientada al aprendizaje, que dirijan a la empresa a una mejora continua. Los empresarios, en relación a la adquisición del conocimiento externo, están de acuerdo en que se extrae información de los clientes y de alguna manera hacen estudios de mercado para conocer las necesidades del entorno y el desenvolvimiento de los competidores, no obstante, el establecimiento de procedimientos para esa adquisición de conocimientos facultará revisiones futuras y un aprendizaje basado en la experiencia; el sector carrocero, al asumir la necesidad de un aprendizaje organizacional dentro de sus acciones administrativas, fomenta y contribuye al aseguramiento de la calidad de la producción, competitividad y la efectiva satisfacción de demandas del sector; el desaprendizaje entendido como el aprender de los errores y fracasos, buscan nuevas estrategias de solución a los problemas que contribuyan a la organización para mantenerse en el mercado; en relación al tema los empresarios están de acuerdo en cambiar su manera de hacer las cosas de modo flexible a las nuevas situaciones del entorno y que están dispuestos al cambio, a pesar de ello, sin duda, valdrá la pena insistir de manera sostenida en concientización de la importancia del aprendizaje a partir de los errores y establecer las relaciones causales y sus estrategias para prevenir su ocurrencia dentro del contexto cambiante en que las empresas se desenvuelven; en razón de que no todas las empresas poseen un plan de aprendizaje organizacional, es menester introducir en todos los niveles de la organización criterios de la importancia del desarrollo de este tema para generar compromisos y lograr un trabajo colaborativo mirando siempre al desarrollo continuo empresarial; es menester incluir nuevas variables de estudio de las investigaciones alrededor de las empresas, tal es el caso de la tecnología en el ámbito del aprendizaje organizacional³², para propender a la búsqueda de la obtención de buenos resultados empresariales y orientarse al crecimiento del sector de una manera sostenida y finalmente, resulta de interés investigar el impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones a través nuevos análisis³³ con la inclusión de nuevas variables resultantes de la observación del entorno y el respaldo de los fundamentos teóricos que den cobertura a dichas variables de estudio.

³² Juan Carlos Real Fernández; Antonio Leal Millán y José Luis Roldán Salgueiro, “Aprendizaje organizativo y tecnologías de la información: influencia en el desarrollo de competencias distintivas tecnológicas y resultados empresariales”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol: 15 num 4 (2006): 1-24.

³³ Jesús Cardona y Gregorio Calderón, “El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones.”, *Cuadernos de Administraciones* Vol: 19 num 32 (2006): 11- 43.

Bibliografía

Ahumada Figueroa, Luís. “El aprendizaje organizacional desde una perspectiva Evolutiva y Constructivista de la organización”. Revista de Psicología Vol: XI num 1 (2001): 139-148.

Alcover, Carlos María y Gil, Francisco. “Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal”. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones Vol: 18 num 2-3 (2002): 259-301.

Andrade Terán, Álvaro Javier. Análisis de la industria metalmecánica carrocera del Ecuador durante el período 2006-2013. Tesis, Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2016.

Blanco Valbuena, Carlos; Bernal Torres, Carlos; Camacho, Fernano y Díaz Olaya, Miguel. “Industrias Creativos y Culturales: Estudio desde el enfoque de la Gestión del Conocimiento”. Información Tecnológica Vol. 23 num 3 (2018): 15-28.

Bus Ecuador. 29 de Enero de 2014. <http://www.busecuador.com/industria-carrocera-en-crecimiento.html> (último acceso: Noviembre de 2018).

Cardona, Jesús y Calderón, Gregorio. “El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones”. Cuadernos de Administraciones, Vol: 19 num 32 (2006): 11- 43.

Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías. Informe Diagnóstico del sector Carrocero. Canfac. 2014.

Castañeda, Delio Ignacio. “Condiciones para el Aprendizaje Organizacional”. Estudios gerenciales. Vol: 31 num 134 (2015): 62-67.

Correa Jiménez, Stegany Elizabeth. “Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial”. Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil (INNOVA) Vol: 2 num 2 (2016): 88-98.

Del Río Cortina, Jorge y Santiesteban Rojas Diego Fernando. “Perspectivas del Aprendizaje Organizacional como catalizador de escenarios competitivos”. Revista Ciencias Estratégicas Vol: 19 num 26 (2011): 247-266.

Gabriela, Guiñazú. “Capacitación efectiva en la empresa”. Invenio. Vol.7 num 12 (2004): 103-116.

Garzón Castrillón, Manuel Alfonso y Fisher, Andre Luiz. “Modelo Teórico del Aprendizaje Organizacional”. Revista Pensamiento y Gestión, num 24 (2008): 197-224.

Gómez Romero, José Gerardo Ignacio; Villareal Solís, Maria Deyanira y Vallareal Solís, Franciaco Martín. “Las incapacidades desde aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Pyme”. Contaduría y administración Vol: 60 num 3 (2015): 686-702.

González Millán, José Javier; Aponte Sánchez, Hector Ezequiel y Salazar Rey José fernando. “La mediación del aprendizaje organizacional en las grandes y medianas empresas de Sogomoso, Colombia”. Cuadernos Latinoamericanos de Administración Vol: XI num 20 (2015): 19-36.

Hult, Tomás. “A longitudinal studyog the learnig and cylce time in supply chains”. Journal od Business& Industrial Marketing.Vol: 17 num 4 (2002): 302-323.

Jones, Gareth. Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones. México: Pearson. 2008.

La Hora. Sector carrocero a punto de quebrar. *La Hora, lo que tiene que saber*, 19 de Septiembre de 2018: A3.

La Hora. Sector carrocero de Tungurahua ha punto de quebrar. *La hora. Lo que necesita saber*, 19 de Octubre de 2018: A3.

La Hora. Un centro de investigaciones sirve al sector carrocero. 2016. http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101909937?platform=hootsuite#.WSDYk2g1_IU.

López Orozco, Gilverto; Gil Montelongo, María Dolores y Bolío Yris, Carlos Arturo. “Aprendizaje Organizacional: caso una panificadora”. Ingeniería Industrial Vol: XXXVIII num 2 (2017): 161-170.

López, José, Santos María y Trespalcios, Juan. “Aprendizaje organizativo en la gestión empresarial y escuelas de pensamiento: evidencias empíricas”. Cuadernos de Administración, Vol: 21 num 37 (2008): 81-107.

Meléndez Rivera, Exaltación. Estados Financieros. Huancayo: Facultad de Ciencias Contables y administrativas. 2009.

Parra Penagos, Carlos y Rodríguez Fonseca, Fernando. “La capacitación y su efecto en la caldiad dentro de las organizaciones”. Revista investigación, Desarrollo, Innvación Vol: 6 num 2 (2016): 131-143.

Péres, Giovanni; Pineda, Uriel y Arrango, Martin D. “Capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa”. Revista virtual Universidad Católica del Norte num 23 (2011): 79-100.

Real Fernández, Juan Carlos: Leal Millán, Antonio y Roldán Salgueiro, José Luis. “Aprendizaje organizativo y tecnologías de la información: influencia en el desarrollo de competencias distintivas tecnológicas y resultados empresariales”. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, Vol: 15 num 4 (2006): 1-24.

Rodríguez Ospina, Duvan Emilio. “Capital humano: una visión desde la teoría crítica” Cuadernos EBAPE.BR Vol: 13 num 2 (2015): 315-331.

Rodríguez Prieto, Luz Andrea. Aprendizaje y des aprendizaje en una organización: una herramienta en un mundo global. Bogota: Universidad Militar de Nueva Granada. 2016.

El aprendizaje organizacional en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua pág. 386

Santos, Leticia; Sanzo, José; García, Nuria y Trespalacios, Antonio. “Procesos de aprendizaje en la Pymes españolas; efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales”. Innovar Journeal, Vol: 19 num 33 (2009): 1-21.

Senge, Peter M. La quinta disciplina: el arte y práctica de la organización inteligente. Buenos Aires: GRANICA S. A. 2005.

Senge, Peter; Kleiner, Art; Roberts, Charlotte, Roberts y Ross, Richard. Más allá de la quinta disciplina: La danza del cambio. Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje. New York: Gestión 2000.com. 2000.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.

MG. MARÍA DEL CARMEN GÓMEZ ROMO / DRA. MARÍA AUGUSTA ALBORNOZ GARZÓN
MG. EDDIT MARGOTH BONILLA CÓRDOVA