

La orientación al aprendizaje organizacional y su efecto en el desempeño de las MIPYMES colombianas



The organizational learning orientation and its effect on the performance of the colombian MSMEs

Revista FIR, FAEDPYME International Review // Vol. 2 N° 3 // enero - junio de 2013

Edgar J. Gálvez Albarracín

Universidad del Valle, Cali - Colombia

E-mail: edgar.galvez@correounivalle.edu.co

Fred D. Contreras Palacios

Universidad del Valle, Cali - Colombia

E-mail: fred.contreras.p@correounivalle.edu.co

Gonzalo Maldonado Guzmán

Universidad Autónoma de Aguas Calientes, Aguas Calientes - México

E-mail: gmaldona@correo.uaa.mx

Fecha de recepción: 16/04/2013

Fecha de aprobación: 28/06/2013

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar de manera empírica como la orientación al aprendizaje impacta el desempeño de las empresas. Para determinar esto se realizó un estudio con 403 MIPYMES de diferentes ciudades de Colombia. Los resultados obtenidos mediante regresiones lineales múltiples muestran un efecto altamente positivo y significativo en la relación estudiada, lo cual tiene importantes implicaciones para los empresarios, la academia y el sector gubernamental, ya que les indica que un estilo gerencial que estimule en la organización prácticas como la divergencia, la generación de ideas novedosas, la toma de riesgos, el intercambio de conocimientos, los acuerdos de cooperación con universidades y otras empresas, la experimentación y el cambio continuo, generan un mucho mejor desempeño organizacional.

Palabras clave: *aprendizaje organizacional, orientación al aprendizaje, desempeño organizacional, MIPYMES.*

Código JEL: *D83, L25*

Abstract

The objective of this research is to analyze empirically how learning orientation impacts the performance of companies. To determine this, a study with 403 MSMEs in different cities of Colombia was conducted. The results obtained by multiple linear regressions show a highly significant and positive effect on the relationship under study, which has important implications for employers, academia, and government, because show that a management style that encourages the organization practices as divergence, the generation of new ideas, risk-taking, knowledge sharing, cooperation agreements with universities and other companies, experimentation and continuous changes, generate better organizational performance.

Keywords: *organizational learning, learning orientation, performance, SME.*

1. Introducción

La teoría moderna de la organización sostiene que las empresas aprenden porque modifican sus metas y procedimientos cotidianos teniendo en cuenta sus experiencias (Cyert y March, 1963). Es así que Drucker (1993, p.1) afirma que "cada pocos centenares de años ocurre en la historia de occidente una notable transformación", e indica que hemos pasado de hablar de "so-

ciudad de empleados" y de una "sociedad de organizaciones" a hablar de una "sociedad del conocimiento" y del "trabajador de conocimiento". El recurso económico ya no será el capital ni los recursos naturales, es y será el conocimiento (Drucker, 1993).

La orientación al aprendizaje como uno de los factores que permiten el aprendizaje organizacional se refiere a la

actitud y el compromiso de los directivos para incentivar a los empleados a comprometerse con nuevas ideas y conocimientos, con una actitud de apertura a la experimentación y a desaprender lo aprendido (Cardona y Calderón, 2006; Calantone et al., 2002; Baker y Sinkula., 1999), lo cual se considera una inversión a largo plazo que se puede convertir en un factor de mejora del desempeño (Calantone et al., 2002).

Por otra parte la mayoría de las organizaciones consideran su desempeño o rendimiento en términos de aspectos que aseguren su supervivencia, por ejemplo, el cumplimiento de su misión, sus objetivos o sus metas; surgiendo desde los años setenta otras variables que se agregan al análisis, como la moral, la innovación, la adaptabilidad y la orientación al cambio y al aprendizaje (Lusthaus et al., 2002).

En la literatura varios investigadores han reconocido la importancia del aprendizaje organizacional y la orientación al aprendizaje en particular para el desempeño empresarial (Slater y Narver, 1994). En tanto algunos trabajos muestran una relación indirecta a través de la innovación (Ma et al., 2011; Hurley y Hult, 1998), otros confirman su relación directa (Baker y Sinkula, 1999), y algunos más sugieren que la orientación al aprendizaje mejora el desempeño organizacional directa e indirectamente a través de su influencia en las ventajas competitivas (Calantone et al., 2002).

Es importante mencionar que a pesar de que como se ha señalado, en la literatura mundial existen trabajos que analizan la relación entre aprendizaje organizacional y el rendimiento, estos están enfocados principalmente en grandes empresas y abordan poco a las MIPYMES, y por otra parte que este tipo de estudios son aún escasos en Colombia, a pesar de que según su Departamento Nacional de Estadística -DANE (2005) en este país ese tipo de organizaciones constituyen el 99.9% de las empresas (96.4% micros, 3.5% PYMES), generando un 63% del empleo y un 37% de la producción.

Buscando contribuir a llenar el vacío señalado, este trabajo tiene como objetivo analizar empíricamente el impacto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento de las MIPYMES para lo cual se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo afectan las prácticas de orientación al aprendizaje implementadas en la empresa su desempeño? Para obtener respuesta se ha realizado estudio empírico con 403 MIPYMES colombianas, buscando que los resultados permitan al sector gubernamental, la academia y a los mismos empresarios diseñar estrategias para mejorar las prácticas de aprendizaje y el rendimiento dentro de este tipo de organizaciones.

Este documento está organizado de la siguiente forma: primero se presenta el marco teórico-conceptual y los estudios empíricos previos revisados, luego la metodología de investigación utilizada, a continuación los resultados de la

investigación y su discusión, y por último las conclusiones, recomendaciones, limitaciones del trabajo y futuras líneas de investigación.

2. Marco teórico-conceptual y estudios empíricos previos

2.1. Aprendizaje organizacional

Tratando de construir una definición a partir de distintos autores, Garzón y Fischer (2009, p. 249) definen el aprendizaje organizacional como:

La capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados con la perdurabilidad.

Rowden (2001) considera la organización del aprendizaje como un elemento estratégico, que ayuda a las empresas a planificar y ejecutar importantes adecuaciones institucionales en medio de un entorno que cambia rápidamente sus condiciones.

Por su parte Cardona y Calderón (2006) identifican tres dimensiones que permiten el aprendizaje organizacional: el conocimiento compartido, la recuperación del conocimiento y la orientación del aprendizaje. Otros autores como Calantone et al., (2002), y Baker y Sinkula, (1999), consideran también la orientación al aprendizaje como una dimensión del aprendizaje organizacional.

2.2. Orientación al aprendizaje organizacional

La orientación al aprendizaje se puede definir como un conjunto de valores organizacionales que influyen en la empresa para crear y utilizar conocimiento (Sinkula et al., 1997), y como el grado en que se satisface la empresa con sus paradigmas (Argyris y Schon, 1978), modelos mentales (Geus, 1988) y lógicas dominantes en ella (Bettis y Prahalad, 1995). En este sentido se han asociado habitualmente tres valores organizacionales que predisponen a las organizaciones a aprender, estos son: el compromiso con el aprendizaje, una mente abierta, y una visión compartida (Day, 1994; 1991; Senge, 1990).

De otra parte Weerawardena, O' Cass y Julian (2006) diferencian tres tipos de orientación al aprendizaje: la orientación al aprendizaje de mercado, la orientación al aprendizaje relacional y la orientación al aprendizaje interno. En este último, algunos autores reconocen tres dimensiones compromiso con el aprendizaje, mentalidad abierta y visión compartida (Sinkula et al., 1997; Day, 1994, 1991; Senge, 1990), en tanto

otros lo conciben con cuatro factores: compromiso con el aprendizaje, mentalidad abierta, visión compartida y el intercambio de conocimiento (Hurley y Hult, 1998).

Por su parte Cardona y Calderón (2006) señalan que la orientación al aprendizaje tiene las siguientes tres dimensiones: 1) el compromiso con el aprendizaje, 2) la capacidad para desaprender lo aprendido, y 3) la apertura y la experimentación. A continuación se presentan las dimensiones planteadas por estos dos autores ya que serán las utilizadas en el presente trabajo:

2.3. Compromiso con el aprendizaje

El compromiso con el aprendizaje es el grado en que una organización valora y promueve el aprendizaje (Sinkula et al., 1997), considerando este como una inversión a largo plazo que se convierte en un factor de supervivencia (Calantone et al., 2002). Este compromiso y esta capacidad no implican, como lo expresa Senge (2000), forzar, apresurar ni imponer.

Paños et al., (2004) plantean que para fomentar la generación de nuevo conocimiento a nivel individual es necesario entre otros aspectos que las organizaciones alienten la autonomía, la creatividad, la motivación y la superación; y en algunos casos se hace necesario exigir a los empleados a cuestionar constantemente las normas que guían las acciones de la organización (Sinkula et al., 1997; Day, 1991).

2.4. Desaprendizaje

Tradicionalmente las empresas y las personas se esfuerzan en aprender, sin embargo, uno de los mayores obstáculos para producir nuevo conocimiento es el desaprender lo que sabe, entendido esto último como el proceso mediante el cual se desecha el conocimiento obsoleto y engañoso (Cegarra y Rodrigo-Moya, 2004).

De otra parte Huber (1991) manifiesta que uno de los principales factores que influyen en el éxito del aprendizaje organizacional es la eliminación del conocimiento obsoleto, lo que sólo sucede si en la organización se dan las condiciones que lo fomenten desde la dirección, sin ser obstruido por regulaciones adversas (Cegarra y Rodrigo-Moya, 2004).

Un factor importante para que el aprendizaje organizativo se geste consiste en eliminar los modelos mentales implícitos en la estructura de la empresa, que aun cuando fueron exitosos en el pasado en la actualidad puedan afectar negativamente las reglas que determinan el comportamiento de individuos y de los grupos (Grant, 1991). Así cuando las organizaciones de manera proactiva cuestionan sus rutinas y creencias están promoviendo el desaprendizaje (Baker y Sinkula, 1999).

2.5. Apertura y experimentación

Weerawardena et al., (2006) conciben la orientación al aprendizaje como la capacidad de una empresa para

desarrollar conocimiento a través de sus recursos internos, jugando la investigación y desarrollo un papel decisivo. Este aprendizaje disemina, desecha o usa el conocimiento para la realización de cambios en la organización. Al respecto Dixon (1992) y Huber (1991) consideran que el aprendizaje enfocado al interior incluye el aprendizaje experiencial (aprendizaje por ensayo y error), y el aprendizaje experimental (desarrollo de nuevas formas de hacer las cosas).

En este sentido, conforme pasa el tiempo, los modelos mentales tradicionales se vuelven obsoletos ante los cambios suscitados en el entorno (Baker y Sinkula, 1999), limitando a la organización a las formas habituales de pensar y actuar. Esto puede ocurrir si no existe en la organización una mente lo suficientemente abierta para cuestionar dichas formas de pensar y actuar (Porac y Thomas, 1990; Senge, 1990). Cuando esto último ocurre, se puede plantear que la apertura mental está ligada al desaprendizaje (Nystrom y Starbuck, 1984).

2.6. Desempeño o rendimiento organizacional

Definir con precisión el rendimiento organizacional es "complejo y aún subjetivo"; además, los indicadores difieren según el aspecto que se esté analizando: los recursos humanos, las finanzas, los procesos operativos, etc. Los buenos resultados contables y el alza de la cotización de las acciones no indican necesariamente que una empresa sea sólida en el sentido de que sea capaz de sostener sus resultados actuales y crear negocios rentables en el futuro; por ello es necesaria una visión más amplia para analizar el desempeño organizacional (Dobbs y Koller, 2006).

A nivel internacional se han desarrollado diferentes metodologías y herramientas para medir el rendimiento de las empresas, las hay de tipo financiero, operativo y de eficacia; algunas son objetivas, es decir, se extraen de cifras o datos, de sistemas contables y presupuestales o del sistema de mando integral (balanced score card); otras son subjetivas, es decir, se obtienen explorando la percepción o los puntos de vista de actores involucrados en los procesos de la empresa y, en algunos casos, de observadores externos. Hasta el momento no existe acuerdo respecto de un indicador generalizable para medir el rendimiento (Estrada y Sánchez, 2009).

2.7. Estudios empíricos previos sobre la relación entre orientación al aprendizaje y el rendimiento empresarial

A continuación se señalan algunas investigaciones que analizan el efecto del aprendizaje organizacional y en especial la orientación al aprendizaje, sobre el desempeño de las empresas:

Wang (2008) utilizando los datos de 213 medianas y grandes compañías del Reino Unido realizó un estudio para analizar la relación entre la orientación al aprendizaje, la orientación

empresarial y el desempeño de dichas empresas. Los resultados confirman la mediación de la orientación del aprendizaje en la relación entre la orientación empresarial y el rendimiento de la empresa. Esta mediación evidenció un impacto positivo y significativo de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento empresarial.

Por su parte Llonch et al., (2007) condujeron una investigación con empresas 702 del sector químico con el propósito de proponer un modelo en el que plantean la orientación al aprendizaje como un antecedente de la orientación al mercado que afecta el desempeño de la firma. Entre otros aspectos los resultados mostraron que los efectos producto de la relación entre estas orientaciones son moderados por la procedencia funcional del director general, y que existe una relación significativa, directa e indirectamente, entre la orientación al aprendizaje y los resultados de la empresa.

Cardona y Calderón (2006) en un estudio realizado en Colombia contrastaron empíricamente en 45 empresas medianas y grandes de la ciudad de Manizales la relación entre la capacidad de aprendizaje y desempeño organizacional. Los resultados arrojaron que existe una asociación significativa entre la capacidad de aprendizaje y el rendimiento percibido.

En una investigación con una muestra de 451 empresas españolas del sector industrial y de servicios, Jiménez y Sanz (2006) encontraron evidencias sobre el impacto que tiene el aprendizaje organizacional en los resultados de la firma. Los autores utilizaron dos tipos de modelos para medir los resultados empresariales: el económico-financiero y el propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983). En cuanto a la medición del aprendizaje organizacional, los autores tienen en cuenta las propuestas por Huber (1991): adquisición, distribución, interpretación y memoria organizativa. Bajo este marco de análisis el estudio concluye que existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y los resultados empresariales, en especial cuando los resultados son en eficiencia empresarial, más que cuando son económico-financieros.

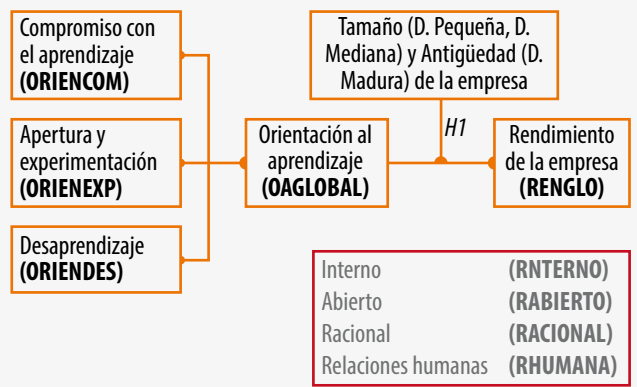
Por su parte Cegarra y Rodrigo-Moya (2004) en realizaron un estudio empírico con 220 empresas del sector óptico español con el propósito de comprobar la influencia de la dirección sobre el desaprendizaje individual. Los resultados mostraron que la dirección afecta positiva y significativamente el desaprendizaje individual.

En una investigación a través de más de 200 encuestas a ejecutivos de diferentes industrias en los Estados Unidos, Baker y Sinkula (1999) encontraron una relación positiva y altamente significativa entre la orientación al aprendizaje y el rendimiento empresarial.

Consecuente con el marco teórico y los estudios previos revisados, se plantea la siguiente hipótesis:

H: La orientación al aprendizaje influye positivamente en el rendimiento empresarial

Figura 1. Relación entre la orientación del aprendizaje y el rendimiento empresarial.



Fuente: elaboración propia.

3. Metodología de la investigación

Este trabajo empírico y cuantitativo es de tipo correlacional ya que tiene como propósito medir empíricamente, la influencia de la orientación al aprendizaje en el desempeño organizacional. Las fuentes de información utilizadas fueron primarias ya que los datos se obtuvieron directamente a través de una encuesta telefónica. Para contrastar la hipótesis propuesta se realizó un análisis mediante regresiones lineales múltiples. A continuación se describen los principales aspectos de la metodología empleada para la investigación:

3.1. Obtención de la muestra y recolección de datos

Las empresas objeto del estudio fueron MIPYMES formalmente constituidas, ubicadas en diferentes regiones y ciudades de Colombia y pertenecientes respectivamente a la industria, la construcción, el comercio y los servicios. Mediante muestreo estratificado que tuvo en cuenta el tamaño de la empresa, el sector de actividad y la ciudad, se logró una muestra de 403 empresas. Dentro de cada estrato la selección se hizo mediante un muestreo aleatorio simple; el error muestral fue de 4.9 puntos y el nivel de confianza del 95% (ver tablas 1 y 2).

Tabla 1. Distribución de la muestra por regiones y ciudades

Regiones ciudades	Número de empresas
Centro: (Bogotá, Bucaramanga)	133
Antioquia: (Medellín)	89
Sur Occidente: (Cali, Popayán, Pasto)	87
Norte: (Barranquilla, Cartagena, Santa Martha)	70
Eje cafetero: (Armenia, Manizales, Pereira)	24
Total empresas	403

Fuente: elaboración propia

La captura de datos se realizó durante los meses de junio y julio de 2011, en el marco del proyecto de investigación denominado “Análisis estratégico para el desarrollo de las MIPYMES colombianas” de la Universidad del Valle en Colombia. El instrumento utilizado fue una encuesta estructurada que se aplicó vía telefónica a los dueños o gerentes de las empresas abordadas.

Tabla 2. Distribución de la muestra por sector y tamaño

Sector	Muestra	Error (%)
Industria	198	6.9
Construcción	21	21.3
Comercio	75	11.2
Servicios	109	9.4
Tamaño		
5 a 10 trabajadores	125	8.7
11 a 50 trabajadores	196	7.0
51 a 250 trabajadores	82	10.8
Total	403	4.9

Fuente: elaboración propia

3.2. Medición de las variables

A continuación se describen las variables analizadas en la investigación y la forma como se midieron:

3.2.1. Orientación al aprendizaje

En este trabajo, después de la revisión de los instrumentos utilizados en otros estudios empíricos como los de Goh y Richards, (1997); Sinkula et al., (1997); Nonaka y Takeuch, (1995); Day, (1994), y conforme al interés de la investigación, se adoptó parcialmente la escala desarrollada por Cardona y Calderón (2006) para medir el aprendizaje organizacional, ya que una de sus dimensiones es la orientación al aprendizaje

Debido a que la orientación al aprendizaje es una construcción de segundo orden (Ma et al., 2011; Sinkula et al., 1997), para medir la orientación al aprendizaje Cardona y Calderón (2006) incorporan en su instrumento tres indicadores de primer orden que son las que se utilizan en este estudio para indagar sobre él, a saber: 1) compromiso de directivos y demás empleados (ORIENCOM), 2) apertura y experimentación (ORIENEXP) y 3) desaprendizaje (ORIENDES)

Con los indicadores señalados se construyeron 9 ítems por medio de los cuales utilizando una escala Likert de 1 a 5 (donde 1 es total desacuerdo y 5 total acuerdo), se midió esta variable.

3.2.2. Variable de rendimiento o desempeño organizacional

Para medir esta variable se utilizó la metodología de Quinn y Rohrbaugh (1983), una de las más aceptadas

a nivel internacional. Esta metodología se basa en el marco de valores en competencia (CVF, por sus siglas en inglés), que señala que en las empresas hay intereses y valores en lucha entre la flexibilidad y el control, así como para conseguir objetivos internos y externos, y lograr el equilibrio que toda organización debe tener (Rodríguez, 2007).

El modelo establece un marco para el análisis del rendimiento organizacional e indica que este tiene tres ejes o dimensiones de eficiencia. El primero se relaciona con el enfoque de la organización, que va desde un punto de vista interno (basado en una visión micro del buen entendimiento y el desarrollo del personal) a uno externo (énfasis macro en el éxito de la empresa). El segundo se centra en la estructura organizacional, desde la estabilidad hasta la flexibilidad, y el tercero se relaciona con los medios y fines organizacionales. De la combinación de estas tres dimensiones surgen los cuatro modelos que se muestran en la gráfica 1 y que se explican a continuación:

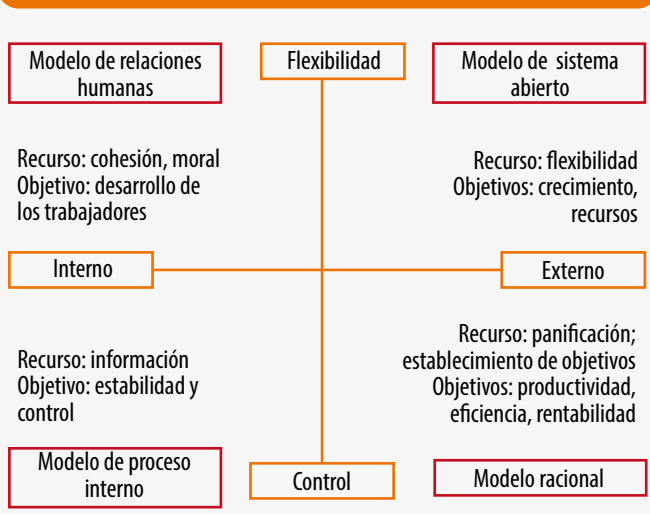
* Modelo de procesos internos: analiza el rendimiento de la empresa desde el punto de vista interno, da especial importancia al control, la estabilidad y la comunicación de información. Pone especial atención a la evolución de factores tales como la organización en las tareas del personal, la eficiencia de los procesos operativos internos y la calidad de los productos o servicios.

* Modelo de sistema abierto: analiza el rendimiento de la empresa enfocándose en la evolución de su flexibilidad desde un punto de vista externo, plantea como principales objetivos el crecimiento, la adquisición de recursos y el apoyo externo. Centra su atención en aspectos tales como la satisfacción de los clientes, la rapidez de adaptación a los cambios del entorno, el cambio en la imagen de la empresa y sus productos o servicios.

* Modelo racional: analiza el rendimiento de la empresa prestando atención al control desde un punto de vista externo, da especial importancia a los criterios de eficiencia y productividad. Analiza la variación de aspectos tales como la cuota de mercado, la rentabilidad y la productividad de la empresa.

* Modelo de relaciones humanas: analiza el rendimiento de la empresa centrándose en la flexibilidad desde un punto de vista interno, plantea como objetivo principal el desarrollo de los recursos humanos. Toma en cuenta la evolución de criterios tales como la satisfacción de los trabajadores, la rotación y el ausentismo del personal.

Figura 2. Modelo para medición del rendimiento organizacional



Fuente: Quinn y Rohrbaugh (1983).

Para valorar los modelos de rendimiento se utilizaron 12 ítems (tres por cada uno), con una escala Likert de 1 a 5. La variable que representa cada modelo se construye a partir de la media aritmética de los tres ítems, con lo cual resulta un rango teórico de 1 a 5 (donde 1 es total desacuerdo y 5 total acuerdo).

3.2.3. Variables de control

Las variables de control utilizadas fueron el tamaño y la edad.

Tamaño. Esta variable se midió a través del número medio de empleados del año 2011, en forma logarítmica. El número de empleados ha sido utilizado como medida de tamaño en este tipo de trabajos, entre otros: Bjornenak (1997); Malmi (1999); Merchant (1984) y Bruns y Waterhouse (1975).

Edad. Medida a través del número de años transcurridos desde la constitución o inicio de la actividad. Esta variable ha sido utilizada por Yasuda (2005) y Holmes y Nicholls (1989).

3.3. Modelo analizado

Para contrastar la hipótesis planteada en este trabajo se consideró el siguiente modelo:

$$Y_i = b_0 + b_1 \text{OAGLOBAL} + b_2 \text{Tamaño}_i + b_3 \text{Edad}_i + \epsilon_i$$

Variable dependiente: Y_i

- RINTERNO Rendimiento procesos internos
- RABIERTO Rendimiento sistema abierto
- RACIONAL Rendimiento racional
- RHUMANA Rendimiento recursos humanos
- RENGLO Rendimiento global

Variables de control:

Tamaño: Se introduce al modelo como variable ficticia de dos categorías (D.Pequeña, D.Mediana)

Edad: Se introduce al modelo como variable ficticia de una categoría (D.Madura)

Explicativa:

OAGLOBAL: Orientación al Aprendizaje Global

Como ya se dijo, en esta investigación la orientación al aprendizaje es un constructo de segundo orden compuesto por el compromiso con el aprendizaje (ORIENCOM), apertura y experimentación (ORIENEXP), y el desaprendizaje (ORIENDES)

3.4. Método analítico

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple. El modelo analítico exige que se cumplan una serie de supuestos: linealidad del fenómeno, la varianza constante, la independencia y la normalidad de la distribución de los términos de error (Hair et al., 1999) Estos han sido comprobados observándose su cumplimiento.

3.4.1. Análisis de fiabilidad y validez de las escalas

Fiabilidad o consistencia interna

Con el fin de comprobar el grado de fiabilidad, entendido como consistencia interna, en primer lugar se calculó el coeficiente alfa de Cronbach (α) para cada una de las dimensiones del estudio (ver tabla 3): Aun cuando no todas las dimensiones de los constructos superan el umbral recomendado por Nunnally (1978) de 0,70, los constructos total orientación al aprendizaje ($\alpha = ,809$) y total rendimiento percibido (0,832) si lo logran. Eso significa que tienen un alto grado de consistencia interna.

Tabla 3. Grado de fiabilidad de las dimensiones de los constructos: orientación al aprendizaje y rendimiento percibido

Dimensión	α de Cronbach
Compromiso de directivos y demás empleados	0,715
Apertura y experimentación	0,686
Desaprendizaje	0,414
Total orientación al aprendizaje o Aprendizaje Global	0,809
Procesos Internos	0,631
Sistema Abierto	0,704
Racional	0,764
Relaciones Humanas	0,595
Total rendimiento percibido	0,832

Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, se realizó un análisis factorial de componentes (AFC) principales con rotación varimax para poner a prueba la unidimensionalidad y la fiabilidad de los ítems que conforman cada constructo. La tabla 4 que muestra las preguntas realizadas para cada variable,

incluye las cargas factoriales donde puede verse que a excepción del ítem 9 todos son mayores que 0,50, y convergen en un solo factor, lo que significa el grado de coherencia entre los ítems para medir cada constructo (Ma et al., 2011).

Tabla 4. Matriz de componentes principales

Dimensión	Ítem	Carga
Rendimiento: En comparación con la competencia, su organización:		
Procesos Internos	1. Ofrece productos de mayor calidad.	.627
	2. Dispone de procesos internos más eficientes.	.669
Sistema Abierto	3. Cuenta con clientes más satisfechos	.751
	4. Se adapta antes a los cambios en el mercado.	.716
Racional	5. Está creciendo más.	.749
	6. Es más rentable.	.666
Relaciones Humanas	7. Tiene empleados más satisfechos / motivados.	.700
	8. Tiene un menor absentismo laboral.	.593
Orientación al aprendizaje: Califique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguiente afirmaciones		
Compromiso con el aprendizaje	1. Los empleados en esta empresa frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo	.634
	2. Los directivos de esta organización exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas	.751
	3. El equipo directivo de nuestra organización, fomenta entre sus colaboradores, la iniciativa, la innovación, la asunción de riesgos y el intercambio de conocimientos	.785
	4. La dirección impulsa acuerdos de colaboración con universidades y/u otras empresas para intercambiar conocimientos y experiencias	.504
Apertura y Experimentación	5. En nuestra organización las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas	.699
	6. Las fallas son discutidas constructivamente en nuestra organización	.721
	7. Las personas en esta organización son animadas a que cuestionen la forma de hacer las cosas	.669
Desaprendizaje	8. Los administradores de nuestra empresa son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas	.699
	9. Los empleados de nuestra organización no resisten el cambio ni tienen miedo de nuevas ideas	.324

Método de extracción: análisis de componentes principales. Normalización Varimax. Un componente extraído

Fuente: elaboración propia

Además lo que se requiere lograr es que la mayor cantidad de varianza observada en las respuestas a los ítems de cada constructo sea explicada por un solo atributo latente (Embretson y Reise, 2000): orientación al aprendizaje (% varianza = 43,18) y rendimiento percibido (% varianza = 47,03) (ver tabla 5), en ambos casos superan el 40% de la varianza, esto significa que el conjunto de ítems para cada constructo es unidimensional (Carmines y Zeller, 1979).

Tabla 5. Varianza total explicada

Componente	Valores propios			Extracción de la suma de cuadrados cargas		
	Total	% Varianza	% Acumulado	Total	% Varianza	% Acumulado
1	3,762	47,031	47,031	3,762	47,031	47,031
2	,991	12,394	59,425			
3	,791	9,885	69,310			
4	,651	8,137	77,447			
5	,573	7,167	84,614			
6	,507	6,337	90,951			
7	,381	4,757	95,708			
8	,343	4,292	100,000			
Orientación al aprendizaje						
1	3,886	43,183	43,183	3,886	43,183	43,183
2	,990	11,002	54,185			
3	,981	10,904	65,089			
4	,700	7,773	72,862			
5	,636	7,069	79,931			
6	,533	5,920	85,851			
7	,465	5,169	91,020			
8	,459	5,101	96,121			
9	,349	3,879	100,000			

Fuente: elaboración propia

Como en esta investigación, la orientación al aprendizaje global es un constructo de segundo orden (Sinkula et al., 1997), para confirmar que la orientación al aprendizaje global es un factor de segundo orden, también se realizó un análisis factorial de componentes principales. La Tabla 6 muestra los resultados de esta prueba, se puede observar que todos los pesos de los factores son superiores a 0.50, lo que implica que el modelo se ajusta a los datos muy bien (Ma et al., 2011). Por lo tanto, el factor de segundo orden del modelo se emplea para representar la orientación al aprendizaje global.

Tabla 6. Matriz de componentes principales de la orientación al aprendizaje

Dimensión	Carga
ORIENCOM	,836
ORIENEXP	,869
ORIENDES	,732

Fuente: elaboración propia.

3.4.2. Validez convergente

Teniendo en cuenta que la validez es el grado en que la medida representa con precisión lo que se supone representa (Hair et al., 1999), ésta existirá cuando se obtenga una correlación significativa (al 1%) entre las dimensiones que constituyen un constructo (Jerez, 2001). En esta investigación los constructos son: orientación al aprendizaje global y rendimiento total.

Como se puede observar en la tabla 7, existe, para la orientación al aprendizaje, una correlación significativa entre las dimensiones: compromiso de directivos y demás empleados (ORIENCOM), apertura y experimentación (ORIENEXP), y desaprendizaje (ORIEENDES).

Tabla 7. Correlaciones entre las dimensiones de la orientación al aprendizaje global

	ORIENCOM	ORIENEXP	ORIEENDES
ORIENCOM	1		
ORIENEXP	.626**	1	
ORIEENDES	.388**	.461**	1

** Correlación significativa al 0,01

Fuente: elaboración propia.

En tanto que para el constructo rendimiento total percibido, como se observa en la tabla 8, también existe una correlación significativa (al 1%) entre sus dimensiones: procesos internos (RNTERNO), sistema abierto (RABIERTO), racional (RACIONAL) y relaciones humanas (RHUMANA).

Tabla 8. Correlaciones entre las dimensiones del rendimiento

	RNTERNO	RABIERTO	RACIONAL	RHUMANA
RNTERNO	1			
RABIERTO	.577**	1		
RACIONAL	.404**	.522**	1	
RHUMANA	.431**	.471**	.503**	1

** Correlación significativa al 0,01

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores se confirma la existencia de validez convergente en cada uno de los constructos.

Para efectos de esta investigación se ha fijado el grado de multicolinealidad aceptado, definiendo un límite de 0,19 para el valor de tolerancia y de 5,3 para el factor de inflación de la varianza (FIV). Por tanto cualquier variable con un valor de tolerancia por debajo de 0,19 o por encima de un FIV de 5,3 denota una elevada multicolinealidad (Hair et al, 1999). En este sentido en todos los modelos calculados descartamos la presencia de multicolinealidad. De la misma manera se evaluó el supuesto de independencia con el cálculo del estadístico Durvin-Watson, donde se asume independencia entre los residuos DW toma valores entre 1.5 y 2.5.

4. Resultados y discusión

La tabla 9 muestra los resultados de las estimaciones realizadas para examinar el impacto que ejerce la orientación al aprendizaje (OAGLOBAL) en el rendimiento de la empresa, medido en los sistemas interno (RNTERNO), abierto (RABIERTO), racional (RACIONAL), de relaciones humanas (RHUMANA), y en su rendimiento total o global (RENGLO); así mismo la forma cómo influyen en dichas relaciones la antigüedad (representada por la variable ficticia: D.Madura),

y el tamaño de las empresas (representada por las variables ficticias: D.Pequeña, D.Mediana).

A continuación se describen y discuten los resultados de cada relación examinada:

4.1. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento de procesos internos

Los estadísticos muestran un impacto positivo y altamente significativo para esta relación ($\beta = 0,412c$), de igual manera una altamente significativa validez global del modelo ($F = 20,956c$). Esto significa que las prácticas que aplica la organización en lo que respecta a su compromiso con el aprendizaje, desaprendizaje, apertura y experimentación, contribuyen de una manera muy importante a que tenga mejoras en: la calidad de sus productos, la coordinación de sus procesos internos, y la organización de las tareas del personal.

Tabla 9. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre rendimiento empresarial

Variable Independientes	Variable Dependientes	Rendimiento				
		Interno	Abierto	Racional	Humanas	Global
R² Ajustado		0.166	0.097	0.113	0.199	0.238
Durvin-Watson		1.883	1.870	1.802	1.696	1.747
F		20.956^c	11.820^c	13.834^c	25.837^c	32.376^c
VIF más alto		1.525	1.525	1.525	1.525	1.525
OAGLOBAL: β		0.412^c	0.315^c	0.337^c	0.441^c	0.483^c
	t	8.715	6.394	6.910	9.513	10.694
D.Madura β		0.003	-0.034	-0.037	-0.028	-0.031
	t	0.057	-0.686	-0.757	-0.593	-0.668
D.Pequeña β		0.003	0.028	0.050	0.059	0.045
	t	0.059	0.494	0.897	1.099	0.869
D.Mediana β		0.027	0.036	0.024	0.031	0.037
	t	0.472	0.613	0.419	0.560	0.696

Nivel de significancia: ^a $p \leq 0,1$; ^b $p \leq 0,05$; ^c $p \leq 0,01$

Fuente: elaboración propia.

4.2. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento del sistema abierto

Los estadísticos señalan también un impacto positivo y altamente significativo para la relación ($\beta = 0,315c$), y una validez global del modelo altamente significativa ($F = 11,820c$). Esto quiere decir que la satisfacción de los clientes, la habilidad para adaptarse a los cambios del mercado, y la imagen de la empresa y sus productos, se ven ampliamente beneficiados cuando la organización se compromete con el aprendizaje, el desaprendizaje, la apertura y la experimentación.

4.3. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento racional

Por su parte para esta relación se haya también un coeficiente positivo y altamente significativo ($\beta = 0,337c$), y una alta-

mente significativa validez global del modelo ($F = 13.834c$). Esto muestra que las prácticas asociadas a la orientación al aprendizaje, favorecen de manera muy importante que la empresa incremente su cuota de mercado, su rentabilidad y su productividad.

4.4. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento de relaciones humanas

Como en los casos anteriores, se encuentra para esta relación un estadístico positivo y altamente significativo ($\beta = 0,441c$), y una validez global del modelo altamente significativa ($F = 25.837c$). Estos resultados dan cuenta de que las prácticas de orientación al aprendizaje contribuyen de manera muy importante a tener empleados más motivados, menor rotación de personal, y un menor absentismo laboral.

4.5. Efecto de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento global

Y finalmente para la quinta relación observada se encuentra de igual manera un coeficiente positivo y altamente significativo ($\beta = 0,483c$), así como una validez global del modelo altamente significativa ($F = 32.376c$). Esto indica que al aplicarse conjuntamente las diferentes prácticas asociadas a las dimensiones del aprendizaje organizacional, las MIPYMES mejoran ampliamente su rendimiento general.

Los resultados encontrados en este estudio confirman los de autores como Wang (2008), Llonch et al., (2007), Cegarra y Rodrigo-Moya (2004) y Baker y Sinkula (1999), quienes encontraron también un impacto positivo de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento de las empresas.

De acuerdo con los hallazgos descritos es posible confirmar la hipótesis que se planteó para este trabajo, ya que para todos los modelos de rendimiento analizados se encontró un impacto positivo y altamente significativo de la orientación al aprendizaje.

Finalmente en cuanto a las variables de control y debido a que para ninguno de los modelos se encontraron estadísticos significativos, puede decirse que ni la edad ni el tamaño de la empresa tienen influencia en la forma como la orientación al aprendizaje impacta al rendimiento de las MIPYMES estudiadas.

5. Conclusiones, implicaciones y futuras líneas de investigación

En la literatura existe un reconocimiento generalizado de que el aprendizaje organizacional es una valiosa fuente de ventaja competitiva para la empresa (Jiménez y Sanz, 2006; Dickson, 1996; Hunt y Morgan, 1996), ya que entre otras cosas permite el desarrollo de nuevo conocimiento, lo que a su vez es importante para la generación de buenos resultados empresariales (Hurley y Hult, 1998; Slater y Narver, 1994).

Es por esto que como uno de los factores que permiten el aprendizaje organizacional, es relevante determinar el efecto específico de la orientación al aprendizaje sobre el rendimiento o desempeño empresarial. Bajo este contexto esta investigación tuvo como propósito central determinar como la orientación al aprendizaje afecta el desempeño de las MIPYMES colombianas.

Como conclusión general del trabajo puede señalarse que al encontrarse de manera contundente que la orientación al aprendizaje tiene efecto positivo sobre el desempeño empresarial a nivel de sus procesos internos, de sus relaciones con el entorno, de sus indicadores racionales y de su recurso humano; es altamente recomendable para los directivos de las MIPYME estimular en sus empresas prácticas como las siguientes:

1. El planteamiento de nuevas ideas en cuanto la forma de hacer el trabajo, la toma de iniciativas, la toma de riesgos, y el intercambio de conocimientos no solo al interior de la empresa si no con entidades como universidades y otras empresas.
2. La recompensa de las ideas innovadoras que funcionan, el abordaje constructivo de las fallas y el cuestionamiento de las formas tradicionales de hacer las cosas; y
3. La revisión del entorno interno y externo de la empresa para encontrar nuevas perspectivas y posibilidades de desarrollo, y la asunción positiva del cambio y de las nuevas ideas.

Los resultados de esta investigación son de importancia ya que muestra a los empresarios y gerentes de las MIPYMES que aplicando las prácticas asociadas a la orientación al aprendizaje puede mejorar sus resultados empresariales (Hurley y Hult, 1998; Slater y Narver, 1994). A la academia y a las entidades públicas y privadas de fomento de la actividad empresarial, les indica que tener la orientación al aprendizaje como uno de los enfoques de sus programas de investigación, capacitación o intervención, puede ayudar a generar en las empresas capacidades intangibles que a la postre estimularán la competitividad y el desarrollo de las MIPYME.

Como limitaciones de la investigación se pueden señalar el haber analizado únicamente el impacto sobre el rendimiento empresarial que tiene la orientación al aprendizaje como factor de segundo orden, es decir como el agregado del compromiso con el aprendizaje, la apertura y experimentación y el desaprendizaje, y no haberlo hecho por cada una de estas dimensiones. De igual manera no haber incluido en las observaciones de la relación planteada las diferencias por regiones y sectores económicos de actividad. Futuros trabajos pueden retomar esta línea de investigación para

en la búsqueda de un mejor desempeño organizacional analizar los aspectos mencionados, lo que permitiría en la búsqueda de un mejor desempeño organizacional, conocer con mayor precisión cuáles son por regiones y sector de actividad las prácticas de orientación al aprendizaje que por su impacto merecen tener prioridad en su implementación.

6. Referencias

- Argyris, C. & Schön, S. (1978). *Organizational Learning: A theory in Action Perspective*. Reading, MA, USA: Addison-Wesley.
- Baker, W. & Sinkula, J. (1999). The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science* 27 (4), (pp. 411-427).
- Bettis, R. & Prahalad, C. (1995). The Dominant Logic: Retrospective and Extensión. *Strategic management journal* 16, (pp. 5-14).
- Bjørnenak, T. (1997). Diffusion and accounting: The case of ABC in Norway. *Management Accounting Research* 8, (pp. 3-17).
- Bruns, W.J. & Waterhouse, J.H. (1975). Budgetary control and organization structure. *Journal of Accounting Research* 13(2), (pp. 177-203).
- Calantone, R., Cavusgil, T. & Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance. *Industrial Marketing Management* 31, (pp. 515-524).
- Cardona, J. y Calderón, G. (2006). El Impacto del Aprendizaje en el Rendimiento de las Organizaciones. *Cuadernos de Administración-Universidad Javeriana* 19(32), (pp. 11-43).
- Carmines, E. & Zeller, R. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills - CA, USA: Sage.
- Cegarra, N. y Rodrigo-Moya, B. (2004). Desaprendizaje Individual: un paso previo a la creación del capital relacional. *Cuadernos de Administración-Universidad Javeriana* 17(27), (pp. 11-32).
- Cyert, R. y March, J. (1963). *Teoría de las Decisiones Económicas en la Empresas*. Mexico DF.: Herrero Hermanos Sucesores, S.A Editores.
- 1.DANE (2005). Censo general 2005. Bogotá, Recuperado el 14/10/2011, de <http://www.dane.gov.co/censo/files/libroCenso2005nacional.pdf>
- Day, G.S. (1991). *Learning About Markets*. Cambridge - MA, USA: Marketing Science Institute.
- Day, G.S (1994). Continuous Learning about Markets. *Californian Management Review* 36, (pp. 9-31).
- Dickson, P.R. (1996). The Static and Dynamic Mechanics of Competition: A Comment on Hunt and Morgan's Comparative Advantage Theory. *Journal of Marketing* 60, (pp. 102-6).
- Dixon, N. (1992). Organizational learning: a review of the literature with implications for HRD professionals. *Human Resource Development Quarterly* 3(1), (pp. 29-49).
- Dobbs, R. y Koller, T. (2006). La medición del rendimiento a largo plazo. *Harvard-Deusto Finanzas y Contabilidad* 69, (pp. 4-12).
- Drucker, P. (1993). *La sociedad post capitalista*. Madrid, España: Editorial Deusto.
- Embretson, S.E. & Reise, S.P. (2000). *Item response theory for psychologists*. Mahwah - NJ, USA: Erlbaum
- Estrada, R. y Sánchez, V. G. (2009). Herramientas estratégicas en la Pyme y su efecto en la planeación y el rendimiento: una evidencia empírica. Recuperado el 01/06/2010, de <http://revistaeconomia.net76.net/No.73/03.pdf>
- Garzón, M. y Fischer A. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Pensamiento y Gestión* (26), (pp. 238-278).
- Geus, A. (1988). Plannig learning. *Harvard Business Review* 66, (pp. 70-74).
- Goh, S. & Richards, G. (1997). Benchmarking the Learning Capability of Organizations. *European Management Journal* 15, (pp. 575-583).
- Grant, R. (1991). The Resource Base Theory of Competitive Advantage. *California Management Review* 5(33), (pp. 114-135).
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (5ª ed.). Madrid, España: Prentice Hall.
- Holmes, S. & Nicholls, D. (1989). Modelling the Accounting Information Requirements of Small Business. *Accounting and Business Research* 19(74), (pp. 143-150).
- Huber, G. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science* 2, (pp. 88-115).
- Hunt S.D. & Morgan R.M. (1996). The resource advantage theory of competition: dynamics, path dependencies, and

- evolutionary dimensions. *Journal of Marketing* 60(4), (pp. 107–114).
- Hurley, R. & Hult, G. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of Marketing* 62(3), (pp. 42– 54).
- Jerez, P. (2001). *Gestión de recursos humanos y aprendizaje: incidencia e implicaciones*. Tesis doctoral, Universidad de Almería, Almería, España.
- Jiménez, D. y Sanz, V. (2006). Innovación, aprendizaje organizacional y resultados empresariales: Un estudio empírico. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 29, (pp. 40-62).
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Montalvan G. (2002). *Evaluación Organizacional*. Washington DC, USA: BID.
- Llonch, A.J., Lopez B.M. y Eusebio R. (2007). Orientación al aprendizaje, Orientación al mercado, Resultados y el efecto moderador de la procedencia funcional del Director General. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 10(33), (pp.63-94).
- Ma, W., Zhu, G. & Hou, Y. (2011). Learning Orientation, Process Innovation, and Firm Performance in Manufacturing Industry. *Advances in information Sciences and Service Sciences (AISS)* 3(11), (pp. 357-364).
- Malmi, T. (1999). Activity-based costing diffusion across organizations. An exploratory empirical analysis of Finnish firms. *Accounting, Organizations and Society* 24, (pp. 649-672).
- Merchant, K. (1984). Influences on departmental budgeting: An empirical examination of a contingency model. *Accounting, Organizations and Society* 9 (34), (pp. 291-307).
- Nonaka, H. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York, USA: Oxford University Press.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Nystrom, P. & Starbuck, W. (1984). To Avoid Organizational Crises, Unlearn. *Organizational Dynamics* 13, (pp. 53-65).
- Paños A., Ruiz, C., Sabater, R. y Ruiz, J. (2004). Modelo de Análisis del Aprendizaje Organizacional. Efecto en la Eficiencia Organizacional e Innovación. *2o Congreso Soporte del Conocimiento con la Tecnología*. Santander, España, 21 y 22 de mayo. (SOCOTE).
- Porac, J. & Thomas, H.(1990). Taxonomic mental models in competitor definition. *Academic of Management Review* 15(2), (pp. 224– 40).
- Quinn, R. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science* 29(3), (pp. 363-377).
- Rodriguez, A. (2007). Transferencia de conocimiento en relaciones inter-organizacionales: su efecto sobre el desempeño de la firma receptora. *Estudios gerenciales* 23(103), (pp. 13-37).
- Rowden, R.W. (2001). The learning organization and strategic change. *SAM Advanced Management Journal* 66(3), (pp. 11-24).
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona, España: Ediciones Juan Granica S.A.
- Senge, P. (2000). *La danza del cambio: los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje*. Barcelona, España: Ediciones Juan Granica S.A.
- Sinkula, J., Baker, W. & Noordewier, T. (1997). A Framework for Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge, and Behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science* 25(4), (pp. 305-319).
- Slater, S. & Narver, J. (1994). *Market orientation isn't enough: build a learning organization*. Report 94-103. Cambridge – MA, USA: Marketing Science Institute.
- Wang C.L. (2008). Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice* 32(4), (pp. 635-657).
- Weerawardena, J., O’Cass, A. & Julian, N. (2006). Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance. *Journal of Business Research* 59(1), (pp. 37-45).
- Yasuda, T. (2005). Firm growth, size, age and behavior in Japanese manufacturing. *Small Business Economics* 24, (pp. 1-15).