



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.

**EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA INNOVACIÓN DE
LOS PROCESOS COMO DETONANTES DE LA
COMPETITIVIDAD EN EMPRESAS DE AUTOPARTES**

Área del conocimiento: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

Nombre de autor (es).

**M.A. Maribel Quezada Moreno,
Dra. Jovita Georgina Neri Vega,
M.A. Yolanda Cortes Álvarez.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Domicilio: Cerro de la Campana S/N

Santiago de Querétaro, Querétaro

Numero de teléfono y fax: 01427 2743160.

Correo electrónico: marquemoreno42@yahoo.com.mx

Dirección para correspondencia.:

Jacintos No. 10 Col. Villa de las Flores San Juan del Río Querétaro.

RESUMEN

La situación actual de tránsito crítico mundial, genera que las malas condiciones económicas impongan una transformación en los mercados a nivel global, exigiendo a las empresas se enfrenten a nuevos retos y desafíos. Uno de los sectores que sufrió un fuerte golpe es el automotriz, dañando a empresas productoras de auto partes y generando además que la demanda de sus productos se encuentre seriamente afectada por condiciones externas de recesión. Ante el panorama desalentador las empresas deben tomar decisiones que solucionen el problema desde la raíz: fortalecimiento interno de sus empresas para poder sobrevivir al fuerte temporal de las condiciones externas desfavorables, que continuamente se repiten, porque los ciclos económicos son más acelerados. El presente trabajo aporta un conocimiento que explica como originar el impulso interno de mejora a través de la generación de aprendizaje organizacional, analizar, capturar e implantar procesos innovadores detonantes de la competitividad en empresas de autopartes.

PALABRAS CLAVES: RETOS, APRENDIZAJE, INNOVACION, COMPETITIVIDAD.

ABSTRACT

The present situation of world-wide critical transit, generates that the bad economic conditions impose a transformation in the markets at a global level, demanding to the companies new challenges and challenges that they face. One of the sectors that suffered a strong blow is the automotive one, damaging to producing companies of car parts and generating in addition that the demand of its products is affected by external conditions of recession seriously. Before the discouraging panorama the companies must make decisions that solve the problem from the root: internal fortification of its companies to be able to survive the strong weather of the unfavorable external conditions, that continuously are repeated, because the economic cycles are more accelerated. The present work contributes a knowledge that explains as to originate the internal impulse of improvement through the generation of organizational learning, to analyze, to capture and to implant detonating innovating processes of the competitiveness in companies of autopartes.

Keywords : CHALLENGES, LEARNING, INNOVATION, COMPETITIVIDAD.

I. INTRODUCCION

La cantidad de conocimientos actuales generados en el área administrativa, no son suficientes para darle explicación a los fenómenos sociales, porque estos se encuentran en constante cambio y son generadores de casos irrepetibles en la historia, a pesar de que la época actual es la de mayor conocimiento en todas las áreas, es la que ha generado la mayor cantidad de crisis que constantemente se repiten y cada vez con mayores consecuencias. La empresa no se actualiza conforme a los conocimientos obtenidos por su personal sino conforme a indicaciones gerenciales lo que hace que el personal cuando se separa de la organización, se lleva su aprendizaje y la empresa deja de ser competitiva por no tener el sistema que analice, capture e implemente ese aprendizaje y genera procesos lentos, poco actualizados, que repercuten en la poca competitividad de la organización.

La presente investigación busca escoger eclécticamente puntos de vista, ideas y valoraciones de las diversas teorías administrativas para fundamentar un conocimiento compatible con la actualidad: organizaciones muy complejas, pensamientos divergentes, aceleramiento en los conceptos de los conocimientos, es decir fundamentar el conocimiento en la diversidad para lograr aprendizajes más acorde con la realidad, procesos más adaptables a la situación actual y una organización que genere satisfacción sustentable para todos los que tienen una relación directa con ella.

II MARCO TEORICO

El ser humano es la verdadera fuente de poder de la organización, genera diversas estrategias para solucionar un problema y la estrategia elegida es la generadora de nuevos problemas, es decir se trabaja dentro de una espiral que conduce a experiencia y a desarrollo de el nuevo ser generado: organización-persona, ambos convertidos en uno solo sin posibilidad de desunirlos. El aprendizaje organizacional, conduce a innovación en procesos para aprovechar las propuestas de todos y generar planes que conduzcan a expansión, alianzas, ideas para internacionalizar un producto, disminución de costos, que propongan mejoras para la organización en todos sus procesos y procedimientos que permitan la modernización y la competitividad de la empresa.

Las primeras propuestas sobre aprendizaje en las organizaciones surgen de los esposos Gilbreth, (mencionados por Stoner y Freeman, 1994). Explican que como matrimonio trabajaban en equipo Lillian Moeller quien era profesional en psicología y educación y que junto a su esposo Frank Gilbreth aprendió sobre la administración y realizaron

estudios muy exactos sobre los movimientos y la fatiga en el trabajo, dando como resultado los diagramas de proceso y de flujo e idearon un plan de tres posiciones: un empleado haría su trabajo actual, se prepararía para la posición superior y adiestraría a su sucesor, todo ello al mismo tiempo. Así pues el trabajador sería siempre un agente, un aprendiz y un maestro que estaría en espera de nuevas oportunidades.

Posteriormente las aportaciones de Elton Mayo de las que hace referencia Del Castillo (1992) quien a través de sus experimentos reposiciona a la administración concibiendo al individuo como el recurso principal que tienen las organizaciones para el logro de sus objetivos. Las formas de colaboración entre los individuos que conforman un sistema social es Chester I. Barnard (mencionado en Reyes 2007) quien menciona que el individuo solo puede ser inducido a cooperar si le entiende al trabajo que va a realizar, si se identifica con los propósitos de la organización, si los considera compatible con sus propios intereses y si supone que puede cumplir su labor, solo así el empleado colabora. También sus postulados separan a la organización formal de la informal. El ejecutivo es el que dentro de la organización formal provee un sistema de comunicación, formula objetivos y promueve los esfuerzos necesarios para la operación del sistema.

La adaptación de las organizaciones a su turbulento entorno solo se puede dar sustentado en el aprendizaje de cada uno de sus integrantes para que desarrolle la capacidad de adaptación, Smith (2006) señala que:

“[...] la planificación de la estrategia mediante contextos explícitos de aprendizaje si bien no es un concepto nuevo, sólo recientemente se ha convertido en terreno fértil de interés con el crecimiento de enfoques como el aprendizaje organizacional, el capital intelectual, y la gestión del conocimiento. Este nuevo enfoque resulta lógico en los actuales entornos dinámicos donde la capacidad para el aprendizaje estratégico por medio del pensamiento estratégico innovador y divergente es más conveniente que la planificación estratégica conservadora y convergente, es clave para la creatividad y la sustentabilidad de la ventaja competitiva [...] (pp 195-197).

El conocimiento generado dentro de las organizaciones y los sistemas que almacenan y distribuyen esa información generan un proceso que se complementa y que al unirlo permite que el conocimiento se expanda y se transforme en aprendizaje para todos, eso lo explica . Montuschi (2000) menciona que

“[...]se da en la actualidad dos tipos de sociedad económica la “sociedad basada en el conocimiento” y la “sociedad basada en la información”. La sociedad basada en el conocimiento es la generadora de la capacidad de innovar y crear valor, en base al conocimiento y a la rápida actualización en diversos ámbitos por medio del aprendizaje. En cambio la sociedad basada en la información maneja la difusión de la información y las comunicaciones, se organiza sobre la base del uso generalizado de información a bajo costo, del almacenamiento de datos y de las tecnologías de la transmisión [...]

Se requiere la información en la cantidad adecuada, en el tiempo exacto, que sea verídica y que le llegue a las personas que la necesitan, como parte de la estrategia

empresarial para la competitividad, la lectura y el entendimiento de esa información debe ser fácil para todos los que la necesitan, explica Peluffo (1999) que ante estos modelos desarrollados basados en el conocimiento y la información se han desarrollado conceptos que mejoran el sistema de aprender aplicar, como:

“Competencias laborales: mejorar habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos del capital humano.

Simuladores: bases de datos que almacenan y analizan las mejores prácticas y lecciones aprendidas.

Modificaciones culturales: nuevas formas de valoración del trabajo, el nuevo papel del capital humano, mayor autonomía para realizar tareas y el alineamiento entre los intereses individuales y organizacionales”.

El aprendizaje individual no necesariamente va al mismo ritmo con el aprendizaje organizacional debido a que las organizaciones no sistematizan ese aprendizaje, generando mucha distancia entre lo que el empleado sabe y lo que en la organización se aplica. El nuevo paradigma del conocimiento esta basado según Peluffo y Catalan (2002) en:

[...] aprender a aprender, responder a desafíos y oportunidades que el medio genera, actuar de manera exitosa y que genere procesos sustentables de desarrollo, significa que hay que desarrollar alta tecnología, aumentar la capacidad de las instituciones y las personas en la adquisición, generación y uso del conocimiento más efectivamente para producir desarrollo social y crecimiento económico. Siguiendo a Paretó es la forma en que se rompe, la frontera o techo de producción, por las limitación de los recursos naturales existentes, incluso del conocimiento explícito vigente en un determinado momento.[...] (p.11).

De esta manera se considera que el aprendizaje organizacional es según Landy (2005) “... un cambio relativamente permanente en la conducta y en las capacidades humanas producto de la experiencia y la práctica.”(p.293) y si la experiencia no se transmite, la practica se vuelve difícil, complicada y se aprende a base de cometer errores individuales que son altamente costosos para la empresa. Es importante que las personas se relacionen continuamente, se transmitan conocimientos, generen cooperación y participación, porque de esta manera colectiva se acelera el aprendizaje, en su libro Senge (1995) afirma que las organizaciones que aprenden son aquellas donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto (p. 11)

Para Pedler, Burgoyne y Boydell (1997) una organización que aprende es aquella que “...facilita el aprendizaje de todos sus miembros, y continuamente se transforma a sí misma” (p.3)

Guns (1996) especifica los tipos de aprendizaje organizacional

1.Aprendizaje de tareas: aprender de manera repetitiva hasta llegar a la eficiencia y eficacia

2. Aprendizaje cultural: el individuo integra sus valores, creencias y actitudes fundamentadas para el desarrollo organizacional
3. Aprendizaje de la transformación: el individuo cambia los significados en su estructura organizacional y funciona
4. Aprendizaje sistemático: se refiere a la ejecución de procesos y aplicación de sistemas en los procedimientos de la organización
5. Aprendizaje de equipo: se pone de manifiesto la efectividad de los individuos en la organizaciones mediante la integración en grupos de trabajo
6. Aprendizaje reflexivo, permite cuestionar y analizar los modelos y paradigmas organizacionales
7. Aprendizaje del liderazgo: se desarrollan las habilidades de líder para guiar y controlar la dirección y desarrollo de la organización.

Nonaka y Takeuchi (1999) describen dos tipos de conocimiento:

”[...] el conocimiento tácito se refiere a los conocimientos y experiencias individuales valores, creencias, intuiciones corazonadas, ideales, emociones y modelos mentales arraigados en cada individuo. Y el conocimiento explicito o codificado que es el que se transmite a través del lenguaje puede ser datos, especificaciones, formulas, manuales[...].”

El conocimiento explicito desarrolla la técnica y el método para que se propague el aprendizaje y se complementa del conocimiento tácito la experiencia y personalidad del empleado que genera su propio aprendizaje. Así la organización estructura para que de ambos surja el aprendizaje por ejemplo calcular el presupuesto a través de un sistema estructurado en una red de información de las fuentes externas mas correctas y exactas posible y con una base de datos interna que reduce al mínimo el error y sin embargo, al momento de aplicarse pierde su exactitud. Esto tiene una explicación: el presupuesto es una instantánea formada por las situaciones pasadas y las experiencias generadas alrededor de cada renglón presupuestal, pero para su aplicación influye factores como que la persona no entendió el procedimiento, hizo el gasto y no solicito comprobante, no se le hizo tan importante la exactitud en su aplicación, no quiso participar activamente en respetar las cantidades establecidas en cada renglón presupuestal o simplemente no supo que hacer y por lo tanto la exactitud en el calculo no sirvió en la práctica porque no estaban complementado el conocimiento tácito con el explicito en el empleado que hizo el gasto . En sus estudios sobres la conversión del conocimiento a aprendizaje Martínez (2007) establece que:

“[...] Se logra la conversión del conocimiento a través de la socialización, exteriorización, interiorización, combinación y se captura el conocimiento (se aprende) con la proximidad física se comparten experiencias a través de metáforas, analogías y narraciones por medio del dialogo y la reflexión colectiva. El aprendizaje se vuelve mas efectivo cuando se “hace”, se aprende haciendo, a través de la repetición y de ejercicios y documentar lo que ha experimentado elabora manuales o textos, logrando que el aprendizaje individual se transforme en institucional [...]”

La experiencia se adquiere teórica y prácticamente ambas se complementan y forman mayor oportunidad de respuesta, el tiempo es otro factor clave. Fernández (2005)

menciona que “La creatividad no es una diferencia competitiva. ES la diferencia competitiva”.

Los procesos innovadores que la industria de autopartes ocupa en la actualidad tienen que ver con el diseño y desarrollo de sus productos ocupando tecnología emergente como la microtecnología, mecatrónica, nanotecnología o biotecnología, es necesario optimizar procesos para evitar derrames de información, es decir identificar específicamente las nuevas tendencias del mercado, del producto, de la nueva tecnología, para recubrimientos antiadherentes, sensores, maquinados finos, etc. Los procesos deben considerar los llamados costos hundidos (sacar un nuevo producto al mercado y que no funcione) o fallas de coordinación. Procesos que se les debe poner especial interés en su diseño tienen que ver con asegurar el compromiso de sus trabajadores con la empresa y de la empresa con sus trabajadores para generar un ambiente de superación y de estabilidad laboral. Gonzáles (1996) comenta que la necesidad de evaluar continuamente las ideas y su viabilidad, su costo, su oportunidad, sus aspectos positivos y negativos, son igualmente elementos que han de mantenerse presente al proponer soluciones innovadoras. La empresa debe diseñar procesos para formar parte de un clúster geográfico, sectorial, horizontal (comunicarse y vincularse con su competencia) o vertical (idear procesos para formar parte de una cadena de surtimiento involucrándose con información de los productores de los demás componentes de automóviles). El término clúster industrial, fue introducido y popularizado por Porter (1990) Estas alianzas permiten formar redes que mantienen actualizados a sus integrantes y con el servicio adecuado a lo que la armadora requiera

Los procesos que más le están costando a la industria de autopartes tienen que ver con la certificación para convertirse en proveedores de las empresas ensambladoras o de las proveedoras de primer nivel de la industria automotriz y para los que se necesita mayor creatividad.

La administración pretende evitar a través del control que las personas trabajen con su método individualizado (aplican creatividad a su trabajo, generan innovación que normalmente provoca errores o mejoras, de lo que se deriva experiencia en los involucrados que aplicaron el nuevo método o la nueva forma de hacer las cosas) porque le genera un gran temor: el riesgo. Dilip Mukerjea dice que la “creatividad es el volumen de datos, la información y el conocimiento adquirido en la vida combinado con la experiencia que da la energía”

La innovación de procesos significa analizar los flujos de trabajo (algunas organizaciones establecen formatos de llenado rápido para cifras y datos cuantitativos y bitácoras donde se anote las situaciones subjetivas que diariamente se viven), investigar

diariamente lo que el cliente solicita, con un mecanismo sencillo que sea asertivo y genere información real, desarrollar actividades de mejora entre los protagonistas del proceso, involucrar a los que forman parte del proceso, son los más adecuados para solucionar problemáticas e identificar nuevas propuestas con lluvias de ideas o mesas redondas de trabajo.

El manual de procedimientos parece ser el hilo conductor de la vida de una empresa, siempre que se lea, se verifique y se adapte a la realidad periódicamente, De esta manera el aprendizaje y la innovación son generadores de competitividad.

La estructuración del manejo de la información y de la exigencia de la comunicación hace que la organización le confiera un orden a los conocimientos, para que se transformen en aprendizaje organizacional, establecido en la práctica y medido por el grado de experiencia de cada uno de los empleados operativos y administrativos. El aprendizaje es notado por la creatividad de los empleados, la cantidad y calidad de los procesos innovadores que día con día la organización registra y aplica. Los procesos dentro de la industria de autopartes anteriormente se diseñaban para atender con éxito la demanda de los clientes, tener la capacidad para diseñar y producir a partir de la tecnología más avanzada, procesos que permitan abastecer grandes volúmenes a distancias lejanas, procesos para asegurar la calidad, versatilidad y flexibilidad para enfrentar las demandas de la comunidad global, en la actualidad se sabe que esto no es suficiente se requiere enfrentar tiempos críticos, por eso la clave esta en que el mercado global logre percibir una experiencia particular con el producto que la empresa le ofrece: que la industria automotriz perciba los productos de las empresas de autopartes como producto único, diferenciado, relativamente incomparable y consecuentemente escaso. La mejora continua en el diseño de nuevos procesos es la generadora de la cadena de valor: optimizando los procesos existentes, definiendo objetivos claros en cantidad y tiempo, estableciendo los mecanismos de medición, verificando y aplicando medidas correctivas o preventivas según sea el caso

III. DEFINICION DEL PROBLEMA

El origen de la mayoría de los problemas económicos globales actuales tiene que ver con el petróleo, porque es un producto que dinamiza industrias, mercados y fortalece países. Es un recurso no renovable, y los precios actuales reflejan la carencia de este recurso. El petróleo barato se acaba y cada vez será más caro, en la actualidad se escucha constantemente información sobre la inversión en la búsqueda de fuentes de yacimientos petrolíferos a nivel mundial. La situación de escasez es cada vez más

evidente (mencionado por Buenfil 2005) cuando hace referencia al geofísico estadounidense Hubbert quien predijo correctamente el pico de petróleo de los Estados Unidos, que ocurrió a principios de los años setenta. Actualmente más de 50 países productores, incluyendo México, ya pasaron su pico de producción y queda sólo una decena de países con capacidad de aumentarla. Este modelo de extracción de recursos fósiles, así como el hecho de que el petróleo barato se está acabando, es algo bastante aceptado por la comunidad científica y, cada vez más, por la industria petrolera.

Se sabe que México mantiene su economía en la explotación de petróleo. Con la carencia de petróleo la industria automotriz, se ve ampliamente afectada. Requiere planeación estratégica en el diseño de nuevos modelos con el uso de energía alternativa, esto significa, que las empresas automotrices inviertan más en investigación, analicen las nuevas tendencias del mercado, por la recesión, producción de autos compactos con menor consumo de combustible, sistemas híbridos y aprendan las exigencias nuevas, menor contaminantes, de energía alternativa, es decir renovación total.

En noviembre se escribía la situación que vive la industria automotriz. La siguiente información hace referencia a la situación de las empresas VW alemana, Nissan japonesa y GM Norteamericana, establecidas en México, según la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) se explica en la tabla 5.1.

La Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) informa en su boletín de prensa la situación actual que atraviesa la industria automotriz:

“ Caen 33. 8% las ventas internas de vehículos nuevos en julio 2009 acumulando una caída de 31.2% en el año. Decece 24.8% la producción de vehículos en el séptimo mes de 2009. Cae 40.7% en el acumulado de los primeros siete meses del año. Disminuye 25.6% la exportación en julio. El acumulado enero - julio es 40.0% inferior al de 2008. La exportación acumulada a EEUU cae 39.9%; a Europa es de -50.1% y la exportación a la región Asiática cae a 68.4%. EE UU sigue siendo el principal destino de la exportación de vehículos mexicanos con 70.8% del total. Del total producido en México en los primeros siete meses del año 81% tienen como destino el mercado internacional en 2009”

Tabla 3.1. Situación de la industria automotriz en el contexto mundial

ENERO-NOVIEMBRE 2008				ESTRATEGIAS			
	HASTA	PRODUCCION	TASAS	MODELOS PRODUCIDOS EN MEXICO	EXPANSION	ALIANZAS	DIVERSIDAD
VW	NOVIEMBRE 2008	440,000 UNIDADES	CRECIMIENTO 13%	BORA BEETLE	EEUU, BRASIL EUROPA		
NISSAN	NOVIEMBRE 2008	436,824	BAJA DE 6.5%	TIIDA (VERSA) DODGE TRAZO	EEUU EUROPA EURO-ASIA BRASIL	PRODUCIRA TIIDA PARA CHRYSLER	EXPORTA AUTOPARTES A EUROPA
GENERAL MOTORS	ENERO-NOVIEMBRE	471, 706	CRECIMIENTO 7.8%	AVALANCHE, CADILLAC, ESCALADE, SILVERADO Y SUBURBAN (DISMINUYERON) CAPTIVA	EEUU MÉXICO		

Fuente: Elaboración propia

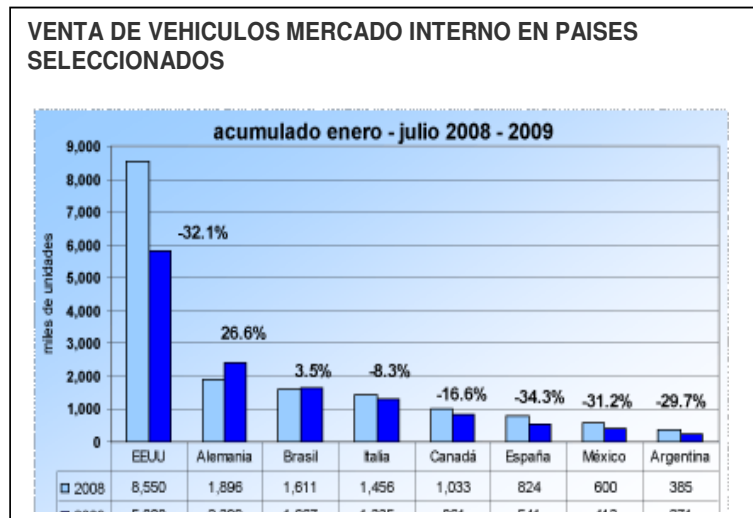
Los indicadores de la industria automotriz en el mundo están ligados a la situación que afecta a los consumidores, quienes siguen posponiendo sus decisiones de compra de bienes durables, incluyendo la adquisición de vehículos nuevos. En México, esta situación económica internacional afecta gravemente las exportaciones y las ventas al mercado nacional. La adopción de un Programa de Renovación de parque vehicular que se puso en marcha en el país en el mes de agosto 2009. El periódico el economista hace referencia a una entrevista radiofónica con el secretario de Economía, Eduardo Ruiz Mateos quien refirió:

“[...] el apoyo consta de una bonificación de 15,000 pesos que se dará a los propietarios de los autos viejos en la compra de un vehículo nuevo, el cual no puede rebasar el tope de 160,000 pesos. se aplicará únicamente a vehículos fabricados en México o provenientes de países con los que se tienen tratados comerciales y de empresas que manufacturan autos en México[...].”

Por parte del gobierno federal es una buena noticia para el sector y será exitoso solo si logra el objetivo de promover las ventas como se plantea en sus objetivos.

El boletín de prensa de la AMAI señaló:” desempeño positivo de la industria automotriz alemana y brasileña en el presente año según el análisis de la figura 5.1., es resultado de las oportunas intervenciones gubernamentales que instrumentaron para mitigar los efectos de la grave crisis por la que atraviesa el sector.” Revirtiendo las consecuencias en el ánimo de los consumidores (disminuyeron impuestos en la industria Automotriz, sector de construcción y agricultura) se incremento el empleo y se restablecieron las políticas de crédito para generar mas inversión en el caso brasileño, además que desde el 2003 cuando el Presidente Luiz Inácio Lula Da Silva generó nuevas relaciones con China, Asia, India y África y no se concentro solo en Europa y EEUU, es decir diversifico sus exportaciones, según el el director de Macroeconomía del Instituto de Pesquisa Económica Aplicada (IPEA) de Brasil, Sicsú J. (2009) explica que la recuperación rápida de Brasil se debió a la reacción rápida del gobierno con una política fiscal de ampliación del gasto público, política monetaria con tasas de interés bajas para evitar capitales golondrinos y con una política cambiaria generadora de mayores reservas, menos deuda externa y la deuda interna acorde a la tasa de cambio.

Figura 5.1. comparativo de los principales países productores y exportadores de la industria automotriz.



Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMAI)

En el caso de Alemania, su canciller Angela Merkel, con una administración proactiva se anticipó a la crisis organizando rápidamente alianza entre gobierno y la inversión privada lo que generó crecimiento en plena crisis mundial. El gobierno participó con un programa agresivo de renovación vehicular y subsidios estatales a la reducción de la jornada laboral, con reducción salarial.

La afectación a la industria de la industria automotriz antes mencionada provoca una profunda afectación a la industria de autopartes. A decir de algunos analistas norteamericanos como Jim Treece editor de la revista de *Automotive News* quien pronosticaba en noviembre del 2008:

“[...]la línea de proveedores de autopartes de Volkswagen de México tiene menos dolores de cabeza que los abastecedores de GM, Ford y Chrysler, quienes penden de un hilo si hay una quiebra en GM y Chrysler, lo que obligaría casi a una fusión de ambas empresas en Estados Unidos. El problema real para GM México es la quiebra en Estados Unidos, lo que podría detener proyectos e inversiones como el de motores a diesel en unas de sus plantas [...]

Bosch, el mayor proveedor de autopartes del mundo en términos de ventas, dijo que este año eliminará empleos en Alemania y el extranjero, dado que sus ventas cayeron hasta un 15% en medio de la crisis del sector. "En el 2009, Bosch espera uno de los años más difíciles en la historia de la compañía, con un riesgo sustancial para las ventas y utilidades", dijo el presidente ejecutivo Franz Fehrenbach.

Las filiales mexicanas de las automotrices más grandes del mundo como General Motors, Ford Motor Co, Chrysler, Nissan Motor Co y Volkswagen, han cerrado plantas en el país temporalmente y reducido sus plantillas laborales, afectando el nivel de

productividad de los 1,500 fabricantes de auto partes, que emplean a unas 450,000 personas. Agustín Ríos, Presidente de la industria de Autopartes (INA) de México dijo:

“[...] El sector de las autopartes ya ha recortado unos 28,000 empleos oficiales, dañando a estados norteños como Coahuila y Chihuahua. Soto dijo que toda la industria automotriz, desde proveedores hasta distribuidores, podría recortar unos 100,000 empleos de un total de 1 millón a causa de la crisis en el mediano plazo, las firmas estadounidenses podrían mover más de su producción al sur de la frontera para ayudarse a retomar el paso [...]”

Es importante analizar la situación actual de las empresas automotrices y de autopartes para entender la historia que han enfrentado. Lo explica León y Gómez (2009)

“[...]Si los sistemas de producción han evolucionado del todo a la parte y de la parte al todo, del producto al proceso y del proceso al producto, ante éstos movimientos pendulares, en donde las empresas alemanas, las menos perjudicadas Volkswagen, Mercedes Benz y BMW han optado por una orientación al producto y Toyota, con un gran daño, ha apostado por el proceso. La pregunta de fondo es si el enfoque a procesos esta llegado a sus límites. Esta experiencia ya la vivió Ford con el modelo T, centrado en un solo producto y en la reducción de costos, mientras que GM por la vía de la innovación del producto y la segmentación del mercado, le arrebató el liderazgo. La ingeniería del producto toma un papel relevante, puesto que la diferenciación estará centrada, por el momento, cada vez más en el diseño del producto y no del proceso (movimiento pendular) [...]”

La crisis económica es un solo factor que la mayoría de los analistas financieros lo catalogan como el de mayor importancia. Pero factores como la escasez de recursos no renovables, los 900 millones de vehículos que actualmente existen en el mundo, las nuevas investigaciones basadas en tecnología limpia, la realidad en cuanto al calentamiento global y la participación de gobernantes con ideas superiores que generan tendencias mundiales son factores que no se deben dejar de lado y que nos guían a una nueva realidad: la evolución del pensamiento del hombre ha cambiado, obligado por el acelerado aprendizaje que actualmente las civilizaciones viven: sobrepoblación exige más superación educativa, un pensamiento más evolucionado, mas trabajo en equipo y todo esto sustentado en palabras claves: aprendizaje organizacional.

Entender la lógica que han seguido empresas automotrices y de autopartes alrededor del mundo permite identificar que la tragedia es palpable y que en México la afectación ha sido profunda como ya se analizo, por falta de decisiones del gobierno en tiempo y forma, por que cualquier modificación que se pretenda hacer tiene que pasar por las fases de la burocratización a la mexicana: procesos lentos, exceso de trámites y reglamentaciones, demasiado costos; por la poca aportación sindical a contribuir con propuestas de mejora y permitir la implementación de nuevas propuestas, por la falta de capacitación de trabajadores para implementar métodos nuevos desde el área de ventas, producción, administración, afectando todas las demás áreas y por muchos mas factores que en este país es parte de la vida “normal diaria”

detonando en los cimientos débiles de la sociedad mexicana: El estancamiento en los procesos de aprendizaje, o lo que sería lo mismo, un aprendizaje poco evolucionado en gran medida debido al individualismo, el trabajo en conjunto es el que acelera los procesos de aprendizaje y la toma de decisiones es más asertiva si se consideran opiniones de mayor cantidad de personas especialistas y que trabajan en equipo.

La adaptación de las organizaciones a su turbulento entorno solo se puede dar sustentado en el aprendizaje de cada uno de sus integrantes para que desarrolle la capacidad de adaptación.

Así el problema se origina por la poca generación de aprendizaje y la falta de captura, análisis e implementación de ese aprendizaje repercute en procesos poco actualizados y en empresas poco competitivas

IV. METODOLOGÍA

Es una investigación cualitativa, basada en teorías administrativas relacionadas con el aprendizaje organización y la innovación de procesos para lograr una organización más competitiva. La investigación se desarrolla como exploratoria descriptiva para lograr inmersión en los diferentes temas y fundamentar posteriormente un conocimiento. El diseño de investigación es no experimental, transeccional descriptivo porque el fin de estudio es describir los conocimientos que se han generado a través de la historia de la administración y su repercusión en los tiempos actuales. Se utiliza un método de recolección de datos: la investigación documental, con preguntas abiertas. El análisis de datos se dará mientras están siendo recabados y la reflexión es al final de la investigación. Concluido el análisis de datos se procede a dar respuesta al problema planteado sobre la investigación realizada.

Las preguntas que generó esta investigación son:

1. ¿Cómo las empresas actuales pueden generar dentro su sistema de trabajo los métodos para capturar el aprendizaje de sus empleados y convertirlo en aprendizaje organizacional?
2. ¿Cómo el aprendizaje organizacional genera procesos innovadores?
3. ¿Cómo el aprendizaje organizacional y la innovación de procesos detonan la competitividad en las empresas?

Es aquí donde entra la relevancias de esta investigación porque genera información que todos los involucrados en la organización identifiquen la importancia del aprendizaje organizacional, que es el que da cimiento para la adaptabilidad a los cambios diarios normales acordes a los mercados cada vez más exigentes.

Las empresas son un área de riqueza incalculable, que deben ser investigadas porque son generadoras de aprendizaje acelerado: desarrolla habilidades, destrezas, capacidades, conocimientos en el capital humano, pero el sistema de la empresa no está diseñado en algunas ocasiones, para capturar ese aprendizaje individual y generar nuevos procesos de trabajo, lo que provoca que la empresa se estanque y no sea competitiva en épocas difíciles, su reacción es lenta y se sitúan en una zona de alto riesgo del que se da cuenta, hasta que las condiciones de crisis externas la afectan.

V. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general es aportar un conocimiento que explique cómo generar el impulso interno en la empresa para mejorar por medio del aprendizaje organizacional y el análisis, captura e implantación de ese aprendizaje a través de procesos innovadores detonantes de la competitividad en empresas de autopartes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar los tiempos actuales y las teorías clásicas que orienten al empresario para que se estructure el aprendizaje organizacional dentro de la empresa, como un sistema que mantiene los procesos actualizados a través de la innovación propuesta por cada uno de los empleados, fortaleciendo a la empresa ante los nuevos retos provocados por las exigencias del mercado.

Resaltar la importancia del capital humano como fuente de innovación: cuanto más aprendizaje adquiera, sobre los procesos, las relaciones y las personas, en función del trabajo que desempeña, mayor será su capacidad de evolucionar e innovar procesos internos logrando un capital humano competente y una empresa competitiva.

RESULTADOS

Para fortalecer los sistemas internos las teorías que respaldan el aprendizaje organizacional señalan que los empleados aprenden si tienen la obligación diaria de enseñar a otros de puestos inferiores, de aprender de los superiores y de efectuar sus actividades que le corresponden realizando su trabajo. La cooperación de los empleados se da si le entienden al proceso, si se identifican con los objetivos de la organización, si esos objetivos son compatibles con sus propios intereses y si suponen que pueden cumplirlos.

La organización actual requiere que su personal genere pensamiento estratégico, innovador y divergente, que sea capaz de innovar y crear valor y los sistemas internos deben capturar esa información en base de datos que se puedan transferir de manera

clara, precisa y en el tiempo correcto para que todos los implicados puedan tomar decisiones asertivas. Así se genera el desarrollo de competencias en los empleados, la utilización de simuladores y las modificaciones culturales de forma más acelerada para generar procesos sustentables a base de la práctica y la experiencia facilitando el aprendizaje para todos los integrantes de la empresa y originando una transformación continua. El aprendizaje se difunde más si se permite la proximidad física de los empleados, se comparten experiencias y se da la reflexión colectiva, es importante que se aprenda haciendo es decir escribir en manuales o textos la técnica individual para que se convierta en institucional. Si la empresa de autopartes estructura el sistema técnico operativo para que se de el aprendizaje (conocimiento explícito) y considera las actitudes aptitudes y personalidad de cada empleado (conocimiento tácito) el sistema será más adaptable a las diferentes circunstancias externas que afecten a las empresas de autopartes.

El empleado asciende en la escala de aprendizaje y se detecta porque se vuelve más participativo y sobretodo más creativo, generando innovaciones en forma de propuestas para mejorar el producto, los procesos, optimiza el uso de recursos, atiende con éxito la demanda de los clientes, estas aportaciones de cada empleado generan que la organización asciende en la espiral y que se ocupe de que el cliente perciba no solo un buen producto, sino además un producto único, diferenciado, es decir un producto y una empresa incomparables.

La crisis mundial que afecta fuertemente a la industria de autopartes es originada por factores externos que no esta en las manos de la organización controlar: la escasez del petróleo, la utilización de energías alternativas, las nuevas tendencias, las afectaciones ecológicas, las respuestas de gobiernos ante el problema mundial del calentamiento global, etc. Cada país reacciona acorde a sus fortalezas internas como: Brasil debido a la diversificación de mercados en la venta de automóviles y su exportación al mercado chino que es el que más a crecido en los últimos 5 años. México su reacción ha sido diferente afectando fuertemente al sector de autopartes, por el poco apoyo de gobierno, la lenta respuesta de la industria, las pocas alianzas y el debilitamiento interno de las empresas ha generado la perdida de empleos afectando el nivel de productividad. El aprendizaje que otras naciones han logrado por las crisis, es también aprendizaje que cada empresa genera y que cuando sus empleados saben que una nueva crisis se aproxima, su misma preparación, los hace actuar buscando nuevas alternativas, dinamizando sus actividades, mejorando sus acciones, porque saben que no es tiempo de deprimirse y de dejar que la ola expansiva los consuma. El aprendizaje organizacional provoca reacciones rápidas, investiga para prever y cuando cada empleado genera una nueva idea, se convierte en una nueva alternativa y se adiciona a

la estrategia de trabajo, por lo tanto la empresa es fuerte y su fortaleza la demuestra siendo competitiva.

La organización funciona sistemáticamente (procesos bien definidos, explicados y aplicados en la práctica, trabajo en equipo generador de nuevas ideas constantes) independientemente de las personas que laboren en ella y de las situaciones externas que la puedan afectar, podemos decir que logra el fortalecimiento interno y sucede como el árbol que a través del tiempo genera grandes raíces, ningún viento externo lo podrá doblar, porque su fortaleza esta en sus cimientos.

REFERENCIAS

- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (septiembre 2008) *Cifras de Agosto del 2008*. Obtenida el 31 de agosto del 2009 desde <http://www.amia.com.mx/bdeautos.php>
- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz. (Julio del 2009). Obtenido el 3 de septiembre del 2009 de: <http://www.visionautomeia.com/cifras/boljul09.doc>
- Bell, D. (Agosto 1993). "*La caída de las grandes empresas*", *Vuelta*, Núm. 201
- Buenfil, F. A. (octubre, 2005). *Cuando se acabe el petróleo*. Obtenido el 1 de septiembre 2009 de la Universidad Autónoma de México: <http://www.jornada.unam.mx/2005/10/30/mas-andres.html>
- Del Castillo, M.(1992). *El administrador y su entorno dentro de la administración*. México. Limusa.(p. 36)
- El economista revista (Abril, 2009) *Bancarrotas de GM y Chrysler pondría en jaque a industria de autopartes en México*. El Economista. Obtenido el 24 de septiembre del 2009 de: <http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/04/07/bancarrotas-gm-chrysler-pondria-jaque-industria-autopartes-mexico>
- Fernández, R. A. (2005) *Creatividad e innovación en empresas y organizaciones. Técnica para la resolución de problemas*. Ed. Diaz de Santos p.6
- Guns, B. (1996) *Aprendizaje organizacional, como generar y mantener la competitividad*. Prentice Hall. Hispanamericana. México.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. P. 293
- León, M y Gómez, R.(septiembre 2009). *Ante la crisis automotriz, la ingeniería alemana y los mercados emergentes ganan*. Obtenido el 24 de septiembre del 2009 de: <http://www.ipade.mx/editorial/Pages/con-la-crisis-automotriz-ganan-los-mercados-emergentes.aspx>
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento: como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Editorial Oxford. Mexico. University Press.

- NOTIMEX. *Calderón anuncia programa de renovación vehicular*. Obtenido el 11 octubre 2009 desde: <http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/07/15/calderon-anuncia-programa-renovacion-vehicular>
- Martínez, M., Prieto, A. T. Rincón Y. Carbonell, D. (2007) *Aprendizaje en las comunidades del conocimiento desde una perspectiva organizacional: una aproximación teórica*. Pp 46-64. Revista ORBIS. Ciencias Humanas
- Montuschi, L. (2000). *La economía basada en el Conocimiento, importancia del conocimiento tácito y del Conocimiento Codificado*. CEMA. Buenos Aires
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1997). *The Learning Company*. Londres: McGraw-Hill. p. 3
- Peluffo, A.M.B.(1999) *Globalización: los efectos sobre las organizaciones y las relaciones del trabajo, una aproximación al tema*. MIMEO. Santiago.
- Peluffo A. M. B. y Catalán, C. E. (2002) *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público Instituto latinoamericano y del Caribe Planificación económica y social*. Serie manuales. CEPAL ECLAC. Santiago de Chile.(p.11)
- Revista CNNExpansión (Abril 2009). *Toyota pega a fabricantes de autopartes*. STUTTGART/TOKIO obtenidos el 3 de septiembre 2009 de: <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2009/04/23/toyota-pega-a-fabricantes-de-autopartes>
- Reyes, P. A.(2007) *ADMINISTRACIÓN MODERNA*. LIMUSA. México pp. 135,136
- Roy, C. (Diciembre 2008) *VW Y NISSAN LAS MENOS AFECTADAS POR AUTOCRISIS EN MÉXICO*. Revista AlVolante. Info. Obtenida el 31 de agosto del 2009 desde: <http://www.alvolante.info/analisis/vw-y-nissan-las-menos-afectadas-por-autocrisis-en-mexico-2009/>
- Rojas, M. L. (Agosto del 2009) *ENTREVISTA- Sector autopartes, :México sufriría por varios años* . México DF. Obtenido el 3 de septiembre del 2009 <http://mx.reuters.com/article/topNews/idMXN3145368320090831?pageNumber=2&virtualBrandChannel=0>
- Senge, P.; Ross, R.; Smith, B. & Kleiner, A. (1995). *La quinta disciplina en la práctica*. Barcelona: Granica p. 11
- Sicsú J. (septiembre 2006) *ENTREVISTA: Destaca economista brasileño papel del Estado ante crisis global*. Spanich.CHINA. COM. ORG. CN.obtenido el 6 de septiembre del 2009 de: http://spanish.china.org.cn/international/txt/2009-09/06/content_18471586.htm
- Smith, P. *Strategic planning –the need for a new approach*. En: *Enhancing strategic capital*. Handbook of Business Strategy. Bradford : Emerald Group Publishing Limited, 2006. p. 195-197
- Stoner, J.A.F. y Freeman, R.E.(1994) *Administración*. México. Prentice Hall (p. 35)