

Aprendizaje organizacional y beneficios financieros en Cooperativas de Ahorro y Crédito. Caso cooperativas de la provincia de Tungurahua – Ecuador

Organizational learning and financial benefits in cooperatives of saving and credit. Cooperatives case of the province of Tungurahua – Ecuador

URL: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/1796>

Andrés López-Gómez¹; María Gómez-Romo²; Diana Silva-Ajila³; Oscar López-Solis⁴

Fecha de recepción: 27 de septiembre de 2021

Fecha de aceptación: 14 de abril de 2022

Resumen

El aprendizaje en el campo de las organizaciones es definido como el proceso dinámico e innovador, a través del cual, las personas contribuyen a incrementar el desempeño de una organización. Se investigó el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros en 24 Cooperativas de Ahorro y Crédito de los segmentos 1, 2 y 3 de la provincia de Tungurahua, en virtud de que esta provincia es la segunda de mayor concentración de cooperativas a nivel nacional. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para este propósito se aplicó a los directivos, una encuesta estructurada por 36 ítems en seis dimensiones del aprendizaje organizacional. La información financiera fue extraída de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Mediante el análisis estadístico de datos se obtuvo los valores de los estadísticos descriptivos de las dimensiones del aprendizaje organizacional y de los indicadores financieros. Se estableció la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y una correlación significativa moderada de carácter positivo entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, beneficios financieros, cooperativas de ahorro y crédito.

Abstract

Learning in the field of organizations is defined as the dynamic and innovative process, through which people contribute to increasing the performance of an organization. Organizational learning and financial benefits were investigated in 24 Savings and Credit Cooperatives in segments 1, 2 and 3 of the province of Tungurahua, as this province is the second with the highest concentration of cooperatives nationwide. The research was descriptive-correlational and cross-sectional. For this purpose, a survey structured by 36 items in six dimensions of organizational learning was applied to managers. The financial information was obtained from the Superintendency of Popular and Solidarity Economy. Through the statistical analysis of data, the values of the descriptive statistics of the dimensions of organizational learning and of the financial indicators were obtained. The existence of significant correlations between the dimensions of organizational learning and a significant moderate positive correlation between organizational learning and financial benefits is established.

Keywords: Organizational learning, financial benefits, credit unions.



Esta publicación se encuentra bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento - NoComercial 4.0 Internacional.

¹ Instituto Superior Tecnológico España. Carrera de Administración de Empresas. Ambato – Ecuador. E-mail: andresf.lopez@iste.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4068-9837>

² Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato – Ecuador. E-mail: mariadgomez@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1641-5465>

³ Investigadora independiente. Ambato – Ecuador. E-mail: dianasilva4t34@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2083-7532>

⁴ Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato – Ecuador. E-mail: op.lopez@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7443-6312>

Introducción

Aprendizaje organizacional

El aprendizaje es innato en el ser humano y se incrementa a medida que este crece y se desarrolla. El aprendizaje forma parte de las organizaciones de manera visible desde hace aproximadamente cinco décadas; no obstante, al revisar las teorías clásicas y modernas de la Administración, se observa que, desde hace mucho tiempo atrás, coexiste de modo tácito con los diversos componentes y factores organizacionales (Gómez-Romo, 2021). Los estudios sobre *aprendizaje organizacional* han evolucionado, de tal manera que, investigadores como Cangelosi & Dill (1965) y Argyris & Schön(1977), lo convirtieron como un punto neural de discusión alrededor de las organizaciones, orientado a aprender de los errores. Por su parte, Fiol & Lyles (1985), definieron su aporte en torno al proceso de mejora en el modo de hacer las cosas, a través del crecimiento continuo del conocimiento. Así, se enfatiza que la antigüedad del aprendizaje se remota a la existencia del hombre y la naturaleza, y se mantiene en evolución continua (Shahid & Yazdani, 2013).

Toda organización es capaz de aprender por sí misma si es capaz de procesar adecuadamente la información disponible y desarrollar disciplinas de apoyo al aprendizaje, de tal manera que se produzcan cambios en los comportamientos de las personas y generen la posibilidad de convertirlos en ventajas competitivas (Huber, 1991; Senge, 2012). Por otro lado, se ha establecido que la experiencia induce a la mejora continua y produce aprendizajes; así es que, gracias al aprendizaje las organizaciones construyen nuevo conocimiento, que al instituirlo como rutinas y lograr el acoplamiento de la fuerza laboral, faculta notables incrementos de eficiencia en base a las nuevas habilidades desarrolladas por las personas (Nevis, DiBella, & Gould, 1995; Dodgson, 1993).

Los estudios relacionados al *aprendizaje organizacional* continúan evolucionando, tal es así que se sigue creando nuevos conceptos y aplicaciones en el campo de las organizaciones, a medida que se comprende la manera en que éste funciona (Ouma & Kombo, 2016; Roder, 2019). El aprendizaje en las organizaciones ocurre a diferentes niveles, así Jensen & Rasmussen (2004) indican que, si bien el aprendizaje organizacional ocurre a una escala macro, a nivel de toda la organización, ocurre también a una escala micro, cuando éste tiene lugar a nivel de individuos dentro de la organización, de tal manera que, juntos cambian de un estado de conocimiento a otro. Con lo indicado, cabe señalar que el aprendizaje organizacional se ocupa de la expansión y transformación del conocimiento de los estados tácito y explícito, y viceversa. Esta transformación es afectada por los valores y creencias de las personas sobre lo que es posible hacer, y sobre cómo se realizan las cosas en la cotidianidad organizativa. Finalmente, todas las definiciones de aprendizaje organizacional convergen en el hecho de que éste constituye un motor de la ventaja competitiva, que es capaz de traducirse en desempeño efectivo (Yeo, 2005).

Muchos investigadores evidencian que existe estrecha relación entre las diversas definiciones del aprendizaje organizacional, donde la noción de conocimiento es central y encarnado en las prácticas y procesos de las organizaciones, así como en sus productos y servicios. Por lo tanto, el enfoque basado en el conocimiento constituye el fundamento teórico del *aprendizaje organizacional*, ya que desde esta perspectiva se considera a las organizaciones como depósitos de conocimientos y competencias en desarrollo. El éxito de las organizaciones gira alrededor de cómo y qué tanto aprende, de ahí la importancia vital que reviste el tema del aprendizaje organizacional en todos los ámbitos organizacionales independientemente de la naturaleza de la misión de cada una de ellas (Ouma & Kombo, 2016; Werlang & Rossetto, 2019).

El *aprendizaje organizacional* describe la movilización o procesos de transferencia de conocimiento dentro de una entidad organizada. Allí se integran todos los niveles organizacionales y las personas que forman parte de ella en función de las oportunidades de compartir conocimiento y generar experiencia. A medida que los procesos de transferencia de conocimiento ocurren, se generan aprendizajes significativos que incrementan la calidad de las experiencias haciendo que la organización mejore con el tiempo(Roder, 2019). Los resultados palpables de ello, han hecho que la atención de los académicos y profesionales que buscan mejorar las organizaciones, se haya inclinado de manera notoria a investigar este tema de carácter integrador que unifica varios niveles de análisis dentro de lo tácito y lo explícito y trasciende de lo individual, a lo grupal y a lo corporativo (Nonaka y Takeuchi, 1999; Pham & Hoang, 2019).

Existen factores que intervienen en la transferencia de conocimiento en las organizaciones, dentro de ellos están la cultura, las estrategias y la tecnología. Estos ameritan ser estudiados tanto por separado como de manera conjunta debido a que pueden dificultar o facilitar los procesos de *aprendizaje organizacional* (Gómez-Romo, 2021). Senge (2014); Arbaiza(2017); Kanwal, Nawaz, Nisar, & Azeem(2017), corroboran que el *aprendizaje organizacional* es la capacidad de las organizaciones en la formación de habilidades para conseguir nueva información, y convertirla en conocimiento utilizable en favor de su desarrollo organizacional y de su entorno. Así, las entidades, capaces de crecer son aquellas que han podido adoptar prácticas permanentes y efectivas inherentes al aprendizaje como parte de una cultura sólida y favorable para al desarrollo de conocimiento, y además disponen del apoyo de las estrategias organizacionales y la tecnología.

Una organización orientada al aprendizaje asegura las condiciones necesarias hacia la consecución de resultados deseables. Para ello es importante contar con la estructura organizacional y las estrategias apropiadas para que los empleados transiten por los caminos del aprendizaje continuo. Una vez que existan facilitadores del aprendizaje, que funcionen de modo articulado, es posible lograr resultados tales como la innovación en respuesta a su razón de ser y a las demandas del entorno(Werlang & Rossetto,

2019). Es decir, el desarrollo de la capacidad de la organización para el aprendizaje debe contribuir a su desempeño competitivo y permanente, ya que la importancia predominante para cualquier organización no es solo la supervivencia, sino su competitividad en el largo plazo (Kanwal et al., 2017).

El Aprendizaje organizacional se configura en cinco dimensiones que son: la adquisición del conocimiento, la distribución del conocimiento, la interpretación colectiva, la memoria organizacional y el desaprendizaje que en conjunto propician que tanto los individuos como la organización se queden con conocimiento nuevo, tal que contribuya al éxito y desarrollo. Así también, se espera que el aprendizaje organizacional resulte en el buen desempeño, ya que brinda retroalimentación sobre la efectividad de los activos de conocimiento que pueden aumentar, y su gestión dentro de la empresa u organización que a la vez redunde en motivación para mejorar o reorientar las actividades de aprendizaje (Kanwal, Nawaz, Nisar, & Azeem, 2017; Santos Vijande, Sanzo Pérez, García Rodríguez, & Trespalacios Gutiérrez, 2009).

El proceso de aprendizaje inicia con la adquisición del conocimiento que ocurre de forma tanto externa como interna. Cuando el conocimiento se adquiere de fuentes externas proviene del contacto habitual con los clientes, de hacer estudios de mercado y de los competidores, a partir de los cuales se obtiene información valiosa. De manera análoga, el conocimiento interno proviene de las opiniones, criterios e iniciativas de los empleados y de la investigación de la propia organización. Por otro lado, la distribución del conocimiento tiene como propósito trasladar conocimiento a todas las personas que conforman la organización, departamentos o grupos de trabajo a través de medios físicos o electrónicos a fin de contribuir al cumplimiento de su misión. En la organización el conocimiento se transfiere de manera continua de forma tácita a forma explícita y desde lo individual a lo colectivo. A partir de lo indicado se construye la interpretación colectiva de la organización que es la visión que comparten todos sus miembros acerca de su razón de ser, objetivos y estrategias que con la sinergia generada mediante el trabajo en equipo, pasa a ser un gran combustible de la organización (Santos Vijande, Sanzo Pérez, García Rodríguez, & Trespalacios Gutiérrez, 2009).

La memoria organizativa, por su parte, es todo aquello que genera evidencia de registros de datos, información, conocimientos, experiencias, actividades y acontecimientos que se han llevado a cabo en la organización. La memoria organizativa yace en diferentes medios de almacenamiento sea físico, digital o personal y debe estar a disposición de toda la organización de manera accesible y oportuna. A través de la memoria organizativa, la organización es capaz de relatar su historia. Finalmente, el desaprendizaje es la dimensión que impulsa al incremento del conocimiento en las organizaciones. Este comprende la revisión de experiencias fallidas o fracasos con lo que se estructuran las lecciones aprendidas que contribuyen a mejorar las prácticas organizacionales (Santos Vijande, Sanzo Pérez, García Rodríguez & Trespalacios Gutiérrez, 2009; Stable, 2016).

Aprendizaje organizacional y los beneficios financieros

En este mundo complejo las empresas están obligadas a elevar su capacidad de adquisición de conocimiento de una forma regular y rigurosa en comparación a la de sus competidores (Pham & Hoang, 2019). Se considera al aprendizaje organizacional como una ventaja competitiva de carácter sostenible en una empresa, debido a que, en el proceso de dicho aprendizaje, no solo se benefician los integrantes de la organización, sino también la gerencia mediante la retroalimentación de la gestión. Es así que, el aprendizaje continuo tiene como objetivos incrementar la capacidad organizacional, los resultados de la evaluación del desempeño de la organización como efecto de una gestión efectiva, mejorar la percepción interna y externa, además de elevar el grado de adaptación a entornos cambiantes (Ellinger, Ellinger, Yang, & Howton, 2002; Kaplan, Metin, Ögut, Bickes, & Kaplan, 2014).

En toda empresa la evaluación financiera se ha consolidado dentro de las organizaciones con fines de lucro, debido a que tiene como prioridad la cuantificación monetaria de los resultados de las inversiones realizadas, es decir se orienta a determinar su desempeño durante un periodo de tiempo. Dicho lo anterior, en cualquier empresa es una herramienta primordial, y especialmente en las de carácter financiero como las Cooperativas de Ahorro y crédito, que tienen como finalidad generar un retorno de su inversión. La evaluación financiera tiene como objetivo los resultados de rentabilidad, y además permiten controlar, prevenir y mitigar riesgos no solo en el ámbito financiero, sino también en el ámbito de los recursos humanos (Jiménez, 2017). Golác (2014) en sus postulados enumera las finalidades de la evaluación financiera empresarial, las cuales son: determinar la liquidez, cantidad de mercaderías obsoletas, capacidad de endeudamiento, exponer la solvencia, rentabilidad, etc., y finalmente presentar el diagnóstico financiero de la entidad.

El desempeño financiero de las organizaciones se ve reflejado en los beneficios que generan de manera global y que dependen en gran medida de la forma cómo estas logran llevar a cabo sus procesos de aprendizaje. Las Cooperativas de Ahorro y Crédito, por su naturaleza, miden su desempeño en términos monetarios y a través de indicadores, cuyos resultados dependen del manejo de las variables empresariales, entre las que se destaca el *aprendizaje organizacional*. Pham & Hoang (2019) en su investigación manifiestan que en las diversas definiciones de aprendizaje organizacional está incrustada su relación con desempeño empresarial. Así es que, éste contribuye al desarrollo y mantenimiento de un buen desempeño de las organizaciones, entre las que están incluidas las entidades financieras (Kanwal et al., 2017).

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito, necesitan calcular sus beneficios, y para ello utilizan indicadores. Sánchez (2008, citado en Correa, Gómez & Londoño, 2018) señala que los indicadores financieros son razones entre dos o más variables tomadas de los estados financieros, que según Murillo, Ruiz y Benavides (citado en Correa, Gómez & Londoño, 2018), ayudan a analizar y evaluar el desempeño en términos operativos, inversión y fuentes de

financiamiento. Existen indicadores diseñados específicamente para el sector cooperativo proporcionado por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2017). La ficha metodológica de los indicadores financieros de la SEPS ofrece apartados con el fin de que se fortalezca la formalización de definiciones, fórmulas e interpretaciones. Para esta investigación se ha considerado estudiar los beneficios financieros a través de indicadores de rentabilidad sobre el patrimonio (ROE), rentabilidad sobre activos (ROA), rendimiento de cartera y liquidez, eficiencia microeconómica, eficiencia financiera, intermediación financiera, estructura y calidad de activos, y morosidad de cartera total.

Entre los indicadores de rentabilidad más sobresalientes están el *ROE* y el *ROA*, con el ROE se obtiene el porcentaje de retorno generado por el patrimonio invertido por los accionistas de la entidad financiera. Mientras menor sea el resultado del ROE demuestra que los recursos no son suficientes para hacer frente a las remuneraciones de los accionistas. Por otro lado, el ROA evalúa el rendimiento en este caso sobre los activos, éste es una medida de eficiencia del manejo de recursos de la empresa. Cuanto menor sea el ROA la empresa no podrá generar ingresos que sean suficientes para fortalecer el patrimonio ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017).

Por otra parte, es necesario señalar que el indicador de *cartera por vencer* que se refiere a la cartera total que está en proceso de maduración sobre el cual se genera intereses por préstamo otorgado. Cuanto mayor sea el resultado de este indicador muestra que la ganancia respecto a los intereses cobrados sobre la cartera otorgada también será mayor. Adicionalmente, el indicador de *liquidez* muestra la capacidad de la entidad financiera de cumplir con sus obligaciones inmediatas. Cuanto mayor el resultado de la liquidez, la institución tiene una mayor capacidad para responder con los requerimientos inmediatos de los depositantes ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017).

Los indicadores de *eficiencia microeconómica* muestran el nivel de absorción de los egresos operacionales en los ingresos que provienen de la gestión operativa. Los gastos de operación son todos los gastos provenientes del desarrollo de actividades de la institución financiera como son salarios, alquiler de local, etc. Este indicador es la razón entre los gastos operativos racionales sobre el margen financiero, cuanto menor sea este demuestra que se están generando suficientes ingresos que puedan cubrir los gastos operativos ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017).

La *intermediación financiera* mide el nivel de créditos que se han otorgado frente a los depósitos realizados por los socios. Mientras mayor sea el resultado, la entidad financiera es eficiente en la colocación en función a los depósitos que recibe. De modo complementario la *eficiencia financiera* es un indicador de rentabilidad de la gestión operativa frente al patrimonio promedio. Cuando es mayor la eficiencia financiera se demuestra que la rentabilidad en el proceso de intermediación es más eficiente en relación

con el patrimonio promedio. El indicador de *estructura y calidad de activos* mide la calidad de las colocaciones o el porcentaje de activos que están generando rendimientos. Mientras más alto sea el resultado de este indicador se demuestra que la entidad financiera es eficiente en la colocación de créditos ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017).

Por otro lado, la *morosidad de la cartera total* calcula la proporción de la cartera improductiva frente a la cartera total de entidad, es decir el porcentaje de la cartera que se encuentra en mora. Cuando se obtiene un resultado alto significa que la institución tiene problemas con la recuperación de préstamos ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017).

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito en el Ecuador

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito son entidades que constituyen la columna vertebral del Sistema Popular y Solidario en Ecuador. Su reconocimiento formal parte con la promulgación de la Ley de Cooperativas en 1937, no obstante, la escasa formación empresarial y capacitación de sus funcionarios fueron las principales causas que han limitado el desarrollo del cooperativismo en el Ecuador. Ante ello, se estableció una segunda Ley de Cooperativas en 1966 con la finalidad de promover el sistema, pero la burocratización deterioró las funciones de bienestar común al pasar su poder a ciertos líderes con fines políticos (Da Ros, 2007).

En la actualidad, el sector cooperativo ha presenciado un crecimiento notorio, pues se estima que sus activos han crecido de 22% en 2012 a 28% en 2017 ("Superintendencia de Economía Popular y Solidaria," 2018). De acuerdo con la información de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), el sector cooperativo continúa creciendo, de tal modo que en el 2018 la colocación fue de 10.040 millones, lo que representa el 27% del crédito formal entregado en el país, en contraste con el año 2012 estas entidades colocaron 4.562 millones de dólares en préstamos. En ese periodo de siete años las utilidades del sector financiero popular y solidario también subieron y pasaron de USD 74 millones a 170 millones (El Comercio, 2019).

El sector cooperativo emerge con la experiencia del feriado bancario y la adopción del sistema dolarizado, al establecer varias reformas legales y constitucionales para su correcto funcionamiento, como la nueva entidad de control conocida como la Superintendencia de Bancos y la primera segmentación de las cooperativas en cuatro grupos en 2005. Posteriormente, con la nueva Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria (LOEPS) promulgada en 2011, las cooperativas pasaron a ser controladas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, en tanto, que el Código Orgánico Monetario y Financiero en 2015, estableció la nueva segmentación en cinco segmentos tomando en consideración el saldo de activos. Adicionalmente, las cooperativas más preponderantes se encuentran en los segmentos 1,2 y 3 pues sus activos representan alrededor del 90,2% del sector cooperativo, evidenciando su gran posición y reconocimiento a nivel

nacional. Es necesario mencionar que las cooperativas de los segmentos 1, 2 y 3 representan solamente el 32% del total de cooperativas de todo el sector. En este contexto, la provincia de Tungurahua es la segunda provincia con mayor concentración de cooperativas de ahorro y crédito y se ubican específicamente en la ciudad Ambato, donde existen un total de 24 cooperativas de ahorro y crédito pertenecientes a los segmentos 1, 2 y 3 al año 2020. Es importante destacar además que su rol de intermediación financiera es primordial en la economía local, debido a que actividad productiva y comercial de la provincia de Tungurahua es sumamente significativa si la comparamos con las demás provincias del Ecuador.

La presente investigación tiene como objetivo estudiar el aprendizaje organizacional y su relación con los beneficios financieros de las cooperativas de los segmentos 1, 2 y 3 de la provincia de Tungurahua, con el fin de establecer el grado de correlación entre ellos y así contribuir al mejoramiento de estrategias referentes al aprendizaje organizacional.

Metodología

Este es un estudio de enfoque mixto, de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal al año 2020, en el que se aplicó una encuesta estructurada de 36 ítems distribuidos de manera equitativa para cada una de las dimensiones del Aprendizaje organizacional. Las dimensiones que se estudiaron son: adquisición de conocimiento externo, adquisición de conocimiento interno, distribución de conocimiento, interpretación colectiva, memoria organizativa y desaprendizaje. Las preguntas del cuestionario fueron formuladas y estructuradas de acuerdo con el respaldo bibliográfico y validadas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El coeficiente Alfa de Cronbach es el método más difundido para determinar la consistencia interna del instrumento y permitió cumplir con el compromiso de la demostración de la confiabilidad del instrumento de medición planteado para todas las dimensiones del Aprendizaje Organizacional, (Molina, 2013 #165; Moreno, 2018 #164). Es importante señalar que se recomienda que el valor de este coeficiente sea superior a 0,70; de esta manera la escala de medición no se ve afectada por errores que afecten a la investigación, y responde con fidelidad al aspecto de la variable estudiada (Oviedo, 2005 #166).

La encuesta se aplicó a los directivos de las 24 cooperativas de los segmentos 1,2 y 3 (se excluyó a las cooperativas de los segmentos 4 y 5 de Tungurahua, dado que son cooperativas menos estables y más pequeñas, muchas de las cuales han sido objeto de liquidación en los últimos años). La aplicación de la encuesta se llevó a cabo de septiembre 2020 a enero 2021. El cuestionario fue evaluado con escala de Likert (1= totalmente desacuerdo, 5= totalmente de acuerdo) y tuvo una tasa de respuesta del 83,3%. La escala de Likert es una escala de valoración que se utiliza para determinar de manera ordinal la percepción que tienen los participantes en una investigación con relación a una variable cualitativa que en este caso es el Aprendizaje Organizacional. Al medir en esta escala ordinal todos los ítems de las cinco dimensiones del Aprendizaje Organizacional, se consigue mayor confiabilidad y

comprensión que si se tratara de respuestas de carácter abierto. Así es que trabajar con respuestas en la escala de Likert, brinda la oportunidad de someterlas a análisis estadísticos de tipo paramétrico, bajo la premisa de que, dichas respuestas están distribuidas en un histograma cuya forma sigue una distribución normal (Canto de Gante, Sosa González, Bautista Ortega, Escobar Castillo, & Santillán Fernández, 2020).

Los indicadores financieros estudiados fueron: estructura y calidad de activos, morosidad de cartera, eficiencia microeconómica, rentabilidad sobre el patrimonio (ROE), rentabilidad sobre activos (ROA), intermediación financiera, eficiencia financiera, cartera por vencer, liquidez. La información para el cálculo de estos indicadores fue extraída de la base de datos de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria cortados a diciembre de 2020, y se calcularon con las fórmulas que constan en la Tabla 1.

Tabla 1. Indicadores financieros

Indicador	Fórmula
Estructura y calidad de activos	Activos productivos / Total activos
Morosidad de cartera	Cartera Improductiva / Cartera Bruta
Eficiencia microeconómica	Gastos de operación / Margen financiero
Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE)	Resultados del ejercicio / Patrimonio promedio
Rentabilidad sobre activos (ROA)	Resultados del ejercicio / Activo promedio
Intermediación financiera	Cartera bruta / (Depósitos a la vista + Depósitos a plazo)
Eficiencia financiera	Margen de intermediación estimado / Patrimonio promedio
Cartera por vencer	Cartera por vencer total
Liquidez	Fondos disponibles / Total depósitos a corto plazo

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) ("Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros," 2017)

Se obtuvo los valores de los estadísticos descriptivos de todas las dimensiones del Aprendizaje organizacional, así como de los indicadores financieros. Se realizó también el análisis de correlación para todas las dimensiones del aprendizaje organizacional, y para el Aprendizaje organizacional con los indicadores que reflejan beneficio financiero. El análisis de correlación es una técnica de Estadística Inferencial ampliamente utilizada que tiene como propósito medir el grado en que dos variables se encuentran asociadas (Oviedo, 2005 #166). Este grado de asociación entre variables se evalúa mediante el coeficiente de correlación de Pearson con el que, en esta investigación se mide, el grado de correlación entre las dimensiones del Aprendizaje Organizacional, y los indicadores financieros que expresan beneficios. El valor de este coeficiente va de -1 a 1, mientras más cercano es a 1 revela que las variables están estrechamente asociadas; por el contrario, a medida que se acerca a cero, indica que el grado de asociación se debilita hasta llegar a ser nulo, en cuyo caso indica que las variables no están asociadas. Cabe mencionar que la correlación no revela influencia o explicación de la una variable sobre la otra, sino la intensidad de la relación entre ellas, lo que concuerda con el objetivo de este estudio (Levin, 2004).

Los análisis estadísticos de datos se llevaron a cabo con el programa estadístico SPSS versión 24.

Resultados

La composición porcentual de los tres segmentos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito al año 2020 en la provincia de Tungurahua fue: el 33,3% para el segmento 1, el 12,5% para el segmento 2 y el 54,2% para el segmento 3.

La confiabilidad del cuestionario aplicado, conformado por 36 preguntas, distribuidas de manera equitativa en cada una de las dimensiones del *Aprendizaje Organizacional* fue demostrada mediante los valores obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados son satisfactorios, pues en todos los casos superiores a 0,7 como se presenta en la tabla 2.

Tabla 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach de las dimensiones de Aprendizaje organizacional

Dimensiones de Aprendizaje Organizacional	Coeficiente Alfa de Cronbach
Adquisición del conocimiento externo	0,903
Adquisición del conocimiento interno	0,900
Distribución del conocimiento	0,919
Interpretación colectiva	0,897
Memoria organizativa	0,884
Desaprendizaje	0,901

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta de investigación

Los estadísticos descriptivos que se reportan en la Tabla 3 indican que los directivos de las cooperativas manifiestan que están de acuerdo en que realizan prácticas de aprendizaje organizacional referentes a la adquisición y distribución del conocimiento por cuanto su promedio es muy cercano a 4,0 en la escala de Likert. Con respecto al conocimiento externo, se observa que existe mayor variación de las respuestas. La interpretación colectiva y el desaprendizaje superan en aproximadamente en una décima a la categoría *de acuerdo*. Las afirmaciones de la memoria organizativa, a pesar de presentar medias algo inferiores que en las otras dimensiones con un promedio de 3,88 y una variación cerca al 20%, señalan un buen nivel de memoria en las cooperativas.

Tabla 3. Datos descriptivos de Aprendizaje Organizacional

Dimensiones de Aprendizaje Organizacional	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Coefficiente Variación %
Adquisición del conocimiento externo	1,50	4,88	3,81	0,75	19,7
Adquisición del conocimiento interno	2,75	5,00	3,96	0,59	14,9
Distribución del conocimiento	2,40	5,00	4,09	0,64	15,6
Interpretación colectiva	3,00	5,00	4,14	0,71	17,1
Memoria organizativa	2,50	5,00	3,88	0,77	19,8
Desaprendizaje	3,00	5,00	4,10	0,72	17,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta de investigación

Nota: La unidad de medidas se presenta en escala de Likert

Los indicadores financieros de las cooperativas de los segmentos estudiados se muestran en la Tabla 4, donde se evidencia que la estructura y calidad de los activos es alta, es decir que existe un buen porcentaje de activos productivos en las entidades financieras. Por otro lado, la morosidad refleja un porcentaje de 5,7%, el cual es bajo con relación al promedio del país de los tres segmentos que es de 7,6%. La eficiencia microeconómica en las cooperativas tiene una media cercana a 1, con una variación del 14%. Con respecto a las rentabilidades, el promedio del ROE es del 3%, y el ROA presenta un porcentaje de 0,04% hay que tomar en cuenta que sus variaciones son altas. En lo que respecta a la intermediación financiera las cooperativas demuestran ser eficientes con respecto a la colocación de los depósitos que reciben, pero con referencia a la eficiencia financiera que calcula la rentabilidad del proceso de intermediación con respecto al patrimonio esta es baja, con una variación de 125,83%. Por otro lado, la cartera por vencer tiene una media del 20%. Finalmente, el promedio de liquidez de las cooperativas de estudio es del 30% con una variación del 45%.

Tabla 4. Datos descriptivos de los Indicadores Financieros al año 2020

Indicadores de Desarrollo financiero	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Coefficiente Variación %
Estructura y calidad de activos	0,72	1,00	0,910	0,0621	06,82
Morosidad	0,00	0,20	0,057	0,0510	89,57
Eficiencia microeconómica	0,67	1,22	0,951	0,1334	14,03
Resultado sobre patrimonio (ROE)	0,00	0,09	0,030	0,0282	94,00
Resultado sobre activo (ROA)	0,00	0,02	0,004	0,0049	122,50
Intermediación financiera	0,73	1,96	1,100	0,2817	25,61
Eficiencia financiera	0,00	0,09	0,026	0,0330	126,92
Cartera por vencer	0,11	0,44	0,206	0,0751	36,46
Liquidez	0,14	0,77	0,306	0,1392	45,59

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la SEPS

Nota: La unidad de medidas se presenta en fracción decimal

Como se aprecia en los resultados de la Tabla 5, todas las dimensiones del Aprendizaje organizacional presentan correlaciones significativas a un nivel de significancia del 0,01 y del 0,05 con valores $p < 0,05$, excepto en el caso del Desaprendizaje con la Adquisición del conocimiento externo e interno y la Distribución del conocimiento, en cuyos casos se encontró valores $p > 0,05$. Los coeficientes de correlación presentados expresan que aquellas dimensiones que exhiben relaciones significativas están asociadas a un nivel moderado que se encuentra entre 0,46 y 0,51 con dos excepciones que presentan valores moderados altos alrededor de 0,6.

Tabla 5. Correlación de Spearman - Aprendizaje Organizacional

Dimensiones de Aprendizaje Organizacional		Adquisición del conocimiento externo	Adquisición del conocimiento interno	Distribución del conocimiento	Interpretación colectiva	Memoria organizativa	Desaprendizaje
Adquisición del conocimiento externo	Correlación Sig. (p valor)	1,000					
Adquisición del conocimiento interno	Correlación Sig. (p valor)	0,519 0,029	1,000				
Distribución del conocimiento	Correlación Sig. (p valor)	0,459* 0,024	0,617** 0,001	1,000			
Interpretación colectiva	Correlación Sig. (p valor)	0,441* 0,048	0,506* 0,046	0,467* 0,021	1,000		
Memoria organizativa	Correlación Sig. (p valor)	0,411* 0,046	0,593** 0,002	0,501** 0,007	0,460 0,044	1,000	
Desaprendizaje	Correlación Sig. (p valor)	0,051 0,813	0,142 0,509	0,379 0,067	0,589** 0,002	,501* 0,003	1,000

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta de investigación

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de correlación entre el *Aprendizaje organizacional*, dentro del cual están incluidas todas sus dimensiones, y los indicadores que reflejan beneficios financieros, reportaron correlaciones significativas, debido a que en todos los casos el p valor es inferior a 0,05. Además, se aprecian correlaciones moderadas bajas y positivas que oscilan entre 0,304 y 0,363, como se puede apreciar en la Tabla 6.

Tabla 6. Correlación de Pearson – Aprendizaje organizacional y Desempeño Financiero

Indicadores de Desempeño financiero	Aprendizaje organizacional	
Aprendizaje organizacional	Pearson	1,000
	Sig. (p valor)	
Eficiencia microeconómica	Pearson	0,334*
	Sig. (p valor)	0,039
Resultado sobre patrimonio (ROE)	Pearson	0,304*
	Sig. (p valor)	0,043
Resultado sobre activo (ROA)	Pearson	0,363*
	Sig. (p valor)	0,037
Eficiencia financiera	Pearson	0,320*
	Sig. (p valor)	0,041

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta de investigación y la base de datos de la SEPS

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusiones

Los resultados de la investigación demuestran la existencia de una correlación significativa entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros, por lo tanto es necesario tomar acciones para el mejoramiento de las prácticas del aprendizaje organizacional en cada una de sus dimensiones, a saber: adquisición de conocimiento externo, adquisición de conocimiento interno, distribución de conocimiento, interpretación colectiva, memoria organizativa y desaprendizaje, sin que se descuide ninguna de ellas, ya que aquello equivaldría a interrumpir el proceso de aprendizaje que está asociado a los resultados financieros en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua.

Según los resultados de los ítems investigados en la dimensión correspondiente a las prácticas del *desaprendizaje*, se establece que estas deben ser

especialmente atendidas, pues el promedio obtenido en esta dimensión puede ser mejorado. Esta dimensión en particular tiene un amplio impacto sobre las demás, y sobre toda la organización; debido a que, el *desaprendizaje* se fundamenta en extraer lecciones aprendidas que conducen a establecer un nuevo modo de hacer las cosas, y dan impulso a la generación de nuevos aprendizajes.

Las prácticas del *Aprendizaje organizacional* en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua cuentan con la oportunidad de ser potenciadas de manera simultánea en todas sus dimensiones, por cuanto se aprecia que los coeficientes de variación de dichas dimensiones reflejan similitud en la variabilidad de las respuestas otorgadas por los directivos. Además, los resultados de las medias y las correlaciones significativas entre las dimensiones revelan que existen condiciones propicias para el desarrollo del aprendizaje organizacional en las cooperativas estudiadas.

La naturaleza distinta y propia del significado de cada uno de los indicadores financieros se refleja en los resultados de los estadísticos descriptivos, a partir de los cuales se observa que los coeficientes de variación son muy diferentes entre ellos, a diferencia de lo que ocurre con los coeficientes de variación de las dimensiones del *Aprendizaje organizacional*. Esto indica que existe mucha variabilidad en el conjunto de datos con respecto a su media, sobre todo en el caso del ROA, ROE y Eficiencia financiera, y en menor magnitud en el caso de la estructura y calidad de activos y los demás indicadores que se muestran en la Tabla 4, por tal razón es necesario estudiarlos de acuerdo a su significado, su propia problemática e implicaciones.

Los resultados obtenidos del análisis de varianza permitieron investigar este tema de manera simultánea en los segmentos 1, 2 y 3 a los que se aplicó los indicadores de las variables de estudio; no obstante, sería muy interesante la inclusión de otras variables, tales como, estrategias empresariales, facilitadores o las barreras para

el aprendizaje organizacional con el fin de revelar nuevas relaciones con los beneficios financieros.

Estudios como Dimovsk & Škerlava (2014) han sugerido que el impacto del aprendizaje organizacional en el desempeño financiero es estadísticamente significativo, positivo y fuerte, señalando que, en la nueva economía basada en el conocimiento, es vital para la gestión empresarial comprender la relación entre el aprendizaje y el desempeño organizacional. En la medida que se tome en cuenta nuevos factores y variables asociadas al aprendizaje, es posible emprender nuevos estudios de carácter explicativo en busca no solo de los beneficios financieros, sino de beneficios sociales y ambientales, dando paso a la transformación de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes y de triple impacto.

Nota: Ponencia presentada en el II Congreso Internacional Economía y Contabilidad Aplicado a la Empresa y Sociedad, ECAES 2021, desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Referencias

- Arbaiza, L. (09 de Diciembre de 2017). *¿En qué consiste el aprendizaje organizacional?* Obtenido de Management & Empleo: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/?ref=gesr>
- Argyris, C., & Schön, D. (1977). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 345-348. doi:doi.org/10.2307/40183951
- Cangelosi, V., & Dill, W. (1965). Organizational learning: Observations toward a theory. *Administrative Science Quarterly*, 10(2), 175-203. doi:10.2307/2391412
- Canto de Gante, Á. G., Sosa González, W. E., Bautista Ortega, J., Escobar Castillo, J., & Santillán Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 12(1).
- Correa García, J. A., Gómez Restrepo, S., & Londoño Casteña, F. (2018). Indicadores financieros y su eficiencia en la explicación de la generación de valor en el sector cooperativo. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 26(2), 129-144. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v26n2/0121-6805-rfce-26-02-129.pdf>
- Da Ros, G. (2007). El movimiento cooperativo en el Ecuador. Visión histórica, situación actual y perspectivas CIRIEC-España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 249-284.
- Del Río Cortina, J., & Rojas, D. F. (Julio-Diciembre de 2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26), 247-266. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/348/1.%20articulo%20UPB.pdf?sequence=1>
- Dimovsk, V., & Škerlavaj, M. (2014). Organizational learning and its impact of financial and nonfinancial performance. *University of Ljubljana*, 2-18.
- Dodgson, M. (1993). Organizational learning: a review of some literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375-394.
- Ellinger, A., Ellinger, A., Yang, B., & Howton, S. (2002). The relationship between the Learning Organization concept and firms financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
- Fernández, J. (2014). *La orientación al aprendizaje organizacional y su impacto en el desempeño de una empresa del sector financiero*. España: Universidad de Murcia.
- Fiol, M., & Lyles, M. (1985). Organizational Learning. *Academy of Management Review*, 10(4), 803-813. doi:doi.org/10.5465/amr.1985.4279103
- Golác, M. (2014). *La Evaluación Financiera Empresarial*. Obtenido de Instituto Superior Tecnológico El Buen Pastor: <http://perfeccionate.urp.edu.pe/econtinua/FINANZAS/leccion6-analisis-financiero-BuenPastos.pdf>
- Gómez-Romo, M. (2021). *La Gestión del conocimiento en la promoción de redes asociativas del sector calzado de la provincia de Tungurahua en el año 2017* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Rosario, Rosario. Argentina.
- Huber, G. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115. doi:10.1287/orsc.2.1.88
- Jensen, J., & Rasmussen, O. (2004). An inquiry into the foundations of organizational learning and the learning organization. *The Learning Organization*, 11(6), 478-490. doi:10.1108/09696470410548836
- Jiménez, E. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 1-15. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25749951007>
- Kanwal, E., Nawaz, W., Nisar, Q., & Azeem, M. (2017). Does Organization Learning Capacity influence the Organization Effectiveness? Moderating Role of Absorptive Capacity. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(7), 28-35.
- Kanwal, E., Nawaz, W., Nisar, Q., & Azeem, M. (2017). Does Organization Learning Capacity influence the Organization Effectiveness? Moderating Role of Absorptive Capacity. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(7), 28-35. Obtenido de <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01599097/document#:~:text=Results%20of%20study%20indicated%20that,learning%20capacity%20and%20organizational%20effectiveness.>

- Kaplan, Metin, Ögut, A., Bickes, M., & Kaplan, A. (2014). The relationship between organizational learning and financial performance; A study of small-sized business in Turkey. *Journal of WEI Business and Economics*, 3(2), 17-24.
- Levin, R. R., D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. México: Pearson Educación.
- Martínez, J. E., Serna, M. d., & Montoya, N. P. (Julio-Diciembre de Ciudad de México de 2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. *Investigación Administrativa*, 48(124), 1-17. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782019000200006&script=sci_arttext
- Molina, J. B., Aranda, L. L., Flores, M. H., & López, E. J. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab MISP. In 11th LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2013) "Innovation in Engineering, Technology and Education for Competitiveness and Prosperity" August (pp. 14-16).
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo"(versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.
- Nevis, E., DiBella, A., & Gould, J. (1995). Understanding Organizations as Learning Systems. *Sloan Management Review*, 36(2), 73-85.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. (M. H. Kocka, Trad.) México: Oxford University Press.
- Ouma, R., & Kombo, H. (2016). Effect of Organizational Learning on Organizational Performance of Food Manufacturing Firms in Nairobi County, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(30), 54-61. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234627551.pdf>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Pham, T. L., & Hoang, H. V. (2019). The relationship between organizational learning capability and business performance: The case of Vietnam firms. *Journal of Economics and Development*, 21(2), 259-169. doi:10.1108/JED-10-2019-0041
- Roder, N. (19 de Marzo de 2019). *What is Organizational Learning (And Why is it Important?)* Obtenido de Workest: <https://www.zenefits.com/workest/what-is-organizational-learning/>
- Santos Vijande, M. L., Sanzo Pérez, M. J., García Rodríguez, N., & Trespalacios Gutiérrez, J. A. (2009). Procesos de aprendizaje en las pyme industriales españolas: efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(33), 35-54. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819022004.pdf>
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Shahid, S., & Yazdani, N. (2013). Organizational Learning: An Evaluation of Relevant Literature. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(2), 20-28. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/256062977_Organizational_Learning_An_Evaluation_of_Relevant_Literature
- Stable, Y. (2016). Aprendizaje organizacional en organizaciones de ciencia tecnología e innovación. *Ingeniería Industrial*, 32(1), 78-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360443665008.pdf>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Abril de 2013). *Boletín trimestral I Un vistazo del sector cooperativo por segmentos y niveles*. Obtenido de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria: https://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Bolet%C3%ADn%20trimestral%2024_04_2013_final.pdf/68b53d50-3a0d-461a-8bd9-bbad0c5589a6
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Abril de 2017). *Fichas Metodológicas de Indicadores Financieros*. Obtenido de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria: <https://www.seps.gob.ec/documents/20181/594508/NOTA+TE%CC%81CNICA+PARA+PUBLICAR+FICHA+METODOLOGICAS+DE+INDICADORES.pdf/a71e5ed1-7fae-4013-a78d-425243db4cfa>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018). *Superintendencia de Economía Popular y Solidaria*. Obtenido de <http://www.seps.gob.ec>: <http://www.seps.gob.ec/noticia-medio?en=2017-se-registra-crecimiento-de-economia-popular-y-solidaria>
- Thompson, J. (11 de Enero de 2009). *Todo sobre proyectos*. Obtenido de Slideshare: <http://todosobreproyectos.blogspot.com/2009/01/ti-pos-de-evaluacion.html>
- Touvila, A. (31 de Mayo de 2020). *What Is Financial Analysis?* Obtenido de Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/f/financial-analysis.asp>
- Werlang, N., & Rossetto, C. (2019). The effects of organizational learning and innovativeness on organizational performance in the service provision sector. *Gestão & Produção*, 26(3), 1-18. doi:10.1590/0104-530X3641-19
- Yeo, R. (2005). Problem-based learning: Lessons for administrators, educators and learners. *International Journal of Educational Management*, 19(7), 5401-5551. doi:10.1108/09513540510625581