

EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, MECANISMO PROMOTOR DE VENTAJA COMPETITIVA EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA –PYME- VENEZOLANA

ORGANIZATIONAL LEARNING, PROMOTING MECHANISM OF COMPETITIVE ADVANTAGE IN THE VENEZUELAN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Villagrasa Mejías, Ana María¹

RESUMEN

Se analizan enfoques alrededor de la Pequeña y Mediana Empresa –PyME-, y el Aprendizaje Organizacional, A.O. Estableciendo como objetivos: describir el estado del arte del A.O., bajo un enfoque teórico y filosófico; caracterizar la PyME venezolana, en el contexto emergente, según consideraciones teóricas y empíricas; analizar las particularidades del fomento de competitividad en la PyME mediante el A.O. Abordándose desde el paradigma interpretativo, usando el método hermenéutico, análisis documental y la triangulación de información. Destaca la necesidad de ajustes estratégicos, estructurales y organizativos en la PyME venezolana, para transformar el conocimiento a través del aprendizaje colectivo, en ventaja competitiva sustentable.

Palabras Clave: Aprendizaje Organizacional, Ventaja Competitiva, PyME, Conocimiento.

ABSTRACT

Approaches regarding Small and Mediums, SMEs and Organizational Learning, O.L. are analyzed. Establishing as goals: to describe the state or organizational learning, under a philosophical and theoretical approach; to characterize Venezuelan SMEs, in the emerging context, according to theoretical and empirical considerations; to analyze the details in the sponsoring of competitiveness in SMEs, through organizational learning, with an approach from the interpretative paradigm, using the hermeneutical method, documentary analysis, and information triangulation. It places in the spotlight the need of structural, strategic and organizational adjustments in Venezuelan SMEs, in order to transform knowledge through collective learning, in a sustainable competitive advantage

Keywords: Organizational Learning, Competitive Advantage, SMEs, Knowledge.

JEL: D130

Recibido: 09 de noviembre de 2020 **Aceptado:** 09 de marzo de 2021

¹ Docente-Investigadora de la Universidad de Oriente -UDO-, estado Sucre, Venezuela. Investigadora Asociada del Centro de Investigación y Desarrollo de las Pequeña, las Mediana y las Micro Empresas (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. <https://orcid.org/0000-0002-5848-3741>. Correo electrónico: anamvillagrasa@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En un entorno globalizado, caracterizado por el uso intensivo de la información y altos niveles de complejidad que demanda de las organizaciones sistemas de gestión centrados en el manejo adecuado del conocimiento, el concepto de Organizaciones que Aprenden (Learning Organization) o Aprendizaje Organizacional resalta como capacidad dinámica fundamental que facilita a las organizaciones competir en ambientes dinámicos, representando el mecanismo que puede permitir a la PyME venezolana mejorar mediante el aprendizaje individual y colectivo, manteniendo e incrementando sus niveles de competitividad.

En este sentido, se pretende analizar desde un marco reflexivo e interpretativo, diversas posturas y enfoques en torno al aprendizaje organizacional, estableciendo las consideraciones filosóficas y conceptuales, así como los aportes estructurales y organizativos para la Pequeña y Mediana Empresa (PyME), en la búsqueda y mantenimiento de altos niveles de competitividad en el contexto que Schvarstein (1998) denomina emergente.

Los resultados de la investigación se presentan organizados en tres secciones: en la primera se hace referencia a los procesos evolutivos y conceptuales del Aprendizaje Organizacional a la luz de las posturas de autores como Peter Senge, 1999 y Nonaka-Takeuchi, 1999, analizando los elementos epistemológicos, axiológicos, metodológicos, teleológicos y ontológicos, mencionados por Schvarstein (1998); en la segunda se expone el origen, naturaleza y problematización de la PyME, en el contexto Latinoamericano, haciendo énfasis en el venezolano, a fin de caracterizarla aludiendo la normativa establecida y las investigaciones realizadas por Galin (1991), Pérez (2007) y Páez, (2004); y en la tercera se presentan algunos lineamientos estructurales y organizativos a fin de aprovechar las potencialidades del aprendizaje organizacional en el impulso de ventajas competitivas en las empresas consideradas. Finalmente se presentan las conclusiones generadas.

BASES TEÓRICAS

El aprendizaje organizacional. Una visión teórica y filosófica

El estudio sobre el aprendizaje organizacional, según lo reseña Palacios (2000) se inició en 1963 con la obra de Cyert y March, dos años después aparece por primera vez el término en una publicación de Miller y Cangelotti, quienes basados en la teoría de contingencias propusieron el modelo conceptual adaptación-aprendizaje, aun cuando reconoce que Argirys y Schon en 1974 y 1978 respectivamente, son los pioneros y teóricos más importantes de la idea de aprendizaje en las organizaciones; cuyos postulados sirvieron de base para que posteriormente, mediante la combinación de la corriente humanista con la teoría general de sistemas y la teoría de la información se desarrollara la teoría del Aprendizaje Organizacional u Organizaciones que aprenden, formulada por Peter Senge en 1990, considerado el gran difusor del planteamiento de ésta.

Por lo que su importancia ha sido puesta de relieve, desde mediados del siglo XX, adquiriendo mayor relevancia con los acelerados cambios y transformaciones vinculados al desarrollo de la tecnología para automatizar procesos y optimizar e intensificar la información; estos cambios generaron nuevos esquemas que impulsaron el surgimiento de una nueva era, donde prevalece el cambio permanente, la creatividad e innovación, y en la que el manejo eficiente y efectivo de la información otorga valor a lo intangible, especialmente al conocimiento para obtener ventajas competitivas, puesto que en el contexto emergente, tal como lo afirma Mujica (2010A, p. 26) “toda organización debe ser capaz de adaptarse, aprender y cambiar.”

Senge (1999, p. 3), describe el concepto de organizaciones que aprenden, como lugares donde “la gente amplía continuamente su capacidad de crear los resultados que quiere, donde se cultivan plantas de razonamiento nuevas y extensas, donde las aspiraciones colectivas se liberan y donde la gente aprende continuamente a aprender en conjunto”. Establece que, lo primero que debe reconocer e identificar la organización son los siete obstáculos al aprendizaje y

diseñar una estrategia organizacional para que los ejecutivos desarrollen las cinco disciplinas del aprendizaje organizacional que propone: pensamiento sistémico (centrado en la concatenación del todo como un sistema, donde el todo guarda relación con las partes), dominio personal (cuyo desarrollo requiere pensar que las personas son los activos más importantes en la organización, capaces de grandes logros), modelos mentales (capacidad para alcanzar los cambios, venciendo la “ceguera paradigmática”, mencionada por Morín (2000, citado por Mujica, Ibañez y Castillo, 2010, p. 183), propia de la “cultura paradigmática” del entorno), construcción de una visión compartida (basada en los cimientos de la visión, misión y valores, como principios de cooperación) y aprendizaje en equipo (para atender la complejidad organizacional e individual, basada en la autorreflexión y el pensamiento dialógico para fomentar el aprendizaje efectivo y asegurar un verdadero trabajo en equipo). Estas dimensiones deben desarrollarse en conjunto, siendo las dos últimas inherentemente colectivas, a diferencia de las otras.

Aunado a lo anterior, la teoría que propone Senge (1999) establece que cada una de estas disciplinas se puede abordar en tres niveles: Prácticas, identifican el qué hacer (actividades donde los participantes de la disciplina concentran el tiempo y las energías), Principios, son las ideas rectoras y conceptos que justifican las prácticas y Esencias, estado del ser de quienes tienen un grado de dominio de la disciplina, es en este nivel donde empiezan a converger las disciplinas. Estos niveles son difíciles de expresar en palabras, pero son vitales para aprehender plenamente el significado y propósito de cada disciplina; de tal manera que podría decirse que las prácticas son actividades grupales, los principios se deben comprender en grupo y las esencias son estados del ser que se experimentan de forma colectiva.

Por lo que aun cuando el autor mencionado no lo reconoce de manera explícita, el aprendizaje organizacional viene a ser un proceso mediante el cual las organizaciones, independientemente de su tamaño, y tipología adquieren y crean conocimiento a través de sus trabajadores, con el propósito de convertirlo en

conocimiento institucional que facilite la adaptación de la organización a las condiciones cambiantes de su entorno o la transformación del mismo, convirtiéndolas en Organizaciones Inteligentes, las cuales, son capaces de crear, desarrollar, difundir y explorar el conocimiento para incrementar su capacidad innovadora y competitiva. En este sentido, Palacios (2000, p. 6), manifiesta que “en el aprendizaje intervienen varios objetos de conocimiento, que van evolucionando en niveles cognoscitivos”, a saber: intelecto, dato, información y conocimiento propiamente dicho, siendo este último, producto del ordenamiento, clasificación y sistematización de la información.

En este orden de ideas vale la pena mencionar a Senge (1999, p. 12) cuando señala que “las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización”, resaltando la relevancia del capital humano en la consecución no sólo de los objetivos y metas propuestos, sino también en la creación de valor y mantenimiento de ventajas competitivas. Por su parte Drucker (1993, citado por Nonaka y Takeuchi, 1999), deja entrever que uno de los desafíos más importantes en la sociedad del conocimiento, a los que se enfrentarán las organizaciones, es la edificación de prácticas sistemáticas que permitan administrar su propia transformación a través de un proceso organizado de innovación continua.

En otro orden de ideas, Real, Leal y Roldán (2006), plantean que el Aprendizaje Organizacional debe ser visto como un proceso duradero, multidimensional y no como un resultado, estando vinculado con la adquisición de conocimiento y la mejora del rendimiento, cuya medición puede ayudar a visualizar las áreas donde se puede desarrollar esa capacidad por parte de los directivos; plantea la vinculación entre las disciplinas propuestas por Senge (1999) y las dimensiones clave de las propuestas de algunos autores para medir la capacidad de aprendizaje, a fin de que las organizaciones puedan estipular si la capacidad de aprender es una de las principales fuentes de ventaja competitiva. Por su parte, Redding y Catanello (1994, citados por Aramburu, 2000) ofrecen una visión de las

organizaciones que aprenden como sistemas auto-organizados, cuyos rasgos se identifican con una organización holográfica, con principios centrados en la redundancia funcional, mínima especificación crítica, variedad requerida, aprender a aprender y el todo en las partes.

El modelo propuesto por Senge tiene cierta afinidad con el de gestión presentado por Nonaka y Takeuchi (1999), para promover en forma dinámica la generación del conocimiento a nivel organizacional, en el cual, el aprendizaje organizativo está vinculado con la creación de conocimiento, puesto que se basa en la consideración del trabajo de equipos cuya actividad se desarrolla tomando en cuenta los objetivos y directrices generales marcados por el nivel directivo más alto y donde los individuos emprendedores de los niveles bajos pueden desarrollar e intercambiar iniciativas; asumiendo el nivel intermedio el rol de coordinar los equipos liderando el proceso de creación de conocimiento que allí se da. Con lo cual se defiende el establecimiento de un estilo integrador de dirección que facilita la unificación de los niveles de pensamiento (alto nivel directivo) y la acción (nivel operativo) de la organización, envolviendo tanto los modos propios de conversión del conocimiento impulsados por la alta dirección (combinación e interiorización) y aquellos que prevalecen en los procesos impulsados desde la base (exteriorización y socialización) en forma de espiral.

En el aspecto organizativo propiamente dicho, Nonaka y Takeuchi (1999) proponen un tipo particular de organización que denominan hipertexto, caracterizada por ser híbrida, es decir combina rasgos de una organización burocrática (reactiva, defensiva y de configuración fija) con los de una adhocrática (estructurada en unidades de proyecto), para integrar sus ventajas y superponer distintos planos, el de la innovación, el del negocio donde se explota y aplica el conocimiento compuesto por la parte burocrática y el de la base de conocimiento donde se almacena el conocimiento que se genera en los otros planos. Lo expuesto consigue asidero en lo que Morgan (1999) denomina Imaginización, para referirse al tipo de pensamiento que los directivos y trabajadores de las organizaciones deben desplegar para prosperar

en un entorno turbulento, donde la imaginación juega un papel fundamental, para asumir el poder y pensar, reformar el mundo evitando las rigideces de estructuras organizativas antiguas y actitudes mentales, generando nuevas ideas que consientan la reformulación profunda de los contextos.

De tal manera que el aprendizaje organizativo se ve favorecido por marcos organizacionales caracterizados por la preeminencia de un equilibrio entre control y libertad, orden y desorden, centralización y descentralización, estabilidad y cambio; que conforman lo que Etkin (2009, p. 28) denomina “paradigma de la complejidad”, los cuales facilitan la creación de espacios de creatividad e innovación intra-organizacional, donde se promueva la reflexión de tareas, así como de procesos y formas de trabajo, considerando un ambiente incierto y cambiante que influye en el cambio, así como en las teorías organizativas en uso, y por consiguiente en el aprendizaje de la organización, a través del aprendizaje individual y de los procesos de captación, estructuración y transmisión del conocimiento.

En atención a las consideraciones que ofrecen una visión filosófica de los componentes expresados, éstas se asumen desde la óptica de las transformaciones gestadas en las organizaciones debido a las rupturas cognitivas en lo social y cultural, propiciadas por los quiebres de los modelos civilizatorios de la era industrial hacia la postindustrial, reconocida entre otros por Touraine (1973), y de la modernidad hacia lo que Lyotard (1994) denomina posmodernidad, o cultura postmoderna, y Schvarstein (1998) contexto emergente.

Así como la postura de Mujica (2010A.), al relacionar el modernismo con el paradigma positivista, donde prevalece la utilización de métodos cuantitativos y la objetividad, siendo la observación de los hechos controlada, con una perspectiva orientada hacia la comprobación y el método deductivo (inferencial e hipotético), asumiendo realidades totales; y al posmodernismo con una visión fenomenológica, donde el paradigma epistémico emergente, necesita de métodos cualitativos para buscar la comprensión del sentido de sus realidades,

siendo la observación de carácter natural con predominio de la subjetividad y con sentido holístico.

Observándose en este período lo que Guédez (2004: 46) denomina “una interesante secuencia donde las ‘ventajas comparativas’ apoyadas en la posesión de recursos materiales y económicos, fueron sustituidas por ‘ventajas competitivas’, más inspiradas en el conocimiento y el dominio tecnológico”. Siendo estas últimas, en el contexto actual, superadas por las “ventajas cooperativas”, relacionadas con la teoría de la coo-petencia, formulada por Adam Branderburger y Barry Nalebuff (1997, citada por Guédez, 2004), basada en la consideración del entorno y las empresas como un ecosistema que demanda la interacción autoregulatoria del total de factores que lo conforman. Imponiéndose la cooperación y la competencia en todas las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la empresa, para alcanzar el liderazgo.

Aunado a lo anterior, resalta la consideración de la relación indisoluble entre el sujeto y el objeto que plantean Nonaka y Takeuchi (1999), por lo que existe una realidad que se enlaza con las concepciones y experiencias del investigador para finalmente apropiarse de aquellas teorías, principios y modelos que más se ajustan a un contexto determinado, bajo la interacción de criterios de racionalidad instrumental presentes en algunas posturas y de racionalidad axiológica en otras. Mientras que al hacer referencia a las relaciones de poder, que se solapan en cada postura presentada, es relevante referir a Foucault (1984), cuando afirma que el poder está indisolublemente ligado al conocimiento, existiendo una vinculación entre poder y saber, donde el primero da lugar al saber y éste da lugar a relaciones de poder, legitimándolas.

Por otra parte, al considerar la esencia del aprendizaje organizacional como práctica gerencial y reflexionar sobre los enunciados representativos de las diversas corrientes para determinar, cómo ha sido la producción de conocimiento, su existencia queda clara en función del carácter dialéctico de las contradicciones presentes en su concepción, por lo que se identifica en cada una de ellas su

naturaleza, características y particularidades, pudiendo, tal como lo afirma Schvarstein (2006: 55) “asignar variedad de significados al mismo significante en un espacio donde el pensamiento lógico del racionalismo se mezcla con el empirismo”. Estando consciente de los prejuicios y situaciones que afectan la visión del hecho histórico, puesto que el objeto de estudio existe independientemente de su consideración. Por lo que al considerar el estado del saber o conocimiento y del ser, en función de la postura asumida por la investigadora, para aclarar tanto la perspectiva como la lógica puesta de manifiesto, se hace evidente la existencia de una racionalidad dialógica centrada en un pensamiento sistémico, dominio personal, motivación, visión compartida y aprendizaje en equipo, inmersos en una visión fenomenológica del objeto.

En lo que respecta al conjunto de valores y principios rectores que se ponen de manifiesto, existe confluencia en ellos, visibles en la búsqueda de la excelencia, centrada a su vez en la formación, trabajo en equipo, intercambio, cooperación, aprendizaje y visión compartida; los cuales indiscutiblemente se conjugaran con el sujeto, en atención al carácter complementario del sujeto y objeto asumido, derivándose una acción social y ética. Finalmente, en la búsqueda de la interpretación, a través de lo expuesto, del propósito o razón de ser que representa el eje sobre el cual gira la dinámica de producción de conocimiento, el mismo se orienta hacia la excelencia a través del aprendizaje colectivo que se inicia con el individual, así mismo la búsqueda del mejoramiento de la efectividad en el desempeño organizacional, acompañado de la creación de valor, como parte de las estrategias para enfrentar los cambios producidos por la globalización en las organizaciones, especialmente la PyME, objeto de este estudio.

Por lo que en un entorno globalizado, caracterizado por el uso intensivo de la información y altos niveles de complejidad, que demanda de las organizaciones sistemas de gestión centrados en el manejo adecuado del conocimiento, el concepto de organizaciones que aprenden (learning organization) o aprendizaje organizacional como práctica gerencial, representa el mecanismo que puede permitir a las organizaciones mantener, mejorar e incrementar sus niveles de competitividad, en el

contexto emergente, mediante el continuo desarrollo, transferencia y aplicación de conocimiento.

METODOLOGÍA

Se enmarcó el estudio desde el paradigma interpretativo en un enfoque cualitativo, haciendo uso del método hermenéutico con la técnica del análisis documental y la categorización, según la postura de Martínez (2009), a fin de clasificar y conceptualizar o codificar la idea medular de cada unidad temática seleccionada. Utilizándose como instrumento un cuaderno clasificado en función de las categorías: Aprendizaje Organizacional, PyME venezolana y Ventaja Competitiva, las cuales se triangularon a fin de facilitar la corroboración estructural.

RESULTADOS

Un acercamiento teórico-empírico a la PyME venezolana en el contexto emergente

En muchos países, especialmente los que están en vías de desarrollo la PyME ha contribuido de manera significativa con su crecimiento económico, siendo considerada como la columna vertebral del desarrollo de una nación y por supuesto de un estado o localidad, llegando a conformar el sector empresarial predominante en la mayoría de los países; representando en Europa el 99,8%, tal como lo asegura Andriani, Biasca y Rodríguez (2005), mientras que en Latinoamérica, según estudio realizado por la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe, CEPAL (2003) y Páez (2004) encarnan el 95% y generan entre el 50 y el 85% de empleo; datos corroborados por Páez (2008), cuando afirma que estas empresas incluyendo las micro-empresas representan más del 98% del tejido empresarial.

En función de su relevancia resulta necesario esclarecer su origen, encontrándose en las consecuencias del entorno postindustrial tal como lo afirma Vermont, (1997, citado por Pérez, 2007: 3) quien manifiesta que “el proceso

postindustrial exigía un nuevo modelo productivo que implicaba una disminución en la plataforma productiva y en las estructuras de costos presentes en la gran industria”, por lo que estas empresas representarían el producto del proceso postindustrial, después de que se agotaron los esquemas de estandarización y masificación de la producción. Y en un contexto donde la identificación de nuevos deseos y el lanzamiento de nuevos productos al mercado, demandan agilidad para aventajar a la competencia, salen favorecidas las PyMEs por la capacidad de adaptación y flexibilidad de sus estructuras productivas y de costos.

Por otra parte, Galín (1991), relaciona su surgimiento con el sector informal urbano que se ha venido desarrollando, por lo que afirma que la influencia del sector se amplió desde 1972, a raíz de una conferencia sobre el desempleo urbano desarrollada en África, que tuvo largas repercusiones en Latinoamérica. Y hace mención a tres orientaciones básicas compartidas por el Centro Internacional de Administración del Trabajo (CIAT) de Perú, a saber: la del Programa de Empleo de América Latina y el Caribe (PREALC), donde se vincula su aparición con la presencia de los migrantes rurales, que no podían encontrar trabajo en el sector moderno, y para sobrevivir, debían desempeñar cualquier actividad que les permitiera obtener ingresos. La segunda orientación, tiene posición neoliberal, se remonta a las características de la sociedad peruana enmarcadas en la hostilidad prevaleciente en este país hacia los migrantes, donde el sistema legal les impedía incorporarse a las actividades sociales, y económicas establecidas; por lo que el principal impulsador de la creación de PyMEs fue la marginalidad de la mano de obra. Finalmente está la vertiente crítica, basada en las posturas de algunos estudiosos del Programa Mundial de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo y del Instituto Internacional de Estudios Laborales, la cual se centra en la concepción dualista de la oposición de lo moderno y lo tradicional.

En cuanto a su definición, no existe consenso a nivel mundial y especialmente en Latinoamérica, sin embargo Páez (2004), expresa que en la misma intervienen elementos históricos, políticos, económicos e institucionales que son cambiantes en función de las características del país que se trate. Pero en la

mayoría de los países latinoamericanos sigue estando basada en la cantidad de trabajadores, aun cuando en otros se considera el promedio de ventas brutas, el número de empleados, las tablas de imposición, así como otros mecanismos y formulas económicas que permiten categorizar a estas empresas de manera más congruente y eficiente. Esta falta de claridad y homogeneidad en la definición, especialmente en América Latina afecta su desempeño ante el fenómeno de la globalización, retrasando su desarrollo y crecimiento; puesto que se presentan disparidades conceptuales entre los países, que obstaculizan posibles interrelaciones. En el caso de Venezuela, se toma como referencia el basamento de la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Producción Social (2008), la cual en el artículo 5, la define como: “toda unidad organizada jurídicamente con la finalidad de desarrollar un modelo económico productivo mediante actividades de transformación de materias primas en insumos, en bienes industriales elaborados o semi-elaborados, dirigidas a satisfacer las necesidades de la comunidad”. Tomando como base el número promedio anual de trabajadores (que no debe exceder de cien, en el caso de la mediana industria, ni de 50, para la pequeña industria) y la facturación anual (hasta doscientas cincuenta mil Unidades Tributarias).

En este orden de ideas, es importante aclarar que aun cuando en la mayoría de los países se utiliza el concepto amplio de PyME, en Venezuela, se considera solamente el sector industrial, refiriéndose a PyMI; sin embargo, en la Ley que regula a este sector, este término tiene un alcance amplio, puesto que sólo se exige la existencia de personalidad jurídica y el propósito de desarrollar un modelo productivo mediante actividades de transformación de materias primas en insumos o en bienes industriales elaborados o semi-elaborados para satisfacer necesidades comunitarias, por lo que se adoptará la denominación de PyME al hacer referencia a este sector, a fin de incluir a todas las empresas dedicadas no sólo a las actividades industriales sino también a las de servicios, tal como se evidencia en la exposición de motivos, descritos en la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Producción Social.

Por otro lado, Mercado y Palmerín (2007), al considerar el número de trabajadores permanentes, valor de activos y capacidad operativa las clasifican en; de subsistencia y de acumulación. En la primera, destaca su carencia de capacidad de acumulación, inestabilidad, equipos de trabajo simples, combinación de la actividad empresarial con la doméstica o familiar, en donde el propietario comparte el trabajo con los subordinados, entre otras características; por lo que pertenecen a un segmento inferior que tiene un margen limitado para su crecimiento y capitalización. Y las segundas realizan su actividad productora con un excedente que les permite adecuar sus equipos y mantener flujos de producción según los inventarios de materias primas y mercancías terminadas; compiten en el mercado interno con cierto grado de calidad, diseño y funcionalidad en segmentos de demanda insatisfechas por empresas más grandes, siendo sus trabajadores asalariados con alta rotación por las condiciones contractuales y la baja calificación técnica.

A fin de complementar su concepción y naturaleza, al revisar algunos estudios e investigaciones se pudo conocer que las debilidades y fortalezas del sector en Venezuela, tal como lo afirma Páez (2004, p. 15), “difieren muy poco de las encontradas en otras latitudes”; destacando entre sus características más representativas: orientación al corto plazo, facilidad para adaptarse a los cambios, la insuficiencia y debilidad en la formación de los recursos humanos, falta de sistemas de gestión de capital humano (en un gran número de empresas) que disminuye su atractivo laboral; aunado a la resistencia en la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación en los procesos fundamentales. A las que se agregan: son en su mayoría empresas familiares con gerencia tradicional, escasa planificación a largo plazo, estructura organizativa sencilla que no se ajusta a los requerimientos exigidos en la actualidad para lograr la competitividad, reflejando bajos niveles de innovación, así como, debilidades en la definición de su cultura organizacional, entre otras.

En este contexto, es necesario tomar en consideración lo que expresa Pirela (1996), en cuanto a la cultura organizacional, por cuanto consigue asidero en este sector empresarial, puesto que concibe la cultura en función de cuatro

dimensiones: económica, tecnológica, organizativa y ambiental, de cuya interacción se originan peculiaridades que explican su desempeño. Resaltando tres sub-conjuntos que determinarían la cultura de la empresa, a saber: a) matriz cultural y visión prospectiva que incorporan los individuos por su formación, b) el contexto económico, social, político y legal que influye sobre las organizaciones, c) las experiencias de aprendizaje de la empresa en cada dimensión.

Por otro lado, a través del estudio realizado por Páez (2004) en el Observatorio PyME, se pudo conocer la debilidad de este tejido empresarial, puesto que son las primeras afectadas ante las crisis económicas que han sido tan recurrentes en los últimos años en el país; aunado a la perturbación de su capacidad exportadora por la falta de competitividad y la sobrevaluación del bolívar. No obstante, son consideradas por la Confederación de Industriales de Venezuela (2005) como las mayores generadoras de empleo, puesto que ocupan para la fecha, al 67% de la fuerza laboral del sector privado. Pero a pesar de los esfuerzos realizados para crear y orientar condiciones que fomenten la productividad y rentabilidad de estas empresas, la experiencia empírica demuestra un descenso en su número, tal como lo expone Páez (2004), al mostrar datos indicativos de que el 60% de estas empresas cierran antes del primer año de su nacimiento y hasta un 75% lo hacen antes de los cinco años, debido entre otras razones, a la situación de expectativa e inestabilidad puesta de manifiesto en los últimos años, como consecuencia de la crisis y recesión económica que ha afectado en mayor o menor medida a todos los países.

Lo cual resulta desalentador, pero también genera expectativas sobre el diseño de estrategias viables que permitan a estas empresas ser productivas y competitivas; en atención al conjunto de normativas establecidas en la Ley que regula a estas empresas, las cuales pueden transformarse en valores y principios que favorecen en gran medida al sector, otorgando facilidades de financiamiento, e incentivos a las inversiones buscando promover el mejoramiento de la producción nacional, el intercambio socio-productivo, conformación de cadenas productivas y

conglomerados industriales, así como la creación del Sistema de Información de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Producción Social, lo cual se enfoca hacía el fortalecimiento de este sector considerándolo dentro de las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013, específicamente en lo concerniente a la diversificación de la producción, fortalecimiento de las cadenas productivas e incorporación de nueva tecnología, entre otras.

En este sentido, existen un cúmulo de posturas relativas al origen y definición de la PyME que han sido asumidas de manera racional, a través de la definición del perfil epistemológico que servirá de marco, considerando que el objeto puede estudiarse desde diversas aristas, aun cuando se consideren las mismas construcciones teóricas, tal como lo refiere Schvarstein (1998: 163), cuando afirma: "...en el modo de abordaje de cada diseño está el diseñador con sus teorías implícitas y sus matrices de aprendizaje, su experiencia previa, sus marcos teóricos y su implicación". En lo que respecta al estudio del "ser" como "es", es necesario considerar los parámetros característicos; no sin antes referir a Etkin (2009: 47) cuando expresa que: "una organización es un marco de referencia, un conjunto de expectativas compartidas. Los individuos y grupos forman parte de un esquema predefinido, pero también de un conjunto que ellos mismos producen a través de la interacción y el trabajo cotidiano". Haciendo mención a la auto-organización, puesto que en la práctica, aparecen procesos no previstos que producen el reforzamiento y renovación de los esquemas, coexistiendo armonía y divergencia, cohesión y oposición, dentro de los procesos de cambio en los límites que hacen viable a la organización, asumiendo procesos de autocontrol, así como otros relativos a la identidad, cultura y estructura, que son recurrentes.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hacia la promoción de ventajas competitivas en la PyME a través del aprendizaje organizativo

La competitividad se ha convertido en una de las preocupaciones fundamentales no sólo de las organizaciones sino también de los gobiernos y de los sectores productivos,

puesto que se ha relacionado con el crecimiento del ingreso, el empleo, la inversión y el comercio. Siendo considerada por Metcalfe, Ramlogan y Uyarra (2002, citados por Alvarez, 2008), como una estrategia para enfrentar los cambios producidos por la globalización. Mientras que Porter (1990, citado por Francés. 2003), afirma que la competitividad está ligada a la capacidad de las empresas para innovar y mejorar sus productos de manera sostenida; esa capacidad se deriva de un conjunto de factores del entorno nacional, conocidos como determinantes de la competitividad, presentados en el modelo del diamante de Porter.

Por lo que es necesario estar conscientes de que la competitividad no es un estado empresarial al cual se llega, sino que es una continua búsqueda de mejoras en el desempeño de todas las áreas que integran la empresa, pasando a ser una lucha sin fin para la PyME latinoamericana, por las desventajas ya esbozadas en la sección anterior, aun cuando la sencillez del modelo organizativo que las caracteriza les otorga la flexibilidad necesaria para desarrollar estrategias conducentes a la obtención de ventajas competitivas. De tal manera que está permeada por el manejo y procesamiento continuo de información, siendo el aprendizaje individual y colectivo un eje transversal que permite tomar decisiones y generar conocimiento útil para garantizar una ventaja competitiva. En torno a esto, vale la pena mencionar a Drucker (1999, p.17) cuando asevera que “el desafío económico de la sociedad postcapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”, encontrando plena vigencia y aplicabilidad en el sector empresarial considerado, los principios y disciplinas expuestos por Senge (1999) y Nonaka y Takeuchi (1999), puesto que tanto la capacidad de aprender como la celeridad con que se haga, direccionarán a éstas organizaciones hacia el éxito y al posicionamiento requerido en el mundo empresarial.

En este orden de ideas, tomando en consideración el discurso manejado por Mujica (2010B) sobre la concepción epistemológica y características de las empresas en Venezuela, centrado en la existencia de una dualidad paradigmática donde coexisten una realidad objetiva y una construida, junto con

una racionalidad instrumental y a su vez compleja que propicia un sujeto-objeto dialógico adaptado al contexto global, y en atención a las características y forma de concebir las PyMEs esbozadas, se pone de manifiesto una visión positivista de las mismas, con énfasis en la verticalidad y el carácter tradicional en las relaciones sujeto–objeto, junto con su sistema de valores, estando el individuo sujeto a la organización, para que su actuación se subordine al orden establecido en ella, existiendo una clara territorialización del acento en el poder ligado a la vigilancia y al control.

De tal manera que, en la actualidad se impone un cambio de paradigma en la forma de administrar y gestionar estas organizaciones, desde una perspectiva autónoma, como la propuesta por Maturana (1995) en su concepto de autopoiesis, cuando afirma que todo conocimiento está previamente acoplado de manera amplia al entorno, pero hacia el interior de su radio de acción el conocimiento tiende a dar respuestas acopladas en modo estricto, sirviendo la realidad como medio para que el conocimiento, desde sí mismo, aporte articulaciones configuradas según su propia idea de orden; a fin de promover una ética de obediencia fundamentada en las relaciones comunicativas, en la racionalidad basada en el diálogo y la comunicación, convergiendo un discurso cualitativo y cuantitativo, pudiendo hablar de una racionalidad dialógica, que demanda de ellas, principios y valores implícitos relacionados con la solidaridad, intercambio, cooperación, productividad, competencia y coopectencia, entre otros, que soporten no sólo la supervivencia sino también el crecimiento de las mismas; los cuales se conjugan con los del sujeto en la medida en que son comprendidos e interpretados, en atención al carácter complementario de la relación sujeto-objeto, referida por Nonaka y Takeuchi (1999). Lo cual se vincula con la postura de Guédez (2004), al manifestar que se impone en el contexto emergente, la idea de imaginar el entorno y la vida empresarial como un ecosistema que necesita de la interacción “auto- regulativa” de todos los factores que integran la vida empresarial.

Evidentemente la forma de gestionar estas organizaciones es fundamental para encaminarlas hacia el éxito, por lo que se requiere considerar las prácticas y

estrategias gerenciales que más se adecuen a sus características particulares en un contexto social, económico, político y filosófico determinado, demandando la ampliación continua de la capacidad de crear los resultados que se quieren, cultivando nuevas líneas de razonamiento por parte de estas organizaciones y su gente, liberándose las aspiraciones colectivas al crear un ambiente de aprendizaje, surgiendo nuevos esquemas para intercambiar experiencia y conocimiento entre las organizaciones relacionadas, bajo el sistema de redes, el cual constituye una particularidad medular del sistema productivo actual en el que la innovación de procesos o productos, junto con la tecnología de información y comunicación facilitan la generación de valor. Al respecto Rodenes, Peyro y Del Campo (1997, citado por Brunet y Galeana, 2004: 28) señalan que:

La consecuencia de los entornos dinámicos actuales es que las empresas aisladas no tienen suficientes recursos para responder con eficacia, eficiencia y tiempo al ritmo de cambio actual, con lo que se impone la necesidad De hacer más con menos...Ello implica mirar el exterior y el interior de la empresa.

Por lo que las necesidades de invertir en desarrollo, innovación, producción y comercialización, entre otras áreas vinculadas con el aprendizaje organizativo, serán factibles si se comparten con otras empresas a través del establecimiento de acuerdos de apoyo y alianzas estratégicas, reconocidas como redes empresariales. En torno a esto, McGill, Slocum y Lei (1992, citados por Aramburu, 2000: 14) refieren a la organización que aprende afirmando que se organiza de acuerdo a un modelo en Red, a fin de facilitar un aprendizaje generativo, es decir, transformador, centrado en el desarrollo de nuevas competencias y la fijación de un nuevo cuadro de acción, por lo que son enfáticos al afirmar que "...las personas en las organizaciones inteligentes tienen la libertad y la educación para cambiar sus funciones flexiblemente. A medida que las circunstancias cambian, utilizan diferentes vínculos en la red de acuerdo a su necesidad...". De tal manera que los equipos de trabajo serían vistos como nodos donde se favorece el intercambio de información y conocimiento y por ende aprendizaje.

De tal manera que además de la búsqueda de la supervivencia, se atribuye como fin último de la PyME, propiciar el desarrollo de un modelo económico productivo para satisfacer las necesidades de la comunidad, bajo un esquema donde prevalezca la cooperación mutua, por encima de la competencia, generándose redes de apoyo, como las que se mencionan en el programa ATN/ME9414-VE, surgido del convenio de cooperación entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y CONINDUSTRIA en el año 2006, para la inserción de grupos de PyMEs industriales al mercado de exportación, bajo un esquema asociativo que les permite alcanzar ciertos niveles de competitividad colectiva, según datos reflejados en el portal electrónico REDEPYMES (2011), en el cual se presentan experiencias demostrativas de lo afirmado, puesto que desde el año 2008 hasta diciembre del 2010, se han conformado 18 clusters, distribuidos entre los estados Carabobo, Aragua y Bolívar, con 7, 3 y 8 respectivamente, en las áreas de carretillas industriales, gabarras, bobinas, bolsas plásticas, estructuras metálicas, plantas industriales, hornos industriales y motores eléctricos.

Aunado a lo anteriormente expuesto, al reflexionar en torno a los aspectos estratégicos y organizativos sobre los que se soporta el aprendizaje organizacional efectivo, Bahlmann (1988, citado por Aramburu, Ob. cit.) menciona la necesidad de formular estrategias proactivas, emergentes, racionales e intuitivas a medio y corto plazo, dirigidas hacia la redefinición del entorno, con lo cual se desata un aprendizaje generativo.

Por su parte Dimovski (1994, citado por Aramburu, Ob. cit.) establece que el factor estratégico clave para promover el aprendizaje es la claridad en el propósito estratégico, lo cual permitirá la adquisición adecuada, oportuna y suficiente de información, generándose el aprendizaje. En esta línea, Redding y Catalanello (1994, citado por Aramburu, Ob. cit.) destacan la planificación estratégica como un proceso de aprendizaje organizacional, siempre y cuando sea entendida como un proceso cíclico de aprendizaje centrado en el desarrollo de planes, implementación de los mismos (actuando los individuos de manera espontánea, creativa y autónoma en la ejecución de los planes) y reflexión sobre las consecuencias, a fin de corregir y ajustar

los planes, de ser necesario.

Y en lo referente a los aspectos organizativos Aramburu (Ob. cit.), identifica las estructuras simples y con reducida jerarquía como favorecedoras del aprendizaje, lo cual facilita espacios de libertad donde los individuos pueden interactuar e intercambiar opiniones, abriendo la puerta al aprendizaje colectivo. Sin embargo, Marengo, (1991, citado por Aramburu, Ob. cit.), hace énfasis en las condiciones organizativas, destacando que tanto la centralización y la descentralización son necesarias para que las empresas maniobren exitosamente en un entorno complejo, dinámico y cambiante como el actual.

CONCLUSIONES

El Aprendizaje Organizacional es concebido en algunas posturas desde un orden unidimensional, sin embargo puede visualizarse como un constructo multidimensional, vinculado con un proceso dinámico de creación de conocimiento que tiene lugar en el seno de la organización a través de los individuos que la componen y los grupos que ellos conforman, orientado hacia la generación y desarrollo de competencias particulares que le permitan a ésta mejorar su actuación; con lo cual se alude a una visión del aprendizaje que describe cómo las organizaciones deberían aprender o cómo gestionar su conocimiento. De tal manera que se relaciona con un proceso de adquisición, creación y transformación de conocimiento individual, colectivo e institucional que permite incrementar su capacidad innovadora y competitiva, imponiéndose su valoración a fin de profundizar en la comprensión de los mecanismos que facilitan la transformación del aprendizaje en resultados empresariales positivos. Pudiendo ser visto desde una perspectiva social donde los campos del aprendizaje organizacional y el conocimiento organizativo representen una misma realidad organizativa.

Por otra parte, la concepción de la PyME venezolana como una estructura social, implica la consideración de los elementos históricos, políticos, económicos e institucionales mencionados por Páez (2004) ajustados a las particularidades del

país en cada contexto. Considerando que por su naturaleza ha predominado en su concepción un fundamento positivista, con una clara territorización del poder ligado a la vigilancia y al control, es vital para ellas, en un contexto complejo, admitir en su concepción y gestión, la coexistencia de una visión racionalista y empírica, que propicia un sujeto-objeto dialógico, así como el uso de métodos, recursos y criterios de evaluación complementarios para asumir e intervenir una realidad que se dibuja divergente y multiparadigmática, donde los valores y principios del objeto se solapan con los del sujeto, destacando los de tipo educativo, profesional y ético, así como los de solidaridad, cooperación, autonomía, diversidad y cambio social entre otros, orientados hacia el desarrollo de un modelo económico productivo para satisfacer necesidades colectivas.

Los requerimientos organizacionales de la PyME no sólo en el contexto venezolano, sino latinoamericano, responden a la necesidad de impulsar la capacidad de adaptación con el entorno y mejorar la eficiencia en tiempos de cambio y complejidad, a través del aprendizaje y la construcción de una realidad, basada en un cambio de paradigma y relaciones de intercambio entre sus miembros, de tal manera que los flujos de conocimiento resultantes impulsen el desarrollo de un sistema organizativo de evolución dinámica, a manera de espiral, donde el aprendizaje colectivo materializado en conocimiento se transforme en la herramienta por excelencia para crear las ventajas competitivas sostenibles que estas organizaciones necesitan.

Finalmente, es necesario acotar que la PyME en el contexto venezolano, para orientarse hacia la obtención de resultados competitivos positivos, debe considerar aspectos organizativos y estratégicos que soporten adecuadamente el uso productivo del conocimiento en un contexto complejo. Imponiéndose la comprensión de cómo se configuran y gestionan las competencias y habilidades de su capital humano, bajo la conformación de estructuras simples y horizontales que faciliten la interacción y el trabajo en equipo; generándose un aprendizaje útil cuando se crea un proceso interactivo que permite conectar los niveles inferiores de la organización con los superiores, propiciando una cultura que fomente el trabajo en equipo, la interdependencia, la necesidad de formación continua y la utilización de medios de

información y comunicación que apoyen la toma de decisiones oportunas y veraces, a nivel organizacional e interorganizacional, intensificando la conformación de redes que soporten y movilicen a través de la cooperación, altos niveles de competitividad.

REFERENCIAS

- Alvarez, L. (2008, septiembre). Competitividad de la empresa industrial: una reflexión metodológica. *Revista Venezolana de Gerencia*. (13). N° 43. Venezuela. Consultado el 20 de enero de 2011. En http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300002&lng=en&nrm=iso
- Andriani, C., Biasca, R y Rodríguez, M. (2005). Un nuevo Sistema de Gestión para lograr PYMES de clase Mundial. México: Editorial Norma.
- Aramburu, N. (2000). Estudio del Aprendizaje Organizativo desde la Perspectiva del Cambio. Implicaciones Estratégicas y Organizativas. Extracto de la Disertación Doctoral no publicada. Universidad de Deusto, San Sebastián. Consultada el 22 de enero de 2011. En <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentOS2/nekane/GCpers.PDF>
- Brunet, I. y Galeana, E. (2004,mes día). El nuevo Paradigma Empresarial. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (N° 050, Enero–Abril). pp. 27-39. Colombia. Consultado el 20 de enero de 2011. En <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/206/20605004.pdf>
- Comisión Económica para la América Latina y el Caribe. CEPAL. (2003). Las Pymes en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Consultado el 29 de Junio de 2010. En: http://www.iberpymeonline.org/tallerbp/CEPAL_UN.pdf
- Confederación de Industriales de Venezuela. (2005). Análisis Comparativo de las leyes para el fomento de las PyMES. Venezuela: Conince.
- Etkin, J. (2009). Gestión de la Complejidad en las organizaciones. Argentina: Editorial Granica.
- Foucault, M. (1984). Vigilar y Castigar. México: Ediciones Siglo XXI.
- Francés, A. (2003). Turismo, competitividad y estrategia. Venezuela: Ediciones IESA.
- Galin, P. (1991). El Sector informal urbano, conceptos y críticas. *Revista Nueva Sociedad*.(13), 45-50.
- Guédez, V. (2004). La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Venezuela: Editorial Planeta, S.A. 3ª edición. (1º reimpresión). Trabajo original publicado en 2001.

Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña, Mediana Industria y Unidades de Producción Social. (2008, 15 de Julio). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5890 [Extraordinaria]. Julio 31, 2008.

Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013. Boletín Gobierno en Línea (2007). Consultado el 23 de enero de 2011. En: <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/59venezuela>.

Lyotard, J. (1994). La Condición Postmoderna. España: Editorial Cátedra.

Martínez, M. (2009). Epistemología y Metodología cualitativa en las ciencias sociales. México: Editorial Trillas.

Maturana, H. (1995). La realidad: ¿Objetiva o Construida? España: Editorial Anthropos.

Mercado, H. y Palmerín, M. (2007). La internacionalización de las pequeñas y medianas empresas. Consultado el 12 de enero de 2011, En: <http://www.eumed.net/libros/2007c/334/index.html>.

Morgan, G. (1999). Imagin-i-zación. España: Ediciones Granica.

Mujica, M. (2010A). Los cambios percibidos en el ámbito de las Ciencias Administrativas: Una perspectiva crítica. En M. Mujica (Comp.) Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela, (pp: 17-81). 2° edición ampliada. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Mujica, M. (2010B). El gerente como sujeto organizacional en los países en vías de industrialización, específicamente en Venezuela. En M. Mujica (Comp.) Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela, (pp: 83-126). 2° edición ampliada. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Mujica, M., Ibañez, N. y Castillo, R. (2010). Las Prácticas Gerenciales en el nuevo Contexto: concretándolas en América Latina. En M. Mujica (Comp.) Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela, (pp. 127-212). 2° edición ampliada. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. (M. Hernández, trad.) México: Oxford University Press. Trabajo original publicado en 1995.

Páez, T. (2004). Observatorio Pyme. Estudio de la Pequeña y Mediana Empresa en Venezuela y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Venezuela: Edic. CEATPRO.

Páez, T. (2008). Nuevas Tecnologías de Información en las PyME. Venezuela: Editorial CEC, S.A.

- Palacios, M. (2000). Aprendizaje Organizacional. Conceptos, procesos y estrategias.
- Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas. (15), pp. 31-39.
- Pérez, M. (2007). Consideraciones teóricas para el análisis de las pequeñas y medianas empresas como fuente de generación de empleo. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 12. (39). Consultado el 03 de julio de 2010. En: <http://redalyc.uamex.mx/redalyc/pdf/290/29014474009.pdf>.
- Pirela, A. (1996). Cultura Empresarial en Venezuela. Venezuela: Edit. Texto.
- Porter, M. (2003). Ser Competitivo. Nuevas aportaciones y conclusiones. (R. Aparicio trad.). España: Ediciones Deusto.
- Real, J., Leal, A. y Roldán, J. (2006). La problemática en la medición del aprendizaje organizativo: una revisión. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 12. (1), pp. 153-166. Consultado el 26 de febrero de 2011, En <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2010921>
- REDEPYMES. (2011). Consultado el 01 de marzo de 2011. En: <http://www.redepymes.org/index.swf>.
- Schvarstein, L. (1998). Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas Argentina: Editorial Paidós.
- Schvarstein, L. (2006). Psicología Social de las organizaciones. Argentina Editorial Paidós.
- Senge, P. (1999). La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. (C. Gardini, Trad.). España: Edit. Granica. Trabajo original publicado en 1990.
- Tourayne, A. (1973). La Sociedad Post-industrial. España: Editorial Ariel.
- VenEconomía Hemeroteca. (2011). Venezuela camina hacia los Distretti Industriali. Consultado el 12 de agosto de 2009. En <http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp602-347.pdf>.