

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN MIPYMES Y TECNOLOGÍA

Edward Fabián Escovar Alvarez ¹
Universitaria Virtual Internacional – Grupo Investigación CIECAD

Resumen

El presente documento busca dar una aproximación sobre procesos de aprendizaje organizacional en lo relacionado a la gestión financiera y contable en Micros, pequeñas y medianas empresas (En adelante: MiPymes), puntualizando en aquellos que se basan en las bondades de la tecnología, a partir de los cuales se pretende contribuir en la identificación de las condiciones para garantizar un efectivo aprendizaje en este tipo de entidades, así como las principales dificultades que pueden llegar a presentarse, con el objetivo de sentar bases para la futura construcción de estrategias y herramientas de apoyo empresarial enmarcadas en las necesidades propias de estas organizaciones.

Se parte de una metodología inicialmente explicativa que pretende identificar las variables que favorecen y dificultan los procesos de aprendizaje organizacional, la forma en que las MiPymes asimilan el conocimiento, y como la tecnología se convierte en un dinamizador de competencias a partir de la gestión del conocimiento. Posteriormente se plantea una metodología de corte propositivo, donde se plantean algunos elementos hacia la construcción de un fortalecimiento de las MiPymes desde los procesos de investigación-docencia-extensión universitaria, que garanticen una inmersión-participación de estas entidades en su rol de protagonistas del proceso de aprendizaje (Kamii, 1982).

Palabras clave:

Aprendizaje Organizacional, Tecnología, MiPymes, Gestión Empresarial, Extensión Universitaria, E-learning.

¹ Maestrante en Educación. Especialista en Alta Gerencia. Contador Público y Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Director Grupo de Investigación CIECAD – Universitaria Virtual Internacional. Correo: efescovara@uvirtual.edu.co

Introducción

El hablar del constructo “aprendizaje organizacional” plantea una serie de interrogantes entre las que se pueden encontrar las dinámicas internas de cada empresa, su vinculación con agentes externos que delimitan y configuran su relacionamiento y estructuración, la influencia de la tecnología en su operatividad, así como la forma en que la información transita por todas las esferas de la organización y se configura en conocimiento a través de procesos de gestión y aprehensión que se van desarrollando en el historial de cada compañía.

Así las cosas, el hablar de procesos de aprendizaje refiere teóricamente a la capacidad de aprendizaje que se gesta al interior de una organización y cuya característica principal es la interconexión entre componentes individuales, grupales y organizacionales (Rivera-Porras, 2019, p. 21). Lo anterior implica la necesidad de comprender el contexto para poder referir soluciones en materia de gestión empresarial, puesto que la generalización o estandarización se convierten en soluciones inviables dada la heterogeneidad en la configuración organizacional, y más aún si se habla de las MiPymes, cuya principal característica es la necesidad de una reconstrucción permanente.

Lo anterior confirma la necesidad de investigar sobre las dinámicas de aprendizaje que se gestan al interior de estas compañías, las cuales visibilizan variables de configuración de estrategias de acompañamiento que deben ser coherentes con las necesidades latentes y las prácticas de aprehensión y gestión de la información que se incorporan a estas entidades. Este documento pretende trabajar sobre estas necesidades de investigación, que resulta en la esquematización de las condiciones y obstáculos que afectan el aprendizaje organizacional, enfatizando en las dinámicas sobre la gestión financiera y contable de las MiPymes, así como en la relación de los procesos de aprendizaje y la tecnología para la configuración de una gestión del conocimiento.

Objetivo de Investigación

Esquematizar una aproximación sobre la relación entre procesos de aprendizaje organizacional y la tecnología, profundizando en lo relacionado a la gestión financiera y contable, donde se identifique las condiciones y obstáculos que repercuten en los procesos de aprendizaje al interior de las MiPymes y su influencia en los resultados a nivel de gestión de esas compañías, con el fin de sentar bases para la futura construcción de estrategias y herramientas de apoyo empresarial enmarcadas en las necesidades propias de estas organizaciones que se puedan desarrollar desde los constructos de extensión universitaria y virtualidad.

Marco Teórico

Aprendizaje Organizacional

El constructo de aprendizaje organizacional se puede entender como aquel proceso de reflexión consciente y sistemático que focaliza sus esfuerzos hacia la construcción de nuevas percepciones, objetivos o estrategias a nivel comportamental (Levitt & March, 1988; Lipshitz et al., 2007). Este proceso de aprender por parte de la organización, se ve mediado por factores como la información contextual, la experiencia o los valores que transitan en los diferentes estadios de la compañía (Tsoukas & Vladimirou, 2001), el cual implica una interconexión entre componentes individuales, grupales y organizacionales (Castañeda, 2015; Garzón Castrillón & Fisher, 2008; Gómez & Gómez, 2018; Rivera-Porras, 2019).

La capacidad de una organización para lograr un aprendizaje parte de dos fases, una inicial en la que están implícitos los conocimientos a nivel individual, grupal u organizacional, ya sean tácitos o explícitos, y otra fase de carácter dinámico que otorgan una evolución de estos conocimientos, permitiendo la exploración y explotación de estos (Garzón Castrillón & Fisher, 2008; March, 1991). Este punto permite diferenciar el aprendizaje organizacional como proceso de generación o captura de conocimiento, de la

gestión del conocimiento como la administración del conocimiento organizacional (Angulo Rincón, 2017), con lo cual se evidencia como la gestión del conocimiento incorpora el aprendizaje organizacional (Castañeda, 2015).

Caracterización Empresarial de las MiPymes

A través del decreto 957 (Ministerio de Comercio, 2019) se modifica el decreto 1074 (Ministerio de Comercio, 2015) y se reglamenta la clasificación empresarial en el país, dónde se establece como criterio de clasificación los ingresos por actividades ordinarias anuales, dependiendo de la actividad económica principal, a partir de esta esquematización de tamaños se evidencia un trabajo frente a la necesidad de por un lado, comprender y atender las necesidades específicas de cada subgrupo empresarial, y por el otro, mitigar las diferencias en la caracterización empresarial frente a otros países, con el objetivo de identificar potencialidades y falencias a nivel de productividad y políticas públicas (Zevallos, 2003).

La caracterización que se puede desarrollar frente a este tipo de entidades debe hacerse desde dos ópticas, la primera de ellas está relacionada con sus aportes a nivel socioeconómico, donde se destaca los aportes a la generación de empleo, participación empresarial o la influencia en el producto interno bruto (Luna, 2006; OECD, 2017; Saavedra & Hernández, 2008; Valdés & Sánchez, 2012). Por otro lado, se debe contemplar el histórico comportamental de este tipo de entidades, donde sobresale la poca esperanza de supervivencia, crecimiento y diversificación (Ates et al., 2013; Beaver & Hutchings, 2005; Espinosa et al., 2015; Murillo Lozano & Restrepo Sánchez, 2016, 2017, 2018; Yan, 2010).

Aprendizaje Organizacional en MiPymes

Los apartados anteriores ponen de manifiesto una ardua tarea para garantizar un verdadero cambio a este tipo de entidades, donde se promueva la inmersión tecnológica y

la innovación (Frohmann et al., 2018) y se trabaje a través de un acompañamiento riguroso y contextualizado (Escovar A. & Sánchez M., 2019). Una de las líneas de trabajo en las que se debe profundizar está relacionada con lo que Confecámaras (2017) denomina factores específicos de las entidades, en los cuales se vinculan los niveles de educación y especialización de los grupos de trabajo, así como los procesos de captación y utilización de la información que transita por la organización (March, 1991).

En esta línea, Delio Castañeda (2015, pp. 63–64) relaciona algunas condiciones que favorecen los procesos de aprehensión y

Diseño Metodológico

Resultados Preliminares

Conclusiones

Referencias

- Angulo Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53–70.
<https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Ates, A., Garengo, P., Cocca, P., & Bititci, U. (2013). The development of SME managerial practice for effective performance management. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 28–54. <https://doi.org/10.1108/14626001311298402>
- Beaver, G., & Hutchings, K. (2005). Training and developing an age diverse workforce in SMEs: The need for a strategic approach. *Education and Training*, 47(8–9), 592–604.
<https://doi.org/10.1108/00400910510633134>
- Castañeda, D. I. (2015). Organizational learning conditions. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62–67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

- Escovar A., E. F., & Sánchez M., P. A. (2019). Reflexiones de la extensión universitaria en las Mipymes desde los procesos de E-Learning. *Revista de Divulgación Científica CITAS*, 5(1).
- Espinosa, F. R., Molina, Z. A. M., & Vera-Colina, M. A. (2015). Fracaso empresarial de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 29–41. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.003>
- Frohmann, A., Mulder, N., & Olmos, X. (2018). Promoción de la innovación exportadora instrumentos de apoyo a las pymes. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, 186.
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43363/1/S1701299_es.pdf
- Garzón Castrillón, M. A., & Fisher, A. L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, 24, 195–224.
- Gómez, M., & Gómez, J. (2018). Las incapacidades y estilos de aprendizaje organizacional: estudio comparativo de las Mipymes en Bogotá - Colombia y Durango – México. *Estudios Gerenciales*, 34(148), 336–346.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.148.2590>
- Kamii, C. (1982). *La autonomía como objetivo de la educación: implicaciones de la teoría de Piaget*. 3–32.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Management Science Letters*, 635–640. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.8.005>
- Lipshitz, R., Friedman, V. J., & Popper, M. (2007). Demystifying organizational learning. In *SAGE Publications*. <https://doi.org/10.1007/s12646-009-0013-6>
- Luna, I. R. (2006). *Las pyme en la economía global. Hacia una estrategia de fomento empresarial*. 37, 31–50.
- March, J. G. (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>

- Ministerio de Comercio, I. y T. (2015). *Decreto 1074 de 2015*. 48(5), 1–405.
https://doi.org/10.1162/leon_r_01137
- Ministerio de Comercio, I. y T. (2019). Decreto 957 de 2019. *Presidencia De La Republica De Colombia*, 7. https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_957_DEL_05_DE_JUNIO_DE_2019.pdf
- Murillo Lozano, M., & Restrepo Sánchez, L. M. (2016). Nacimiento y Supervivencia de las Empresas en Colombia. *Confecámaras*.
<http://www.confecamaras.org.co/cooperacion-y-competitividad/analisis-economico>
- Murillo Lozano, M., & Restrepo Sánchez, L. M. (2017). Determinantes de la supervivencia empresarial en Colombia. *Confecámaras*, 28.
http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Cuadernos_de_analisis_economico/Cuaderno_de_Analisis_Economico_N_14.pdf
- Murillo Lozano, M., & Restrepo Sánchez, L. M. (2018). Nuevos hallazgos de la supervivencia y crecimiento de las empresas en Colombia. *Confecámaras*, 32.
http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2018/Cuadernos_Análisis_Económico/Cuaderno_demografia_empresarial/Cartilla17.pdf
- OECD. (2017). *Small, Medium, Strong. Trends in SME Performance and Business Conditions*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264275683-en>
- Rivera-Porras, D. (2019). *Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional*. 7(1), 20–25.
- Saavedra, M., & Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Actualidad Contable FACES*, 11(17), 122–134.
- Tsoukas, H., & Vladimirou, E. (2001). What is Organizational Knowledge? *Journal of Management Studies*, 38(7), 973–993. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00268>
- Valdés, J., & Sánchez, G. (2012). Las Pymes en el contexto mundial: Sus particularidades

en México. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de La Universidad Iberoamericana*, VII, 126–156.

Yan, S. (2010). Competitive Strategy and Business Environment : The Case of Small Enterprises in China. *Asian Social Science*, 6(11), 64–72.

Zevallos, E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Cepal*, 53–70.

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10874/079053070_es.pdf?sequence=1