



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Incapacidades de aprendizaje que impiden la generación de conocimiento organizacional en las MiPymes de la Región Centro de Coahuila

Glenda Lila Suárez-Rodríguez¹

Ma. Zóchitl Araiza-Garza*

Martha Carolina Sierra-Herrera*

Resumen

Estar a la vanguardia en un mercado competitivo y cambiante es una de las ocupaciones que deben atender a detalle los líderes empresariales, esto a base de estrategias organizacionales que prioricen implementar y mejorar la gestión directiva. La presente investigación tiene por objeto identificar las incapacidades de aprendizaje que impiden la generación de conocimiento en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de la Región Centro del Estado de Coahuila, a fin de obtener información para implementar estrategias de mejora que permitan afrontarlas correctamente. El estudio fue desarrollado a través de un diseño metodológico cuantitativo de alcance exploratorio. Los resultados muestran la disposición de los líderes de hacer frente a las incapacidades de aprendizaje a fin de concientizar el destino concreto de la empresa.

Palabras clave: Generación de conocimiento, incapacidades de aprendizaje y organización

Abstract

Being at the forefront in a competitive and changing market is one of the occupations that business leaders must attend to in detail, this based on organizational strategies that prioritize implementing and improving directive management. The present research aims to identify the learning disabilities that impede the generation of knowledge in micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs) of the Central Region of the State of Coahuila, in order to obtain information to implement improvement strategies to deal with them correctly. The study was developed through a quantitative methodological design with an exploratory scope. The results show the willingness of leaders to deal with learning disabilities in order to raise awareness of the specific destiny of the company.

Keywords: Knowledge generation, learning disabilities and organization

^{1**} Universidad Autónoma de Coahuila. Facultad de Contaduría y Administración.

Introducción

Toda empresa independientemente de su dimensión es creada con un fin específico, el cual se encuentra condicionado por una serie de objetivos enmarcados dentro de la gestión de la organización, entre todos los objetivos planteados por los líderes gerenciales, el principal, radica en la obtención del máximo beneficio, es decir, toda empresa oferta un producto o servicio porque ambiciona adquirir una retribución monetaria que le permita asegurar su permanencia a través del tiempo así como obtener una posición competitiva para sobresalir.

Es indiscutible que a razón del incremento de los retos organizacionales y la necesidad de gozar de una consolidación estable dentro de un entorno de competencia se requiere incursionar en la búsqueda de técnicas y estrategias de gestión directiva, que permitan sortear las situaciones actuales, de ahí la clave de énfasis en el proceso de identificar las incapacidades de aprendizaje que obstaculizan la generación de conocimiento.

En el ámbito empresarial cobra un alto nivel de importancia tener definida la dirección estratégica del negocio, ya que, la generación de conocimiento organizacional está determinada por la posesión de capacidades empresariales de aprendizaje, por lo que, un correcto desarrollo de estrategias más los recursos y capacidades permiten que los miembros de la organización trabajen conjuntamente en pro de un mismo objetivo, centrando su enfoque en áreas de importancia y al mismo tiempo se coadyuva a maximizar la aptitud del equipo de trabajo.

Al referir a la conceptualización de generación de conocimiento se hace énfasis en la acción humana que lleva a la adquisición de información de valor que permite la comprensión y entendimiento de la realidad por medio del uso del razonamiento e inteligencia, así como el desarrollo interno del mismo en todas las áreas del negocio, para ello es imprescindible conocer como generarlo, difundirlo en la organización y potencializarlo mediante herramientas estratégicas de aprendizaje. Razón por la cual todos los colaboradores de la empresa deben estar comprometidos en la correcta realización de sus funciones, así como al conocimiento cada vez mayor que estas incorporan para adaptarse y anticiparse a los cambios del entorno, por ende, el capital humano necesita prestar atención al desarrollo y conservación de habilidades y capacidades internas.

Marco teórico

Generación de conocimiento

Es una realidad que el conocimiento es uno de los activos más importantes de las organizaciones debido a que si existe una correcta gestión, les da la capacidad a las empresas de crear riqueza y agregar valor a sus bienes o servicios, alcanzando una ventaja competitiva en el mercado (Zambrano et al., 2017).

El conocimiento es un proceso que implica análisis, razonamiento, inteligencia; por esta razón, el conocimiento significa más que recopilar datos e información, organizarlos e incluso, analizarlos.

Rodríguez (2006) asume que el propósito de generar conocimiento en las organizaciones está dirigido a innovar continuamente, debido a que la competitividad de la empresa actual radica en sus capacidades de servicio e intelectuales.

De acuerdo con la Organización Internacional de Normalización (2015), en la Norma ISO 9001:2015, se establece que, el conocimiento organizacional es el conocimiento específico de una organización, creado de manera colectiva, adquirido por la experiencia y utilizado para lograr objetivos.

Es concreto el hecho que el conocimiento organizacional es un proceso que brinda la posibilidad de compartir experiencias y crear del mismo modo conocimiento tácito, donde este fluye de una persona a otra.

Incapacidades de aprendizaje

El aprendizaje se ha convertido en la actualidad en la clave para que las organizaciones sobrevivan y se conviertan en instituciones que aprenden. Es con base en esto, que se puede aseverar que una empresa que tiene la condición de aprender está generando conocimiento que, como siguiente paso, será la transmisión del mismo.

Es una realidad que la incapacidad es atribuido a la carencia de capacidad, preparación o entendimiento para la realización de un actividad o tarea; es por esto que para que se pueda contrarrestar es necesario su identificación y trato especial.

En relación con lo anterior, Gómez et al., (2015) afirman que las incapacidades impiden que el aprendizaje sea efectivo, son como una enfermedad silenciosa, que evitan que muchos procesos se hagan de manera correcta y asertiva, no provocan aparentemente ningún síntoma, pero cuando han invadido totalmente la organización, terminan por hacerla desaparecer, por su incapacidad de reaccionar ante los cambios que se dan en el entorno.

Es por esto por lo que las incapacidades no permiten que se pueda generar el conocimiento dentro de los entes económicos, puesto que, al trabajar de manera silenciosa, no permite que los colaboradores las noten o identifiquen y permanecen activas haciendo que la compañía mengue en todas sus actividades y operaciones.

Las incapacidades de aprendizaje también son conocidas como barreras ya que se refieren a las condiciones que dificultan o entorpecen el aprendizaje en el ámbito de las organizaciones y de los negocios, y que le obstaculizan independientemente del estilo de aprendizaje que utilice la organización, la generación y generalización de conocimiento organizacional.

Yeung et al., (2000) plantean 7 incapacidades, las 4 primeras impiden la generación del conocimiento y los 3 restantes se oponen a su generalización. Esto se deriva de un estudio que llevaron a cabo en 300 empresas en todo el mundo, y es una de las propuestas más completas y actual, que explica el fenómeno en estudio, y fue seleccionada para proporcionar la perspectiva teórica del mismo. Las incapacidades se describen la tabla 1.

Tabla 1. Incapacidades que impiden la generación y generalización de conocimiento

Incapacidades de aprendizaje que impiden la generación de conocimiento:	Incapacidades de aprendizaje que impiden la generalización de aprendizaje:
<ul style="list-style-type: none"> • Ceguera: impide evaluar correctamente las amenazas y oportunidades del entorno, dejando de lado un sinnúmero de oportunidades. • Candidez: se presenta cuando hay deficiencias en el análisis de las situaciones y la generación de soluciones, pues ante situaciones complejas se aplican las reglas de cajón, sin un análisis cuidadoso. Se opta por soluciones fáciles ante problemas difíciles. • Homogeneidad: solo toma en cuenta el punto de vista del dueño o gerente, quien es omnisciente y experto en todo. Olvidando que cuanto mayor es la 	<ul style="list-style-type: none"> • Parálisis: impide tomar medidas o implantar procedimientos nuevos, no porque no se sepa cómo realizarlos, sino porque se emplea demasiado tiempo en el análisis. • Aprendizaje de supersticiones: incapacidad para interpretar correctamente el significado de la experiencia, además de culpar a terceras personas de lo malo que ocurre en el negocio, difundiendo ideas equivocadas de la situación. • Difusión deficiente: se presenta cuando las personas aprenden cosas nuevas, pero no las difunden a otras personas y/o áreas del negocio y como

<p>cantidad de interpretaciones distintas que se encuentren en una organización, tanto mayor será el aprendizaje que ocurra, especialmente cuanto más complejo sea el ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoplamiento estrecho: la inflexibilidad y la no adaptabilidad es la tónica, pues se deriva de análisis cándidos e incompletos de la realidad. 	<p>consecuencia no se da el aprendizaje en grupo.</p>
--	---

Fuente: Yeung et al., (2000)

Al hacer mención de las incapacidades que impiden la generación de conocimiento: ceguera, candidez, homogeneidad y acoplamiento estrecho, es primordial que en primera instancia se pueden conocer la forma de operar de cada una, ya que es preciso su identificación a través de la observación y atención de las tareas, actividades y proyectos diarios que realizan todos los colaboradores de las empresas.

En relación con la incapacidad de aprendizaje conocida como ceguera hace referencia a ese obstáculo para percibir en forma exacta el ambiente de la institución, a causa de procesos incorrectos para la búsqueda ya que no permite que el conocimiento se pueda dar ya que no se permite analizar el ambiente entorno en busca de oportunidades.

Esta barrera no permite el buscar nuevos mercados en los cuales se pueda incursionar con la finalidad de innovar, crear, experimentar y mejorar, en sí ampliar su aprendizaje.

Además, esta incapacidad complica el percibir amenazas dentro de los centros de trabajo y en consecuencia las oportunidades que vayan surgiendo no tendrán éxito ya que las mismas amenazas harán que las oportunidades mengüen.

Aunado a lo anterior, la ceguera imposibilita al capital humano al análisis del funcionamiento diario y continuo de las compañías, además de los procesos internos de la misma ya que no se prioriza en la búsqueda de campos en los cuales se pueda trabajar en mejorar día con día.

Respecto con la barrera de aprendizaje que de conformidad con Yeung et al., (2000) es conocida como candidez es representativa ante situaciones complejas que se aplican las reglas de cajón, sin un análisis preciso y cuidadoso. Para la solución de las mismas se emplean estrategias simples ante problemas difíciles.

Esta incapacidad no permite en los colaboradores tener una visión de éxito, no les permite experimentar y correr riesgos, se opta por los procedimientos laborales que han funcionado de manera aceptable en términos generales, y que deja a la compañía en una monotonía que no le permita avanzar y buscar un valor agregado en relación con su competencia.

La candidez no permite que el capital humano puede plantear, organizar y decidir cuáles serán los planes de acción necesarios para contrarrestar fallas o problemas en el desempeño cotidiano de todos los que forman parte de la empresa.

Al hablar de la incapacidad llamada homogeneidad es evidente la falta de integración y delegación de responsabilidad entre los subordinados, pero, sobre todo, el poco o nulo interés en las opiniones, intereses, ideas o propuestas de todos los trabajadores. Esta incapacidad no atiende que cuanto mayor es la cantidad de interpretaciones distintas que se encuentren en una empresa o institución, mayor será el aprendizaje que ocurra, especialmente cuanto más complejo sea el ambiente. Esta barrera no permite el fomentar la diversidad en cuanto a las personas y las ideas de la organización como tal, se condicionan las perspectivas que compiten entre sí dentro de la misma.

Como parte de la incapacidad de aprendizaje que de conformidad con Yeung et al., (2000) es conocida como acoplamiento estrecho permite conocer que la empresa es en exceso inflexible y la adaptabilidad no es una virtud propia, ya que en su análisis ante situaciones poco favorables y sus respuestas no cotejan entre sí, es decir, son uniformes.

Esta incapacidad obstaculiza el estimular mejoras y soluciones efectivas de problemas ya que dentro de la organización se pierde el tiempo en producir “falsas alarmas”, “crisis” de manera intencional ya que si bien la empresa apuesta por correr algún tipo de riesgo en busca de mejorar e incursionar en nuevos mercados, el resultado es un fracaso ya que no se está plenamente concentrado en obtener los resultados esperados y al final del día no pasa nada que pueda marcar una diferencia de mejora o crecimiento.

Si bien es cierto que el brindar o delegar responsabilidad en las entidades es una buena estrategia para buscar en todo el capital humano su colaboración genuina, cuando esta metodología no se lleva a cabo de manera correcta, las áreas y departamentos de la compañía trabajan de manera independiente y no hay una integración que habilite la sinergia en el ente económico.

Esta incapacidad disminuye la capacidad de conciencia y análisis ante los cambios, ya que, si bien estos son buenos, no cuando no están bien estructurados y cimentados, es por esto que esta barrera inhabilita el éxito de los cambios ya que, aunque la empresa esté siempre en constante mejora e implementando nuevas tecnologías no permite considerar a fondo las implicaciones del mismo.

De conformidad con Gómez (2008) las incapacidades de aprendizaje son como una enfermedad silenciosa, que evitan que muchos procesos se hagan de manera correcta y asertiva, no provocan aparentemente ningún síntoma, pero cuando han invadido totalmente la organización termina por hacerla desaparecer, por su incapacidad de reaccionar ante los cambios que se dan en el entorno. Es base a esto, el líder que anhela permanencia y liderar un mercado debe tomar partida en la búsqueda, identificación y poner en práctica estrategias que ayuden a combatir y eliminar a las incapacidades de aprendizaje, antes de que ellas lo hagan con su patrimonio y legado.

Metodología

Este estudio tiene como objeto identificar las incapacidades de aprendizaje que impiden la generación de conocimiento en las MiPymes de la Región Centro del Estado de Coahuila, a fin de obtener información para implementar estrategias de mejora que permitan afrontarlas correctamente. Con base en eso, se plantean las siguientes hipótesis:

H₁: las incapacidades de aprendizaje influyen en la generación de conocimiento de las MiPymes de la Región Centro del Estado de Coahuila.

H₂: implementar estrategias de mejora permite contrarrestar las incapacidades de aprendizaje y así generar el conocimiento organizacional.

Para la comprobación de las hipótesis, la estrategia metodológica cuenta con un alcance exploratorio, la recolección de información se llevó a cabo a través de la aplicación de una encuesta a 291 MiPymes de la Región Centro del Estado de Coahuila, las cuales fueron seleccionadas a través de un muestreo probabilístico aleatorio de una población de 10,361 unidades económicas, tal como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2. Estadístico de unidades económicas MiPymes en la Región Centro del Estado de Coahuila, estratificadas por tamaño y sector

Tamaño Empresa	Micro	Pequeñas	Medianas	Total
No. Trabajadores Tipo Empresa	Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 250	
Industrial	1,146	105	37	1,288
Comercial	3,946	178	37	4,161
Servicios	3,809	294	47	4,150
Otros	544	185	33	762
Total	9,445	762	154	10,361

Fuente: INEGI (2020)

El instrumento de medición que fue utilizado en el presente trabajo fue creado y aprobado por Yeung et al., (2000) el cual a su vez sufrió adecuaciones por Gómez (2008) de quien fue adoptado para la obtención de información competente al objeto principal de estudio.

El instrumento ayudó a adentrarse a los criterios de las MiPymes sobre las incapacidades de aprendizaje que impiden la generación de conocimiento y así poder adquirir información de la cual se formó una base de datos, para obtener un análisis por medio del software estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

La encuesta contiene variables que son tratadas con una escala tipo Likert, con puntajes que van desde 1 (no sé), 2 (muy poco), 3 (poco), 4 (algo) y 5 (mucho). El instrumento está validado con un alfa de Cronbach de 0.85, lo cual de conformidad con Barraza (2007) resulta bueno.

Resultados

El presente apartado expone los resultados adquiridos por medio del procedimiento estadístico de los datos de la muestra de 291 MiPymes de la Región Centro del Estado de Coahuila, esto, mediante un instrumento de encuesta que contiene las variables con enfoque a los objetivos de estudio. Asimismo, se presenta el estadístico descriptivo del SPSS, las tablas de frecuencia y porcentaje de cada variable, así como los gráficos para interpretar las frecuencias y las barras de la escala establecida.

Ceguera

En el análisis estadístico efectuado se encontró que, el 22.3% de las empresas encuestadas, autoevalúan como muy poco el nivel en que son buenas al momento de percibir el ambiente externo en busca de oportunidades y posibles problemas, de igual manera, el 29.9% arrojó un resultado negativo al ubicar la escala en poco, sobre el correcto desempeño en el análisis del entorno organizacional, esta limitante de percepción y búsqueda aparece ilustrada en la tabla 3.

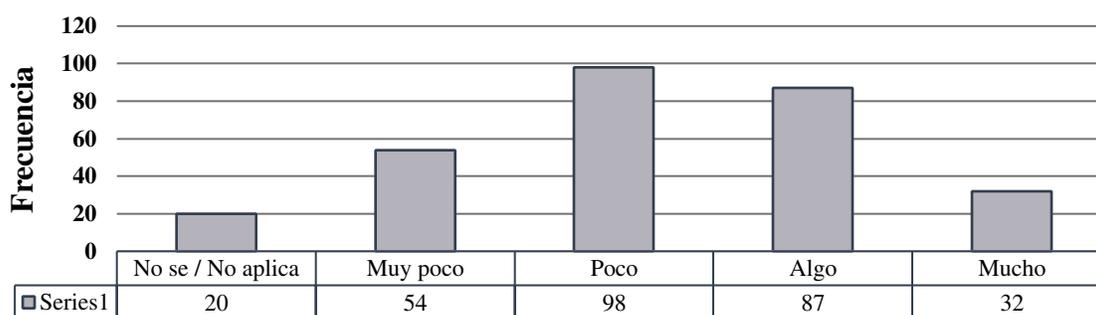
Tabla 3. Se analiza el ambiente externo en busca de oportunidades y posibles problemas

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	14	4.8	4.8	4.8
Muy poco	65	22.3	22.3	27.1
Poco	87	29.9	29.9	57.0
Algo	82	28.2	28.2	85.2
Mucho	43	14.8	14.8	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En la muestra de 291 micro, pequeñas y medianas empresas, se observa que, 54 de las organizaciones encuestadas, es decir, el 18.6% se consideran muy poco activas en la búsqueda y creación de nuevos mercados, asimismo, el 33.7% equivalente a una frecuencia de 98 sujetos de estudio, ubica el índice de la escala en poco, sobre el nivel de diligencia y eficacia en la expansión de nuevos horizontes ya que, según lo afirman al ser incapaces de percibir de forma correcta las exigencias y cambios que se presentan en el exterior se produce un incremento de dificultad al momento de enfrentar un mercado de relaciones comerciales cada vez más demandantes, lo anterior denota en la figura 1.

Figura 1. Se está activo buscando/creando mercados nuevos



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En el análisis de la información recabada se detectó que el 17.2% de los encuestados se ubican en una escala de muy poco en relación con su apreciación de ser buenos al momento de percibir las amenazas y oportunidades del ambiente en un largo plazo, de igual manera el 37.8% de los encuestados arrojaron un resultado desfavorable al ubicar la escala en poco sobre el alcance de este factor ya que, al no contar con suficiente capacidad de identificación de posibles riesgos así como beneficios futuros se aumenta la probabilidad de un nulo aprovechamiento de los mismos, lo anterior aparece ilustrado en la tabla 4.

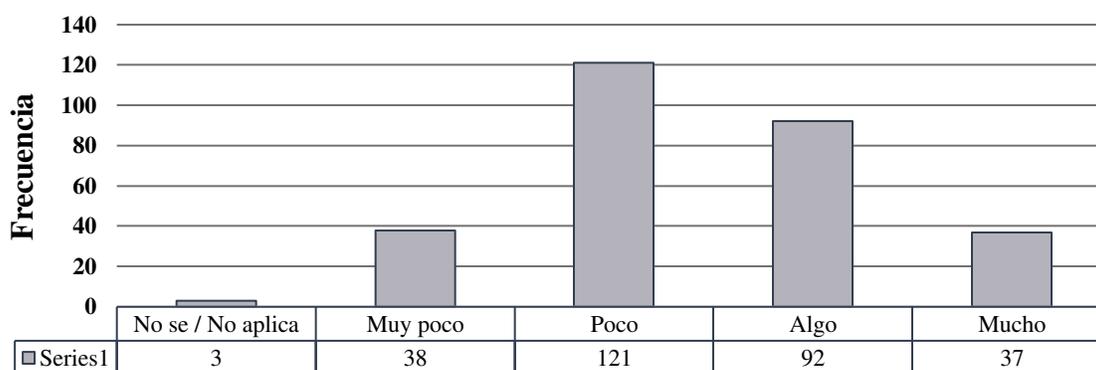
Tabla 4. Se perciben amenazas y oportunidades del ambiente en el largo plazo

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	12	4.1	4.1	4.1
Muy poco	50	17.2	17.2	21.3
Poco	110	37.8	37.8	59.1
Algo	84	28.9	28.9	88.0
Mucho	35	12.0	12.0	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En el presente ítem se obtuvo a resultado que, el 13.1% con una frecuencia de 38 encuestados afirman que se valoran como muy poco aptos para efectuar un correcto análisis del funcionamiento y los procesos internos de la organización, esto en busca de campos que se podrían mejorar, de igual manera 121 sujetos de estudio, es decir el 41.6% arrojó un resultado negativo al ubicar la escala en poco, ya que, según lo exponen los cambios constantes en las empresas las someten a una transformación que implica la participación proactiva de todos los miembros del equipo, incluyendo nuevas y mejores formas de trabajo, sin embargo si no se cuenta con las técnicas de gestión adecuada no se logra mejorar los procesos internos, lo cual se aprecia en la figura 2.

Figura 2. Se analiza el funcionamiento y los procesos internos de la organización en busca de campos de mejora



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Candidez

En el estudio ejecutado se encontró que el 15.1% de los encuestados ubican su opinión en muy poco sobre la idea de que los procedimientos laborales estén funcionando bien, en términos generales, por tanto, no se requiere de un cambio profundo, de igual manera el 33.3%, ubica al factor dentro del estándar de baja relevancia al ubicar la escala en poco, lo anterior se ilustra en la tabla 5.

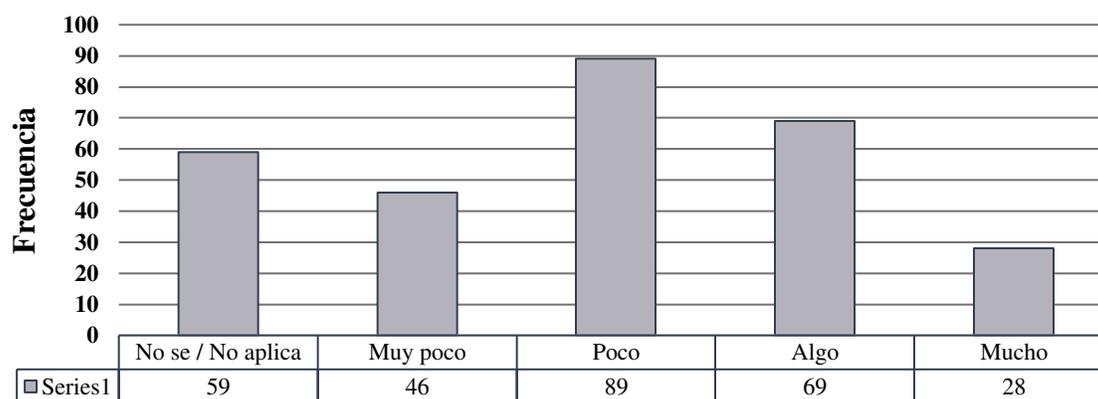
Tabla 5. Los procedimientos laborales han funcionado, por tanto, no se requiere de un cambio profundo

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	22	7.6	7.6	7.6
Muy poco	44	15.1	15.1	22.7
Poco	97	33.3	33.3	56.0
Algo	93	32.0	32.0	88.0
Mucho	35	12.0	12.0	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En total 46 de las empresas sometidas a encuesta, las cuales equivalen al 15.8%, se sienten muy poco identificadas con la frase “si no está roto, para que arreglarlo”, ya que, no consideran sean palabras que representen la actitud que se vive en general dentro de la organización, de igual forma, se puede observar que el 30.6%, es decir 89 de los encuestados le dieron poco valor a la frase, ya que, no la estiman como parte de la entidad económica en su actuar diario, esto se ve reflejado en la figura 3.

Figura 3. La frase “si no está roto, para que arreglarlo”, representa la actitud general en la organización



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En el análisis realizado se detectó que, el 19.9% de las empresas encuestadas afirman que muy poco saben determinar las causas de niveles de desempeño cuando son inesperadamente altas o bajas, así mismo, el 33.3%, lo ve como un factor de bajo conocimiento, al ubicar la escala en poco, ya que, al no existir un análisis amplio y cuidadoso sobre las situaciones que afectan a las empresas se desconocen sus causas y con ello las posibles soluciones que contrarresten las problemáticas que se puedan presentar, lo cual se ilustra en la tabla 6.

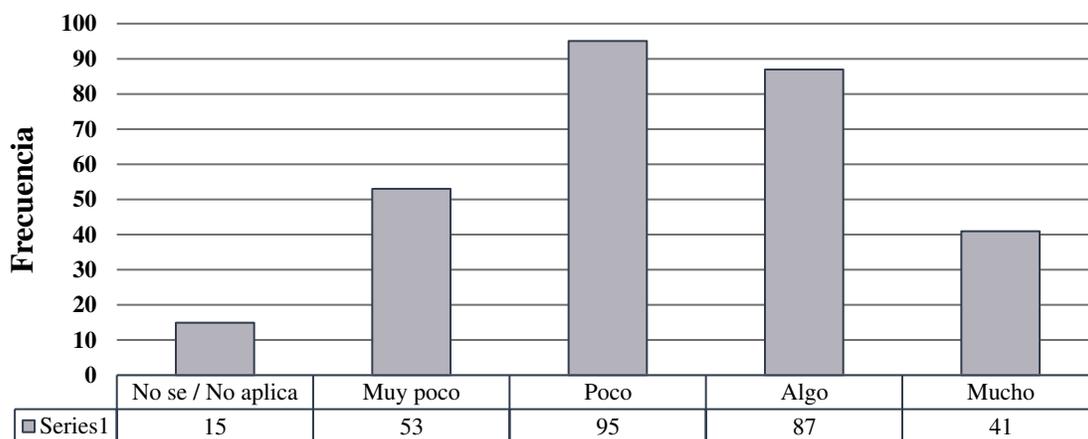
Tabla 6. Se determinan las causas de niveles de desempeño inesperadamente altas o bajas

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	18	6.2	6.2	6.2
Muy poco	58	19.9	19.9	26.1
Poco	97	33.3	33.3	59.5
Algo	88	30.2	30.2	89.7
Mucho	30	10.3	10.3	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

El 18.2%, es decir 53 de las empresas encuestadas exponen que cuentan con un nivel muy poco bueno en cuanto a la toma de decisiones al momento de elegir los planes de acción necesarios para atacar las fallas en el desempeño, por otro lado, 95 de los individuos sujetos a prueba los cuales equivalen al 32.6% se ubican dentro de la escala de poco, sobre el correcto nivel de selección de los procesos que le permitan contrarrestar las faltas, lo anterior se ilustra en la figura 4.

Figura 4. Se es bueno para decidir los planes de acción para atacar las fallas en el desempeño



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Homogeneidad

En el análisis efectuado a la muestra de 291 MiPymes se encontró que el 22.7% de los encuestados mantienen una postura en relación con que las diferentes opiniones de los grupos de interés dentro de la entidad ya sea, formales e informales influyen muy poco en el desempeño global de la organización, de igual manera, el 27.1% mostró un impacto desfavorable al ubicar la escala en poco, ya que opinan que las consideraciones de los miembros del equipo gozan de poco interés, lo anterior se puede observar plasmado en la tabla 7.

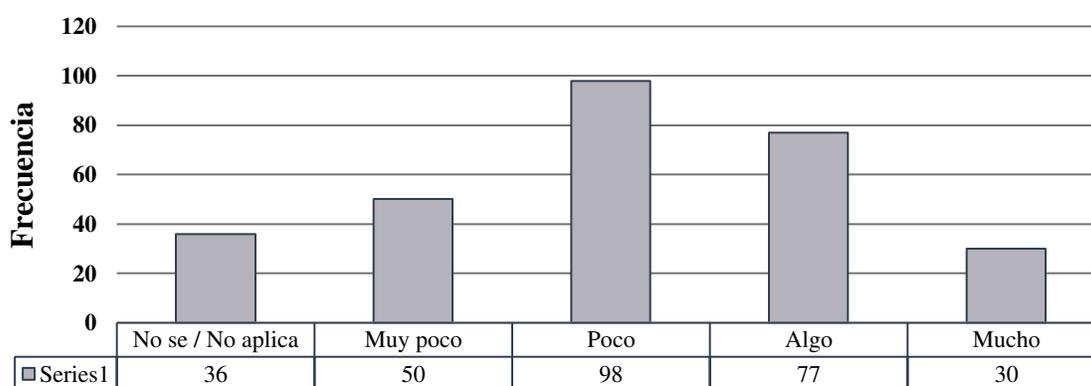
Tabla 7. Las consideraciones políticas de los grupos de interés influyen en los actos de la organización

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	48	16.5	16.5	16.5
Muy poco	66	22.7	22.7	39.2
Poco	79	27.1	27.1	66.3
Algo	64	22.0	22.0	88.3
Mucho	34	11.7	11.7	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Así mismo, se encontró que el 17.2% de las empresas encuestadas consideran que se empeñan muy poco en asegurarse que los empleados queden expuestos directamente a los cambios que ocurren en el entorno económico, a través de una capacitación que les permita hacer frente a los cambios del mercado; de igual manera el 33.7% de los encuestados, arrojaron un resultado negativo al ubicar la escala en poco sobre el nivel de importancia de la participación proactiva del empleado, así al analizar el resultado, en total, el 50.9% de los encuestados aseveran que no existe una óptima formación y adiestramiento del capital de trabajo, tal como aparece ilustrado en la figura 5.

Figura 5. Los empleados quedan expuestos a las variaciones y complejidades del ambiente



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Se observa que el 32.0% de los sujetos encuestados fomentan la diversidad en cuanto a las personas y las ideas dentro de la organización ya que lo consideran como un factor algo esencial para constituir un juicio compartido que facilite llegar a una mejor opción dentro de la toma de decisiones acertadas, de igual manera el 13.7% de los encuestados valoran a nivel de mucho la importancia de este factor dentro de la empresa, en total, el 45.7% de los encuestados ubica a este ítem dentro de los altos estándares de importancia, mientras que solo el 8.9%, es decir, 26 encuestados lo ven como un factor neutro, tal como aparece ilustrado en la tabla 8.

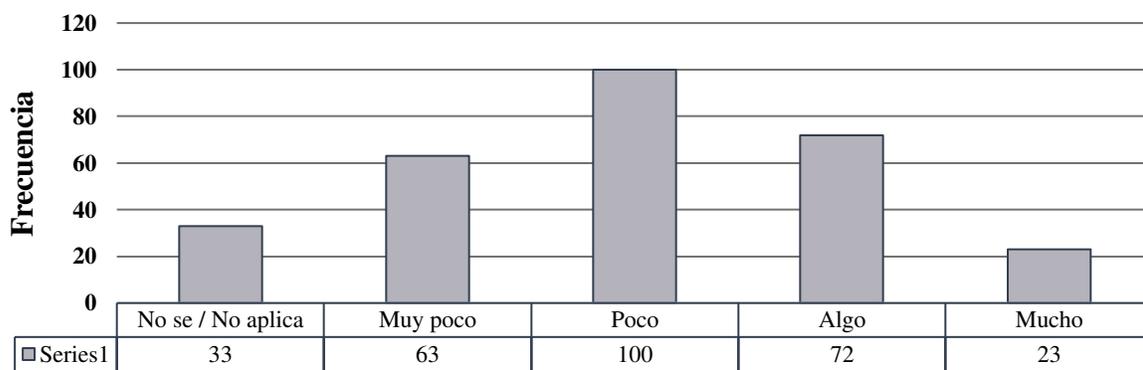
Tabla 8. Se fomenta la diversidad en cuanto a las personas e ideas de la organización

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	26	8.9	8.9	8.9
Muy poco	48	16.5	16.5	25.4
Poco	84	28.9	28.9	54.3
Algo	93	32.0	32.0	86.3
Mucho	40	13.7	13.7	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En el análisis se encontró que el 21.6%, es decir, 63 encuestados consideran que en la organización muy poco es lo que no se encuentran coordinadas las perspectivas que poseen los grupos de interés para el logro de una meta común, de igual manera, el 34.4% de los encuestados arrojaron un resultado que ubica la escala en poco sobre el nivel en que se coordinan las ideas a fin de alcanzar el objetivo conjunto, tal como aparece ilustrado en la figura 6.

Figura 6. No se coordinan las perspectivas de grupos de interés para lograr una meta compartida



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Acoplamiento Estrecho

En total, 18.2% de los encuestados mantienen una postura que indica que muy poco es lo que se producen métodos intencionales como lo son falsas alarmas y crisis, dentro del lugar de trabajo, de igual forma 32% de las empresas sujetas a estudio afirman que es poco lo que utilizan esas técnicas o herramientas de gestión, lo anterior a propósito de estimular mejoras y soluciones de problemas. Así, al analizar el resultado, se puede establecer que, en total, el 50.2% de los encuestados arrojan una noción negativa sobre el ítem, ya que no se consideran capaces en el ámbito de anticiparse a las posibles fallas y situaciones desfavorables, lo cual se puede percibir plasmado en la tabla 9.

Tabla 9. Se producen “falsas alarmas y crisis” intencionalmente en el lugar de trabajo a propósito de estimular mejoras y soluciones de problemas

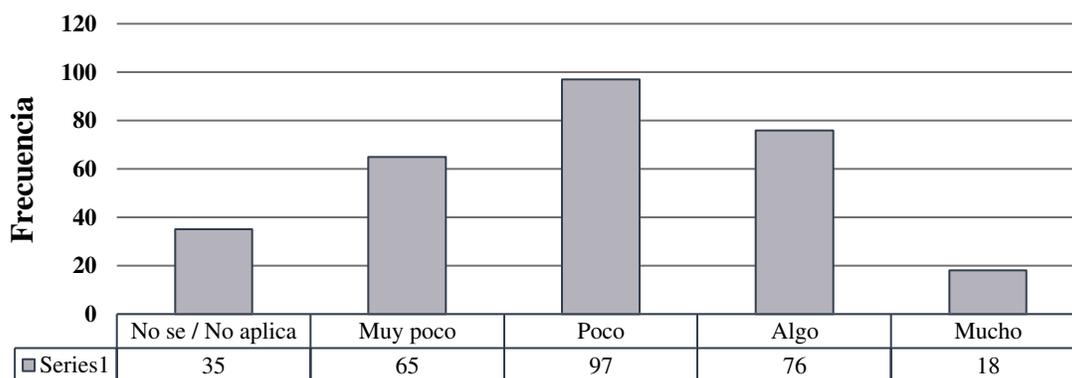
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	64	22.0	22.0	22.0
Muy poco	53	18.2	18.2	40.2
Poco	93	32.0	32.0	72.2

Algo	58	19.9	19.9	92.1
Mucho	23	7.9	7.9	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En la muestra de 291 MiPymes, se observa que el 22.3%, es decir, 65 encuestados afirman que cuando se corren riesgos inteligentes es decir aquellos que se han planeado y se espera aprender de ellos y el resultado es un fracaso es muy poco lo que no merecen de sanción alguna al no funcionar correctamente, en relación 97 sujetos que equivalen al 33.3% aseveran que poco es lo que no se debe aplica la sanción al ocurrir fallas en los resultados esperados, lo anterior se ilustra en la figura 7.

Figura 7. Cuando se corren riesgos inteligentes y el resultado es un fracaso, estos no merecen sanción alguna



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En el análisis estadístico realizado se encontró que el 21.0%, de las unidades económicas encuestadas consideran como muy poco el nivel en que los grupos y departamentos con que cuenta la organización funcionan con independencia sin estar demasiado integrados; de igual manera, el 33.7%, arrojó una valoración negativa al ubicar la escala en poco debido a que se asevera a pesar que se requiere del alcance de las metas organizacionales de cada departamento en forma individual es indudable la necesidad de la existencia de una cohesión de trabajo conjunto en la empresa, lo cual aparece ilustrado en la tabla 10.

Tabla 10. Los grupos y departamentos de la organización funcionan con independencia

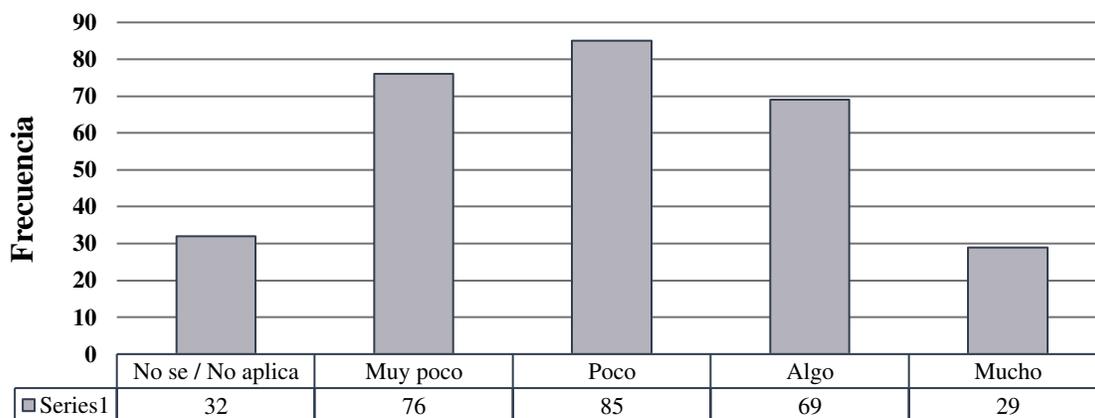
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	27	9.3	9.3	9.3
Muy poco	61	21.0	21.0	30.2
Poco	98	33.7	33.7	63.9

Algo	76	26.1	26.1	90.0
Mucho	29	10.0	10.0	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En efecto, 76 encuestados que representan el 26.1% del total estudiado, aseveran que, al parecer muy poco es la escala en que siempre se están implantando cambios y tecnologías nuevas sin considerar, antes a fondo, las implicaciones de cada cambio, por otro lado, el 29.2% mantiene una afirmación negativa al ubicar los niveles de escala en poco, así al analizar el resultado, se puede establecer que, en total, el 55.3% de los encuestados arrojan un resultado en escala negativa sobre dicho ítem, ya que, según lo exponen no basta solamente con aplicar tecnologías novedosas, se requiere primero de bases bien cimentadas para su correcta utilización, lo expuesto se ve ilustrado en la figura 8.

Figura 8. Siempre se está implantando cambios y tecnologías nuevas sin considerar antes, a fondo, las implicaciones de cada cambio



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En la muestra de 291 entidades económicas se observa que el 22.3% estima que muy poco es la escala en que los razonamientos que se argumentan en cuanto a los resultados del desempeño con frecuencia tienen pocas consecuencias en los resultados de él, de igual manera, el 36.8%, es decir 107 encuestados denotan como, poco el nivel de ítem estudiado, lo anterior se aprecia en la tabla 11.

Tabla 11. El razonamiento que se fundamenta en cuanto a los resultados del desempeño con frecuencia tiene poca consecuencia en los resultados de este

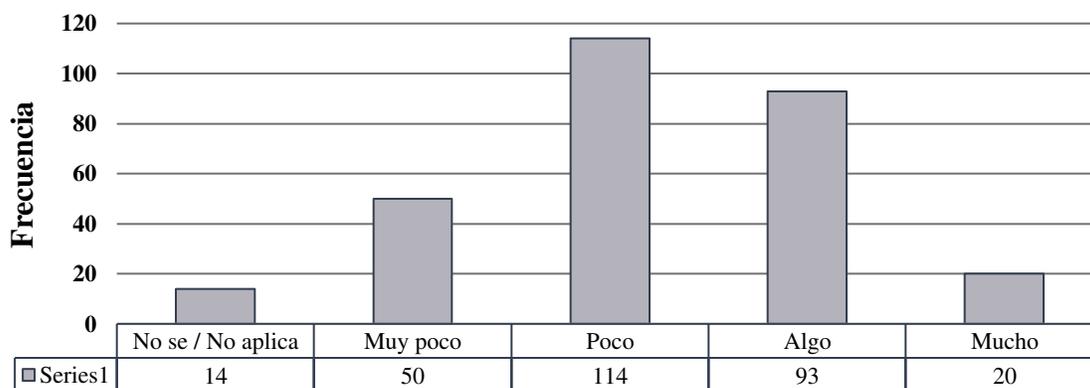
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
No se / No aplica	15	5.2	5.2	5.2
Muy poco	65	22.3	22.3	27.5
Poco	107	36.8	36.8	64.3
Algo	73	25.1	25.1	89.3

Mucho	31	10.7	10.7	100.0
Total	291	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

De los datos recabados en total, el 17.2%, que equivale a 50 encuestados ubica a este factor dentro del estándares de muy poco en cuanto a las medidas que se toman para que impacte el desempeño del trabajo con frecuencia tienen consecuencias en los resultados de este, mientras que solo el 39.2%, es decir, 114 encuestados afirman situarlo en la valoración de poco. Los resultados obtenidos aparecen plasmados en la figura 9.

Figura 9. Las medidas que tomamos para que impacte en desempeño del trabajo con frecuencia tienen consecuencia en los resultados mismos



Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Discusión y conclusión

Todo ente económico que busque generar nuevas opciones, mejoras y cambios puede jactarse de ser una organización que tiene como ideología empresarial la supervivencia y posicionamiento. Esto se da con base en la indagación diaria de los obstáculos que menguan esta ideología como lo son las barreras de aprendizaje, las cuales no permiten alcanzar planes, y la forma de hacer las cosas bien, solo se queda en procesos monótonos. Con relación en la investigación realizada se confirma la aceptación de la H₁: las incapacidades de aprendizaje influyen en la generación de conocimiento de las MiPymes de la Región Centro del Estado de Coahuila.

Lo anterior, guarda gran relación con los hallazgos encontrados por Gómez et al., (2015) quienes, en su investigación sobre las incapacidades de aprendizaje organizacional y los estilos de aprendizaje, aseveran que las organizaciones, en general, producen conocimiento en mayor o menor medida, sean conscientes de esto o no y estén preparadas para ello o no. Esto tiene como consecuencia que, al enfrentarse a un entorno volátil, complejo y competitivo como el actual, muchas de estas fracasen,

pues en la presente era del conocimiento solo sobreviven las organizaciones que estén preparadas, aquellas que, entre otras competencias, sean capaces de generar conocimiento organizacional y aplicarlo.

Los efectos de la presente investigación arrojan información significativa que permite la aceptación de la H₂: implementar estrategias de mejora permite contrarrestar las incapacidades de aprendizaje y así generar el conocimiento organizacional. Esto con la imperiosa necesidad de menguar las barreras que obstaculizan la creación del conocimiento para que las compañías puedan sumar posibilidades en sus empresas para alcanzar no solo permanencia en los mercados, sino ser líder en su ramo.

Lo anterior concuerda con los hallazgos encontrados por Zambrano et al., (2017) quienes aducen en su investigación sobre la generación de conocimiento en las empresas que, en la actualidad, el conocimiento es uno de los activos más importantes de las organizaciones debido a que en su correcta gestión, les da la capacidad a las empresas de crear riqueza y agregar valor a sus bienes o servicios, alcanzando una ventaja competitiva en el mercado.

Es una realidad que las empresas tienden siempre a buscar lo que a consideración propia es lo que permite avances en su organización, aunque no siempre tomen a consideración las barreras de aprendizaje como una existencia en sus filas y órdenes del día.

Las incapacidades de aprendizaje impiden que el ente sea efectivo, son como una enfermedad silenciosa, evitando que muchos procesos se hagan de manera correcta y asertiva, no provocan aparentemente ningún síntoma, pero cuando han invadido totalmente a la organización, terminan por hacerla desaparecer (Gómez et al., 2013).

Es por esto la indispensable y minuciosa atención de las empresas en sus proyectos, en sus procesos, en sus operaciones diarias, pero sobre todo en su capital humano, que al final del día son quienes hacen o no una realidad la generación del conocimiento.

Referencias

- Barraza, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación ¿confiabilidad? *Revista INED*, 6, 6–10.
- Gómez, J. G. I. (2008). *La generación de conocimiento organizacional en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mpymes) de Durango*. Editorial UJED (1ª ed.).
- Gómez, J. G. I, Gurrola, C., & Villarreal, D. (2013). Las Barreras o Incapacidades de Aprendizaje

Organizacional en la Micro Pequeña y Mediana Empresa (Mipyme) de Durango Capital. *XVII Congreso Internacional En Ciencias Administrativas*, 1–22.

Gómez, J. G. I, Villarreal, F. M., & Villarreal, M. D. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y los estilos de aprendizaje en la industria papelera, cartonera y de celulosa de México. *Universidad & Empresa*, 17(29), 35–62.

Gómez, J. G. I, Villarreal, M. D., & Villarreal, F. M. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y Administración*, 60(3), 686–702.

INEGI. (2020). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México.

Organización Internacional de Normalización. (2015). *Norma ISO 9001: 2015*. Sistemas de Gestión de La Calidad: Requisitos.

Rodríguez, J. (2006). *La Dinámica De La Innovación Tecnológica-modelo Hiper*. Bogota, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. (13ª ed.). I

Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S., & Von Glinow, M. A. (2000). *Las capacidades del aprendizaje en la organización: como aprender a generar ideas con impacto*. Editorial Oxford University Press (1ª ed.). ISBN: 970-613-509X.

Zambrano, C., Pertuz, V., & Straccia, D. (2017). Generación del conocimiento en empresas de seguridad y salud en el trabajo en Valledupar, Colombia. *Revista Espacios*, 38(13), 1–10. ISSN: 0798- 1015.