



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría CPA.**

Tema:

**“El aprendizaje organizacional y su relación con los beneficios financieros en las
Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua”.**

Autora: Guamán Pazmiño, Yahaira de los Ángeles

Tutora: Ing. Gómez Romo, María del Carmen M.B.A.

Ambato – Ecuador

2018

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. María del Carmen Gómez Romo M.B.A., con cédula de ciudadanía N°.180176279-8, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación referente al tema: **“EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”**, desarrollado por Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño, de la carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Febrero del 2018

TUTORA



Ing. María del Carmen Gómez Romo M.B.A.

C.C. 180176279-8

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño, con cédula de ciudadanía N°. 180441820-8, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Febrero del 2018

AUTORA



.....
Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño

C.C. 180441820-8

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de discusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Febrero del 2018

AUTORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Yahaira de los Angeles Guaman Pazmiño', written over a dotted line.

Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño

C.C. 180441820-8

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación con el tema: **“EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, elaborado por Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Febrero del 2018



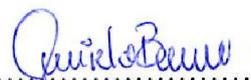
.....
Eco. Mg. Diego Proaño

PRESIDENTE



.....
Dr. César Salazar

MIEMBRO CALIFICADOR



.....
Ing. Daniela Bermúdez

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

El presente trabajo, va dedicado a Dios, por llenarme de sabiduría y fortaleza para culminar con éxito la presente investigación, además por ofrecerme su infinito amor y mostrarme el camino hacia la superación, a mis padres Roció Pazmiño y Juan Guamán por ser pilares importantes dentro de mi crecimiento personal y profesional.

A mi hermano Jean Pierre quien ha sido mi inspiración para ser el mejor ejemplo a mi querida abuelita Antonieta por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi fortaleza y guía, a mi querida institución “Universidad Técnica de Ambato” que me dio la oportunidad de formarme como profesional.

A mi tutora Ing. María del Carmen Gómez Romo, quien, con su sabiduría, sabios consejos y su apoyo incondicional me ayudo a culminar con éxito este proyecto de investigación.

Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

AUTORA: Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño.

TUTORA: Ing. María del Carmen Gómez Romo. M.B.A.

FECHA: Febrero del 2018

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación tiene como objetivo establecer la relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros para contribuir a la mejora de los resultados empresariales. Conforme a ello, se diagnostica el aprendizaje organizacional, se determina los beneficios financieros de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua. Se analizan las dimensiones de mayor incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Se realizó una encuesta en escala tipo Likert conformada con preguntas referentes a las dos variables antes mencionadas dirigida al gerente general o jefe de Recursos Humanos. La encuesta se aplicó a 52 cooperativas. La información recolectada se procesó en el paquete estadístico SPSS (Statistical Product and Service) para analizar la correlación entre las dimensiones de las variables. La investigación concluye que no existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros, mientras que se presenta significancia estadística, entre algunas de las dimensiones que integran el aprendizaje organizacional.

PALABRAS DESCRIPTORAS: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, BENEFICIOS FINANCIEROS, RENTABILIDAD, LIQUIDEZ, CONOCIMIENTO.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT
ACCOUNTING AND AUDIT CAREER

TOPIC: “THE ORGANIZATIONAL LEARNING AND ITS RELATION WITH THE FINANCIAL BENEFITS IN THE SAVINGS AND CREDITS COOPERATIVES OF TUNGURAHUA PROVINCE”

AUTHOR: Yahaira de los Ángeles Guamán Pazmiño.

TUTOR: Ing. María del Carmen Gómez Romo. M.B.A.

DATE: February 2018.

ABSTRACT

The present research aims to establish the relation of organizational learning with financial benefits to contribute to improve the business results. According to it, organizational learning is diagnosed, the financial benefits of the Savings and Credits Cooperatives of Tungurahua Province are determined. The dimensions of higher incidence of the independent variable are analyzed over the dependent variable. A survey was carried out in Likert type scale; it consists with questions related to the after mentioned variables to the General Manager or to the Chief of human resources. The survey was applied to 52 cooperatives. The collected information was processed in the statistical package SPSS (Statistical Product and Service) to analyze the correlation between the dimensions of the variables. The research concludes that there is no significant relationship between organizational learning and the financial benefits, while it presents statistical significance, among some of the dimensions that make up organizational learning.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL LEARNING, FINANCIAL BENEFITS, PROFITABILITY, LIQUIDITY, KNOWLEDGE.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Descripción y Formulación del problema	2
1.1.1 Tema de Investigación	2
1.1.2 Descripción y Contextualización	2
1.1.3 Análisis Crítico	10

1.2	Justificación.....	11
1.3	OBJETIVOS.....	12
1.3.1	Objetivo General.....	12
1.3.2	Objetivos Específicos.....	12
CAPÍTULO II.....		14
2	MARCO TEÓRICO.....	14
2.1	Antecedentes Investigativos.....	14
2.2	Fundamentación Legal.....	16
2.3	Fundamentación científico- técnico.....	18
2.3.1	Categorías fundamentales.....	18
2.3.2	Marco conceptual de la variable independiente: Aprendizaje organizacional.....	21
2.3.3	Marco conceptual de la variable dependiente: Beneficios Financieros.....	36
2.4	Hipótesis.....	45
CAPÍTULO III.....		46
3	METODOLOGÍA.....	46
3.1	Enfoque de la investigación.....	46
3.1.1	Enfoque Cual- cuantitativo.....	46

3.2	Modalidad de la investigación.....	46
3.2.1	Observacional.....	46
3.2.2	Diseño transversal	46
3.3	Nivel de investigación	47
3.3.1	Exploratoria.....	47
3.3.2	Descriptiva	47
3.3.3	Correlacional	47
3.4	Población y muestra	48
3.4.1	Población.....	48
3.4.2	Muestra.....	48
3.5	Operacionalización de las variables	50
3.5.1	Variable independiente: Aprendizaje Organizacional	50
3.5.2	Variable dependiente: Beneficios Financieros.....	51
3.6	Descripción del tratamiento de la información	52
3.6.1	Plan de recolección de información	52
3.6.2	Plan de procesamiento de la información	52
	CAPÍTULO IV.....	54

4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	54
4.1	Principales resultados	54
4.1.1	Análisis de los resultados obtenidos	54
4.2	Limitaciones del estudio.....	74
4.3	Verificación de la Hipótesis	74
4.3.1	Planteamiento de la hipótesis	74
4.4	Conclusiones	79
4.5	Recomendaciones	80
4.6	Propuesta	81

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1. Segmentación de Cooperativas de Ahorro y Crédito en Liquidación.....	6
Tabla 2. Cooperativas de Ahorro y Crédito en liquidación de la provincia de Tungurahua	8
Tabla 3. Segmentación de Cooperativas de Ahorro y Crédito.....	16
Tabla 4. Indicador de liquidez.....	40
Tabla 5. Indicadores de rentabilidad	42
Tabla 6. Indicador de Solvencia.....	42
Tabla 7. Modelo propuesto por Ned Hermann.....	44
Tabla 8. Cooperativas de ahorro y crédito, por segmento Ecuador	49
Tabla 9. Cuadro del número de Cooperativas por segmentos en la provincia de Tungurahua.	49
Tabla 10. Operacionalización de la variable independiente.....	50
Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente.....	51
Tabla 12. Afirmaciones	52
Tabla 13. Alfa de Cronbach	54
Tabla 14. Política	55

Tabla 15.Opiniones y sugerencias de empleados.....	56
Tabla 16.Fuente habitual de información.....	57
Tabla 17. Manera gestionar y competir.....	58
Tabla 18.Información de clientes	59
Tabla 19.Reuniones periódicas	60
Tabla 20.Información acumulada compartida.....	61
Tabla 21.Información compartida.....	62
Tabla 22.Distribución inmediata de la información.....	63
Tabla 23.Objetivo compartido por los empleados	64
Tabla 24.Trabajo en equipo.....	65
Tabla 25.Objetivos globales.....	66
Tabla 26.Trabajo coordinado	67
Tabla 27.Manera de actuar	68
Tabla 28.Nueva información.....	69
Tabla 29.Incremento de captaciones	70
Tabla 30.Número de socios.....	71
Tabla 31.Liquidez	72

Tabla 32. Rentabilidad	73
Tabla 33. Modelo de Correlación de Spearman	76
Tabla 34. Validación de la hipótesis	77
Tabla 35. Media y desviación estándar	78
Tabla 36. Actividades del conocimiento	82
Tabla 37. Plan de acción para impulsar el Aprendizaje Organizacional.....	85
Tabla 38. Cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1. Árbol de Problemas.....	10
Gráfico 2. Red de categorías conceptuales	18
Gráfico 3. Red de categorías conceptuales	19
Gráfico 4. Red de categorías conceptuales	20
Gráfico 5. Funciones de la Administración	21
Gráfico 6. Formulación e implementación efectiva de las estrategias de RRHH.....	23
Gráfico 7. Proceso de Administración de Recursos Humanos	24
Gráfico 8.Propuesta de integración de la GC y la GRH	27
Gráfico 9. Modelo SECI	31
Gráfico 10.Política	55
Gráfico 11.Opiniones y sugerencias de empleados.....	56
Gráfico 12.Fuente habitual de información	57
Gráfico 13.Manera de gestionar y competir.....	58
Gráfico 14.Información de clientes.....	59
Gráfico 15.Reuniones periódicas	60
Gráfico 16.Información acumulada compartida	61
Gráfico 17.Información compartida es la forma habitual de trabajar	62
Gráfico 18.Distribución inmediata de la información.....	63
Gráfico 19.Objetivo compartido por los empleados	64

Gráfico 20.Trabajo en equipo	65
Gráfico 21.Objetivos globales.....	66
Gráfico 22.Trabajo coordinado	67
Gráfico 23.Manera de actuar	68
Gráfico 24.Nueva información	69
Gráfico 25.Incremento de captaciones	70
Gráfico 26.Número de socios.....	71
Gráfico 27.Liquidez	72
Gráfico 28.Rentabilidad	73
Gráfico 29. Media aritmética	78
Gráfico 30.Niveles de organización.....	83

INTRODUCCIÓN

El aprendizaje organizacional es una herramienta ventajosa que enseña a aprender y crear conocimiento, mejora su competitividad, ayuda a la toma de decisiones, genera buenos resultados empresariales y sobre todo es una estrategia difícil de imitar donde el personal es el pilar fundamental para el cumplimiento de objetivos. El presente proyecto de investigación se encuentra estructurado por cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I contiene el análisis y descripción del problema de investigación seguido de la justificación y el planteamiento de objetivos.

Capítulo II describe el marco teórico que comprende los antecedentes investigativos del aprendizaje organizacional y los beneficios financieros. También se elaboró la fundamentación científico técnico con sus respectivas definiciones, así como la formulación de la hipótesis.

Capítulo III constituye la metodología de la investigación, la cual contiene un enfoque cuali-cuantitativo con una modalidad observacional y de diseño transversal, adicionalmente se determina la muestra de la población objeto de estudio, la operacionalización de las dos variables y la descripción del tratamiento de la información.

Capítulo IV se analiza los resultados durante el periodo de estudio. Además, se presenta el análisis de spearman para la comprobación de la hipótesis y se describe las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

CAPÍTULO I

1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción y Formulación del problema

1.1.1 Tema de Investigación

El aprendizaje organizacional y su relación con los beneficios financieros en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua.

1.1.2 Descripción y Contextualización

1.1.2.1 Macro contextualización

El aprendizaje organizacional es una herramienta indispensable y ventajosa para el buen funcionamiento de la empresa, es una estrategia que incluye al personal y enseña a las organizaciones a aprender y crear conocimiento.

Según Cortina & Santisteban (2011):

El Aprendizaje organizacional crea, primeramente, la posibilidad de pensar un nuevo diseño de la organización, ya que permite integrar los factores individuales, organizacionales y ambientales. Requiere no sólo de cambios en la estructura, sino de cambios en la mentalidad. El modelo japonés es un ejemplo del éxito que genera la creación de conocimiento reflejado en nuevos productos, ideas y diseños. (pág.250)

Renovar en las organizaciones significa estar actualizados dentro de entorno empresarial, atentos a los cambios globales que se pueden dar, ayuda a las organizaciones a mantenerse líderes en el mercado, brindando seguridad a sus clientes. Las organizaciones deben fomentar el aprendizaje en toda la organización, integrar a todo su personal y crear un buen ambiente laboral.

El aprendizaje organizacional y cómo gestionar el conocimiento fue adoptado por algunas organizaciones japonesas, son ejemplos claros del éxito Canon, Honda, Matsushita, Nec, Sharo y Kao estas empresas son exitosas por su capacidad de responder rápidamente a sus clientes, por abrir nuevos mercados, desarrollar nuevos productos y dominar la tecnología. El secreto de estas organizaciones radica en la forma de gestionar el conocimiento adecuadamente y sobretodo su trabajo en equipo (Nonaka, 2007).

La forma de gestionar el conocimiento y aprender en equipo es indispensable para el éxito de las organizaciones. Se puede evidenciar como las organizaciones japonesas tuvieron éxito en mercados nacionales e internacionales, por llegar al mercado con productos innovadores y a un costo económico para sus clientes. Las organizaciones japonesas mencionadas aprovecharon el recurso económico invertido en aprendizaje para generar grandes beneficios financieros y cumplir con su meta organizacional.

El aprendizaje organizacional permite a los miembros de la organización desarrollar la innovación. La globalización, los avances tecnológicos y el entorno competitivo han obligado a las organizaciones a generar conocimiento que ayuden a incrementar su participación en el mercado. Los países que cuentan con más participación en el mercado son los que habitualmente invierten en aprendizaje para que exista innovación y generen conocimientos en sus trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (2016), los países que lideran la lista en innovación son: Suiza, Suecia, Reino Unido, EE. UU, Finlandia y Singapur, en promedio del PIB mundial destinado a la innovación es del 2.2 por ciento, mientras que en América latina el promedio es del 0.08 %.

Estas cifras evidencian un problema muy grande en Latinoamérica, esto se debe en gran parte a que los conocimientos no se generan dentro de la empresa. Para que una empresa tenga éxito en el mercado es necesario la participación de todo el personal, lamentablemente en Latinoamérica las empresas no cuentan con los recursos ni el

personal necesario para implementar nuevas estrategias y herramientas que contribuyan a generar nuevos conocimientos.

Los beneficios financieros son el resultado positivo de las operaciones que realizan las organizaciones al ofrecer sus productos o prestar sus servicios.

El sistema cooperativo apareció en Inglaterra en la revolución industrial, surgió inesperadamente por un grupo de trabajadores industriales protegiendo sus derechos con el fin de mejorar su calidad de vida. En 1844 se crea la primera cooperativa llamada Rochdale fundada por 28 obreros en Inglaterra (Monzón, 2003).

Según Murillo Jarbin, (2012) La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ha reconocido el importante papel de las cooperativas para lograr el desarrollo social y económico de los pueblos. Con esta perspectiva ha conducido una serie de reuniones técnicas y ha promovido iniciativas concretas para destacar el vasto potencial de las cooperativas y otras organizaciones de apoyo solidario para el mejoramiento de las sociedades, y alcanzar así la justicia social en las diversas partes del mundo.

Las cooperativas a nivel mundial han sido creadas con el fin de ayudar a los pequeños empresarios otorgándoles créditos a una baja tasa de interés.

Las cooperativas han sostenido un elevado crecimiento a nivel mundial, pero durante el año 2012-2013 se ha notado su crecimiento en Asia, Latinoamérica y Europa aumentando más de siete millones de socios. También se notificó un total de activos por US\$1.7 billones; ahorros por US\$1.4 billones; préstamos por US\$ 1.1 billones y reservas por US\$171 mil millones en 103 países del mundo y 56,904 cooperativas de ahorro y crédito incluido los Continentes de África, El Caribe, Norteamérica y Oceanía. (Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito, 2014).

Se puede evidenciar cómo las cooperativas han tenido un notable crecimiento, a nivel mundial con el pasar de los años. Estas han otorgados créditos a personas de bajo nivel económico incentivándoles al emprendimiento, para mejorar sus condiciones de vida.

Sin embargo, cooperativas a pesar de ocupar un lugar muy importante a nivel mundial, algunas han tenido que ser liquidadas por no saber administrar adecuadamente su capital.

1.1.2.2 **Meso contextualización**

Según Serna, (2003) “El Aprendizaje ha llegado a ser cada vez más importante para la supervivencia de la organización en años recientes, esto como resultado de varios cambios en el contexto de las compañías y dentro de las organizaciones” (pág.62).

El uso efectivo de este tipo de estrategia permite a las organizaciones lograr un crecimiento sostenido en el mercado y catapultan su éxito siempre y cuando se lo aplique de forma correcta con el propósito de incrementar los beneficios financieros. El trabajo en equipo dentro de las organizaciones representa un factor de vital importancia para las organizaciones, debido a que no solo se enfoca en la participación de un sector en específico, sino que busca fortalecer los lazos de unidad.

Los beneficios financieros se los obtienen a través de la aplicación de estrategias que favorezcan a la organización. Una organización capaz de generar rentabilidad económica se plantea como objetivo invertir en conocimiento y mediante sus empleados generar ingresos económicos.

Las cooperativas de ahorro y crédito son creadas por un grupo de personas que se reúnen voluntariamente para formar una sociedad. Las cooperativas en Ecuador ocupan un lugar muy importante por el apoyo económico que brinda. Según Saltos (2017) afirma que “el objetivo principal de las cooperativas no es maximizar la utilidad sino generar un rendimiento que les permita crecer adecuadamente y prestar un servicio adecuado a sus asociados”.

En Ecuador en el año 2012 se crea una Entidad Reguladora, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) con la finalidad de controlar las entidades financieras y cuidar el dinero de sus depositantes (Comercio, 2016).Esta entidad

financiera al ejercer su rol ha intervenido a las cooperativas y algunas de ellas han entrado a procesos de liquidación.

El sistema Cooperativo en Ecuador es muy amplio e indispensable para el desarrollo, progreso y bienestar del país. A finales del año 2016 en Ecuador operaban 728 cooperativas donde ha sobresalido el crédito para los pequeños y medianos productores. Luego de la crisis bancaria que afecto al país, el sistema cooperativo creció de manera acelerada.

Segmentación de Cooperativas de Ahorro y Crédito en Liquidación

Segmentos	Cooperativas de Ahorro y Crédito
1	0
2	2
3	3
4	16
5	127
Total	148

Tabla 1. Segmentación de Cooperativas de Ahorro y Crédito en Liquidación
Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Las cooperativas en la actualidad brindan gran apoyo económico a la mayoría de sectores productivos, ocupando una importante participación en el mercado. Según Mejía (2016) el monto estimado que ofertan las cooperativas a los socios es de \$ 4.356 millones, sin duda alguna nadie puede negar el desarrollo que han logrado las cooperativas en los últimos años, pese a esto las cooperativas no han logrado mantener un crecimiento sostenido en el mercado.

Según Lucio Pedro, (2015) afirma:

Las cooperativas de ahorro y crédito del Ecuador concurren diferentes circunstancias para que no haya éxito organizacional, entre algunas de ella se ha identificado la defectible comunicación interna ya que esta consiste tanto en hablar como escuchar activamente a los demás, junto con ello la inapropiada organización del trabajo ya que en algunas organizaciones no se sigue ningún protocolo y muchas personas no saben cuáles son sus tareas ni sus prioridades. (pág.151)

Se puede evidenciar los problemas que las cooperativas tienen por la falta de comunicación entre los altos, medios y bajos niveles jerárquicos que la componen, ocasionado su cierre indefinido.

Se menciona otros factores como el surgimiento de nuevas cooperativas en el mercado, la competencia desleal entre cooperativas, la crisis económica que actualmente atraviesa el país, incumplimiento de políticas, el aumento progresivo del nivel de morosidad contaminada por créditos sin respaldo, la falta de transparencia en las transacciones contables por parte de la administración y la falta de formación académica dentro del personal son factores que afectan el desarrollo económico de las cooperativas.

1.1.2.3 **Micro contextualización**

La provincia de Tungurahua tiene la mayor densidad de cooperativas de ahorro y crédito, según La Hora, (2010) “Tungurahua es una de las tres provincias con mayor movimiento económico y comercial del Ecuador lo que da apertura al incremento de cooperativas de ahorro y crédito”.

Según OIT & COOP, (2015) menciona que:

En ocasiones, la implementación del modelo democrático de toma de decisiones ha representado un desafío para las cooperativas, por la incidencia de factores como la deficiente concreción de los derechos de propiedad o la apatía de los socios. Se está

dando a los retos de la gobernanza respuestas innovadoras, como la formulación de códigos de conducta para los consejos de administración de las cooperativas.

Las cooperativas fueron creadas con el objetivo de realizar actividades de intermediación financiera creadas para ayudar a la sociedad. Su progreso ha sido evidente, pero varias de ellas no aprovechan los recursos que poseen y que el mundo les facilita, por ejemplo, la tecnología, es esencial para el sector empresarial porque facilita y controla las operaciones que se realizan dentro de las organizaciones optimizando eficientemente sus recursos.

La provincia de Tungurahua como se muestra en el Anexo 1 cuenta con 64 cooperativas de ahorro y crédito que pertenecen al segmento 1, 2,3, y 4, al transcurrir el tiempo se ha podido evidenciar el cierre de varias cooperativas. Pese a todos los controles, normativas, reglamentos y manuales de control interno emitidas por la superintendencia de economía popular y solidaria (SEPS) este suceso perjudico de forma directa al resto de cooperativas perdiendo credibilidad ante la sociedad e incitando inseguridad a los clientes.

Cooperativas de Ahorro y Crédito en liquidación de la provincia de Tungurahua

COOPERATIVAS	SEGMENTO	ESTADO JURIDICO
Cooperativa de ahorro y crédito Cacpet Ltda.	2	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Pakarymuy Amaneciendo Ltda.	3	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Salasaca	4	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Intercultural Tarpuk Runa Ltda.	4	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Tungurahua Ltda.	4	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Yuyarik	4	En liquidación
Cooperativa de ahorro y crédito Sumak Yari Ltda.	4	En liquidación

Tabla 2. Cooperativas de Ahorro y Crédito en liquidación de la provincia de Tungurahua

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria SEPS (2017)

Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Se puede evidenciar que las cooperativas necesitan gestionar la creación de un nuevo conocimiento. Según Nonaka & Takeuchi, (2000) “Crear nuevo conocimiento significa, muy literalmente, crear nuevamente a la empresa y a todos sus miembros en un proceso ininterrumpido de autorenovación personal y organizacional”(pág.2). Para que las organizaciones puedan liderar el mercado y beneficiarse económicamente obteniendo un gran porcentaje de utilidades empresariales a su favor.

Las organizaciones deben estar conectadas con el mundo actualizándose día a día por los constantes cambios que se dan a nivel mundial, implementando estrategias de acuerdo a su actividad económica, proponiéndose conquistar nuevos escenarios.

El aprendizaje organizacional es un proceso dinámico que puede utilizar las cooperativas para responder favorablemente a los constante cambios que se dan en el entorno empresarial, logrando recolectar toda su creatividad y capacidad de aprendizaje del personal, por otro lado los beneficios financieros es la capacidad que tiene una organización para tener liquidez y cubrir con sus obligaciones financieras, manteniéndose entre una de las mejores organizaciones a nivel mundial y con una alta rentabilidad, deben ser respaldados por procesos de aprendizaje al interior de las cooperativas.

1.1.3 Análisis Crítico

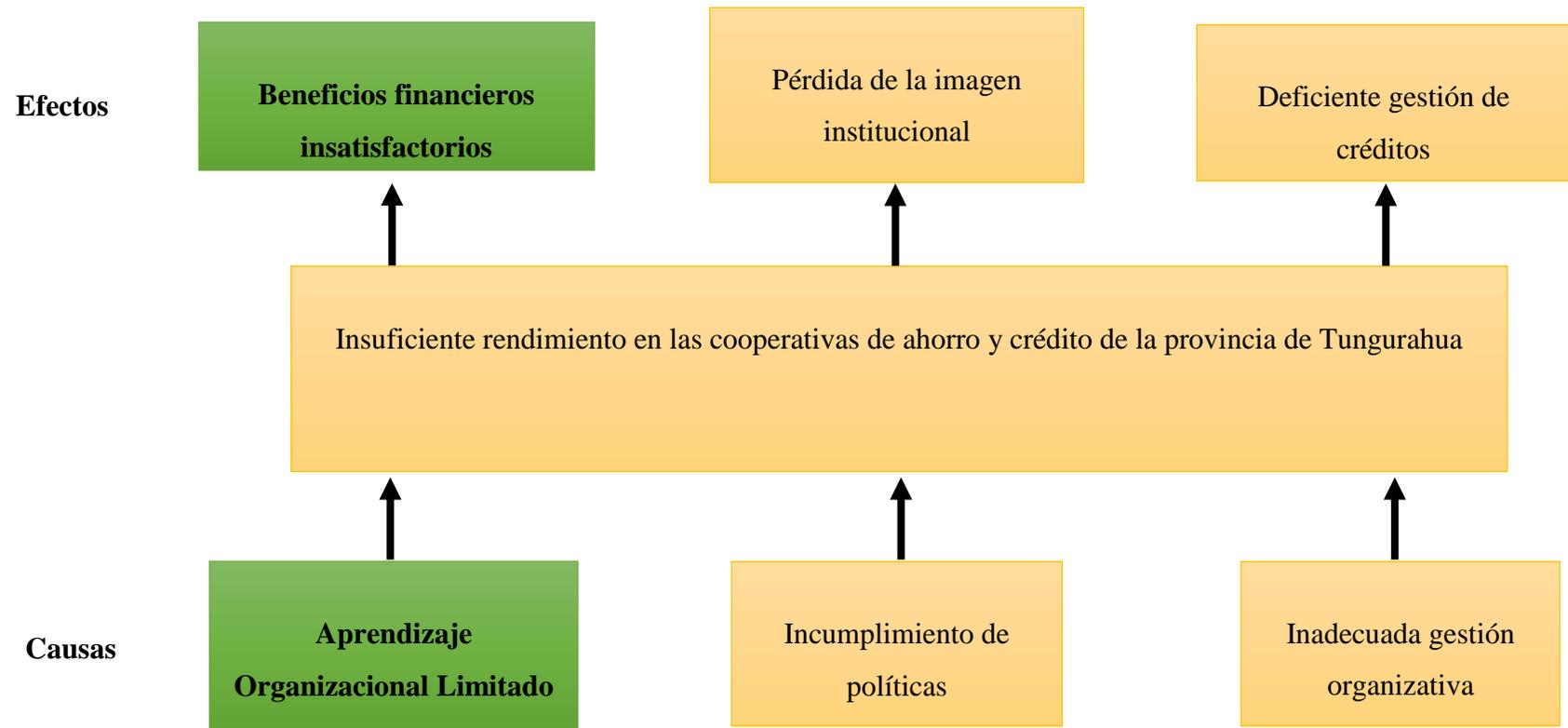


Gráfico 1. Árbol de Problemas
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

1.2 Justificación

El aprendizaje organizacional y los beneficios financieros son variables de gran relevancia e importancia en el mundo organizacional, dado que los beneficios financieros provienen de las actividades económicas, sobretodo de las estrategias que implementan dentro de la organización para liderar y permanecer en el mercado. Para alcanzar el éxito es necesario contribuir con la sociedad mediante la investigación y análisis de factores que podrían afectar el desarrollo social y económico del sector financiero.

El interés del presente proyecto de investigación es fomentar el crecimiento y desarrollo financiero de las cooperativas de ahorro y crédito, enfocado en analizar las dimensiones del aprendizaje organizacional, con el fin de mejorar las expectativas de los clientes con respecto a los servicios que prestan las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua.

El aprendizaje organizacional permite a las cooperativas aprender a resolver problemas internos y externos del medio que los rodea, orientados a trabajar en equipo para tener un rendimiento superior ante las demás instituciones financieras.

El aprendizaje organizacional permite a las cooperativas obtener una ventaja competitiva frente a las organizaciones que integran el sistema financiero. Debido que las cooperativas representan el pilar fundamental de ciertos sectores socioeconómicos, que las ven como una alternativa más óptima de financiamiento. Sin embargo, las cooperativas en la actualidad enfrentan varios problemas por el mal manejo de sus administradores, esto ha generado pérdidas económicas, ausencia de clientes, baja demanda en créditos y pérdida de la imagen institucional (Velasquí, 2016).

La investigación beneficia a las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua debido que el aprendizaje organizacional constituye un proceso sistemático e indispensable para el funcionamiento de la organización e impulsa a las

organizaciones a indagar, analizar, y usar información relevante para mejorar su productividad y rendimiento, convirtiéndose en organizaciones inteligentes capaces de adaptarse rápidamente a las situaciones cambiantes del entorno, permitiendo desarrollarse con vista al futuro, mejorando su rendimiento y trazándose metas estratégicas alcanzables (Hernández & Lahera, 2006).

El sector cooperativo es de vital importancia porque apoya al desarrollo social en la provincia de Tungurahua. Este sistema financiero ha tenido una gran acogida en la población por el otorgamiento de créditos a pequeñas y medianas empresas, sobre todo por financiar el emprendimiento para mejorar la calidad de vida de los socios. El impacto de esta investigación se fundamenta en los beneficios financieros que pueden tener las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua, a partir de la correcta implementación del aprendizaje organizacional.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Establecer la relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros para contribuir a la mejora de los resultados empresariales.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el aprendizaje organizacional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Tungurahua año 2017.
- Determinar los beneficios financieros de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Tungurahua año 2016.
- Analizar las dimensiones del aprendizaje organizacional de mayor incidencia en los beneficios financieros de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Tungurahua.

1.3.2.1 **Formulación del Problema**

¿Cómo el aprendizaje organizacional se relaciona con la generación de beneficios financieros?

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Existen algunas investigaciones previas que han brindado soporte para esta investigación.

Según Cardona & Calderón, (2006) afirma que: “El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones” es muy importante por permite identificar y analizar la relación del aprendizaje organizacional en los resultados empresariales. La investigación se realizó en 45 empresas grandes y medianas por medio de un enfoque cuantitativo de tipo explicativo y transversal, se hizo una encuesta a los gerentes y jefes de talento humano de las empresas con el propósito identificar si en la empresa existen modelos de aprendizaje organizacional. Los resultados proyectaron que el aprendizaje organizacional y la capacidad de aprender por parte del personal de la empresa influyen valiosamente en su desempeño.

En la Investigación de Santos Leticia y otros, (2009) Se analizó el efecto de aprendizaje organizativo en la innovación empresarial. Se utilizó información mediante una encuesta donde se tomó en cuenta el aprendizaje por etapas y la escala de los resultados financieros donde se tomó en cuenta el mercado, las ventas, la cuota de mercado y de carácter financiero como los beneficios alcanzados por la organización.

Se analizó investigaciones con respecto a la Innovación y el aprendizaje organizativo, su objetivo trata de profundizar la relación entre innovación con el propósito de ver el impacto en los resultados financieros. EL aprendizaje organizacional y la innovación son significativas fuentes de ventaja competitiva para las empresas, repercute de forma significativa en los resultados empresariales. El aprendizaje organizacional ayuda a la empresa a tener éxito porque influye en sus resultados financieros y aumenta la

capacidad de innovar, fomentando el desarrollo del conocimiento interno debido a que las empresas actuales requieren nuevos conocimientos para competir en los mercados. (Jiménez & Sanz, 2006).

En un estudio del “El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia” se caracteriza el aprendizaje organizacional para determinar cómo influye en los resultados. La metodología de la investigación fue empírica, se aplicó un cuestionario a 433 empresarios empresas, los datos arrojados en la investigación confirmaron la necesidad que tiene las empresas para crear nuevas herramientas que les permita enfrentar día a día a los cambios globales. Para generar resultados empresariales las empresas deben aprender mediante las condiciones y la cultura organizacional, enfocándose en los individuos, los equipos, las organizaciones y el aprendizaje inter-organizacional (Garzón & Fischer, 2009).

Real Juan y otros, (2006) estudiaron “el aprendizaje organizacional en la influencia, en el desarrollo de competencias distintivas tecnológicas y resultados empresariales”. Este trabajo investigativo al aprendizaje organizacional lo considera como un proceso de crear conocimiento e implementarlo en todo el personal y como la tecnología interviene en los beneficios empresariales. El análisis del aprendizaje organizativo busca dar una solución inmediata ante a posibles problemas que se presenten dentro de la empresa y a tener una larga supervivencia en el mercado. Las organizaciones que desarrollan su capacidad potencial en aprender son aquellas que en el futuro obtiene mejores resultados

El aprendizaje organizacional es una estrategia muy factible y difícil de imitar, ayuda a los miembros de la organización a generar conocimiento siempre y cuando lo hagan adecuadamente y estén dispuestos a obtener beneficios financieros.

2.2 Fundamentación Legal

El 13 de febrero de 2015 la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera establece que las cooperativas serán ubicadas en distintos segmentos de acuerdo a su capital aportado mediante resolución No. 038-2015-F.

Segmento	Activos (USD)
1	Mayor a 80'000.000,00
2	Mayor a 20'000.000,00 hasta 80'000.000,00
3	Mayor a 5'000.000,00 hasta 20'000.000,00
4	Mayor a 1'000.000,00 hasta 5'000.000,00
5	Hasta 1'000.000,00
	Cajas de Ahorro, bancos comunales y cajas comunales

Tabla 3. Segmentación de Cooperativas de Ahorro y Crédito

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y solidaria SEPS (31/07/2015)

Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

En el (Código Orgánico Monetario y Financiero, 2015)

Indica que las cooperativas se ubicarán en los segmentos que la Junta determine. El segmento con mayores activos del Sector Financiero Popular y solidario se define como segmento I e incluirá a las entidades con un nivel de activos superior a USD 80'000.000,00 (ochenta millones de dólares de los Estados Unidos de América); monto que será actualizado anualmente por la Junta aplicando la variación del índice de precios al consumidor.

La (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria) mediante oficio No. PAN-FC-011-511 de abril 14 señala en la sección 3 de las Organizaciones del Sector Cooperativo en el Art. 21, 22,32 lo siguiente:

Sector Cooperativo. - Es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades

económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social.

Las cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetarán a los principios establecidos en esta Ley y a los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de Buen Gobierno Corporativo.

Objeto. - El objeto social principal de las cooperativas, será concreto y constará en su estatuto social y deberá referirse a una sola actividad económica, pudiendo incluir el ejercicio de actividades complementarias ya sea de un grupo, sector o clase distinta.

Estructura Interna. - Las cooperativas contarán con una Asamblea General de socios o de Representantes, un Consejo de Administración, un Consejo de Vigilancia y una gerencia, cuyas atribuciones y deberes, además de las señaladas en esta Ley, constarán en su Reglamento y en el estatuto social de la cooperativa.

2.3 Fundamentación científico- técnico

2.3.1 Categorías fundamentales

2.3.1.1 Supraordinación conceptual

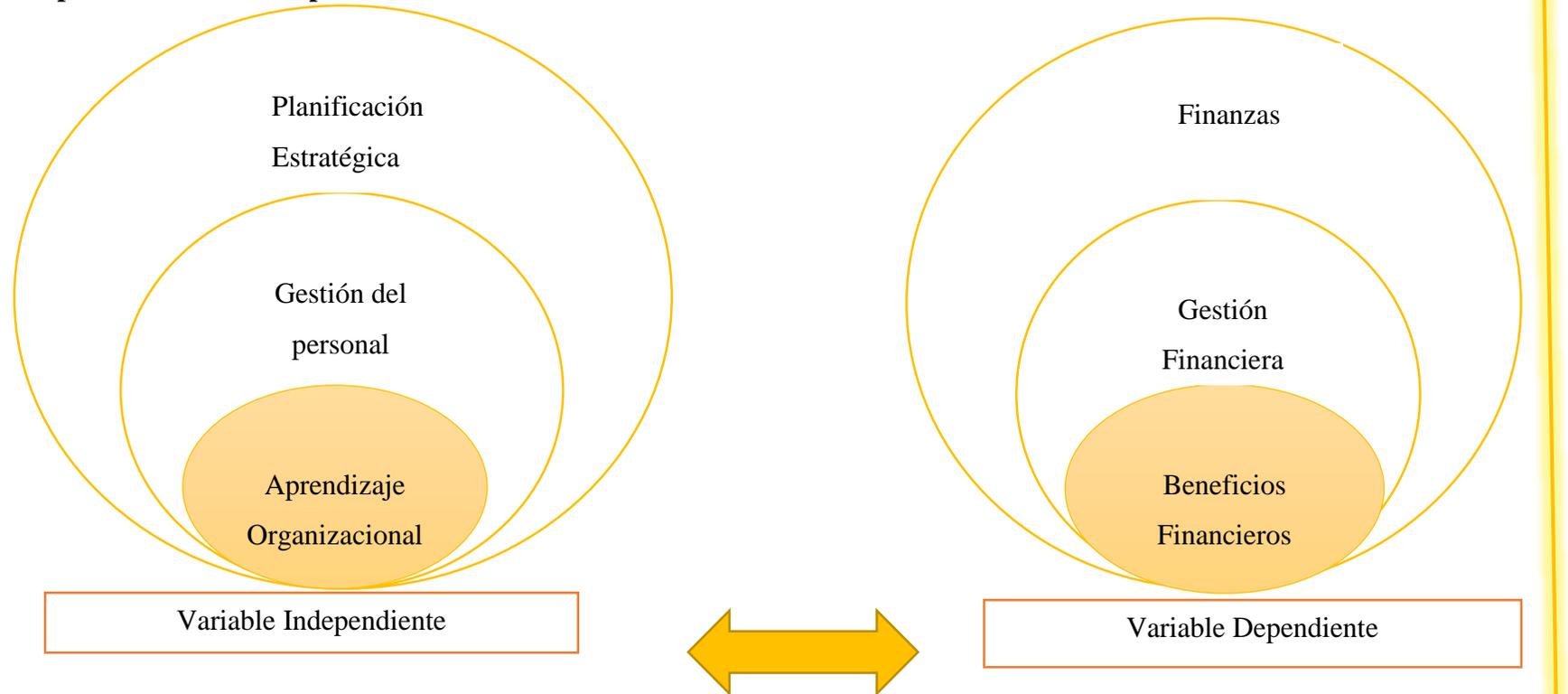


Gráfico 2. Red de categorías conceptuales
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

2.3.1.2 Subordinación conceptual: Variable independiente

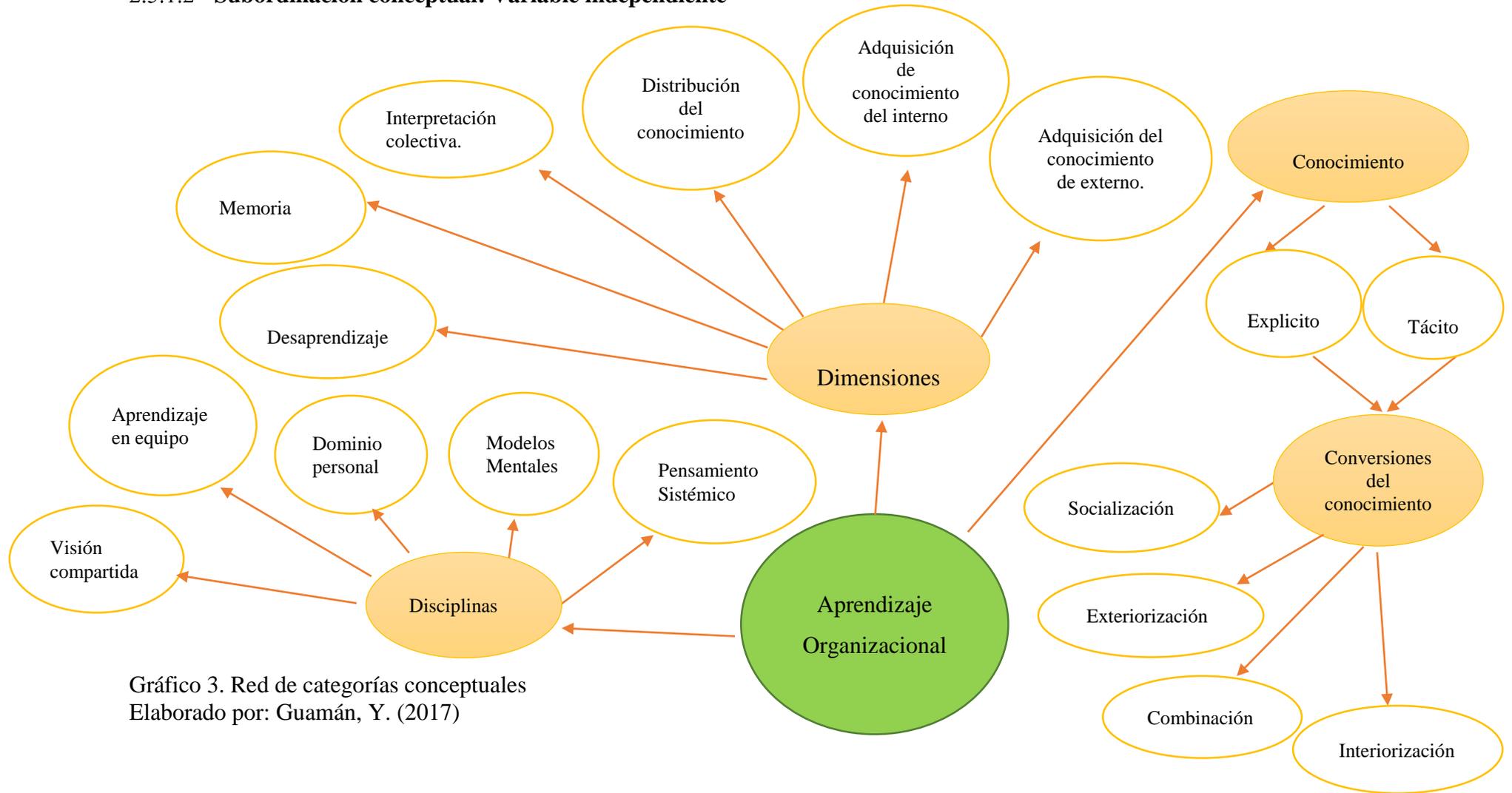


Gráfico 3. Red de categorías conceptuales
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

2.3.1.3 Subordinación Conceptual: Variable Dependiente

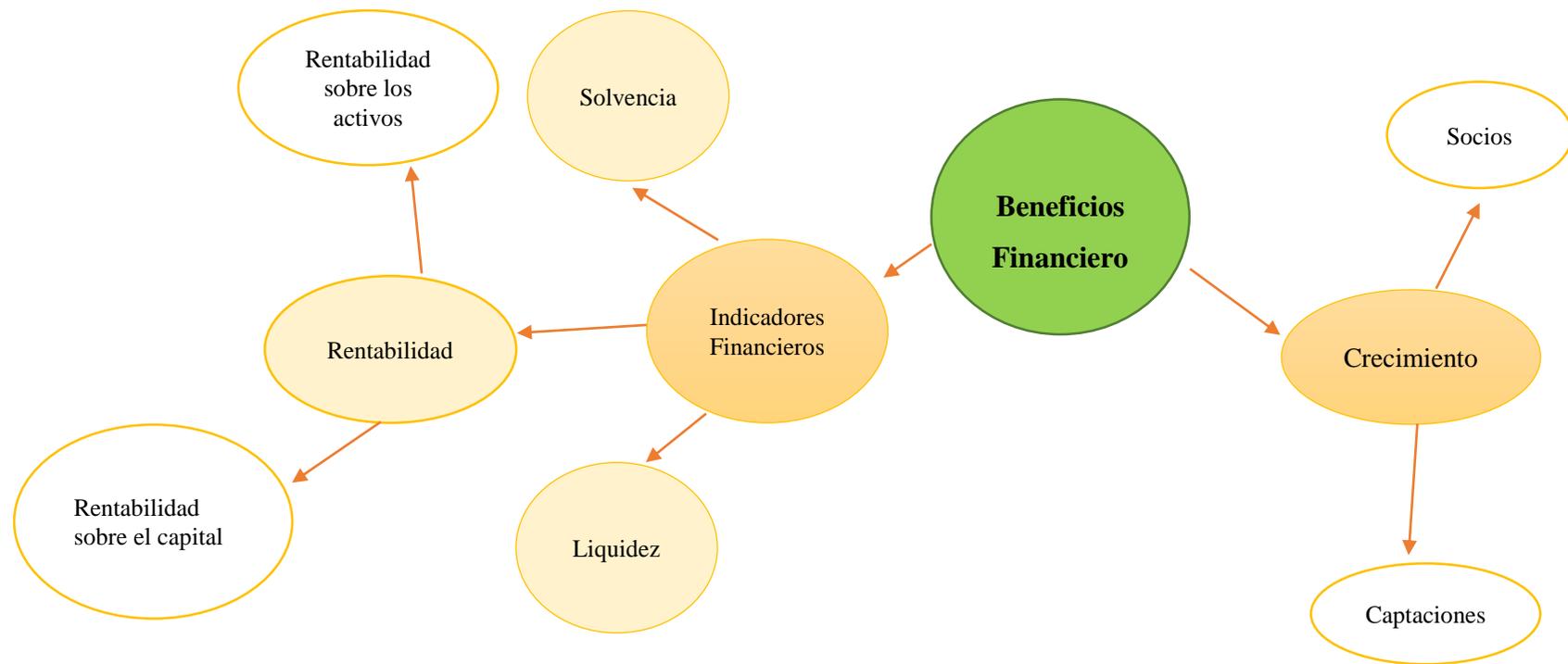


Gráfico 4. Red de categorías conceptuales
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

2.3.2 Marco conceptual de la variable independiente: Aprendizaje organizacional

Gestión Administrativa

La gestión administrativa son acciones que los altos directivos realizan dentro de la empresa para tener un mejor control con el fin de conseguir resultados positivos.

La Gestión administrativa involucra supervisar y coordinar las actividades del personal de manera adecuada, con el fin de contribuir al desarrollo organizacional. Las organizaciones que quieren generar una alta rentabilidad deben aprender a gestionar correctamente a su personal, motivarlo e incentivarlo para que realicen sus actividades de manera eficiente (Coulter & Robbins, 2010).

Planeación	Organización	Dirección	Control	Dirige a
Definir objetivos , establecer estrategias y desarrollar planes para coordinar actividades	Definir lo que es necesario realizar, como llevarlo a cabo y con quien se cuenta para hacerlo	Motivar , dirigir y cualesquier otras acciones involucradas con dirigir al personal	Dar seguimiento a las actividades para garantizar que se logren conforme a lo planeado	Alcanzar los propósitos establecidos por la organización.

Gráfico 5. Funciones de la Administración

Fuente: Coulter, Mary; Robbins, Stephen (2010)

Elaborado por: Coulter, Mary; Robbins, Stephen (2010)

Planificación Estratégica

La planificación estrategia es de vital importancia dentro de las organizaciones. Su enfoque primordial es integrar la administración, el marketing, las finanzas, la contabilidad y sobre todo la investigación, para alcanzar todas las metas propuestas por la organización se debe formular y evaluar las decisiones multidisciplinarias de manera adecuada. La organización debe mejorar su entorno laboral e implementar nuevos métodos, con el fin de monitorear todos los acontecimientos que suceden dentro de la empresa y así evitar problemas inesperados (Fred, 2013).

La Planificación estratégica es una herramienta importante para el buen funcionamiento de la organización, ayuda a la toma de decisiones presentes y futuras para lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen (Armijo, 2009).

Gestión del Personal

La ventaja de una organización frente a sus competidores es crear el departamento de recursos humanos, con el objetivo de contar con un personal eficiente y comprometido a cumplir con las metas deseadas de la organización (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008).

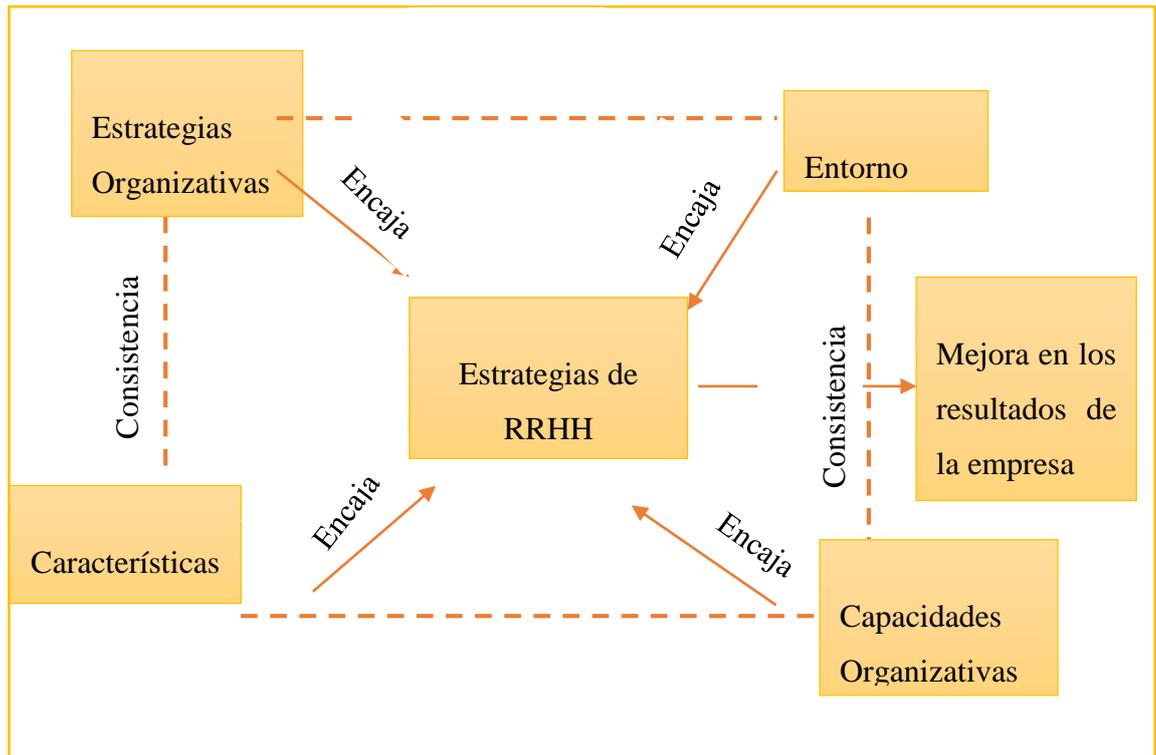


Gráfico 6. Formulación e implementación efectiva de las estrategias de RRHH

Fuente: Gómez Luis R, Balkin David B; Cardy Robert L. (2008)

Elaborado por: Gómez Luis R, Balkin David B; Cardy Robert L. (2008)

Las organizaciones necesitan diseñar estrategias duraderas no solo de acuerdo a las necesidades de la organización si no que los ayude al cambio total como lo es el aprendizaje organizacional.

Las organizaciones para tener buenos resultados empresariales deben gestionar de forma adecuada a su personal e implementar políticas que ayuden a mejorar su desempeño brindándoles un ambiente laboral seguro (Dessler & Varela, 2011).

Según Chiavenato Idalberto, (2009)

El trabajo de cada administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, desempeña cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlarla. El ARH busca ayudar al administrador a desempeñar todas esas funciones, porque este no realiza su trabajo solo, sino a través de las personas que conforman su equipo.

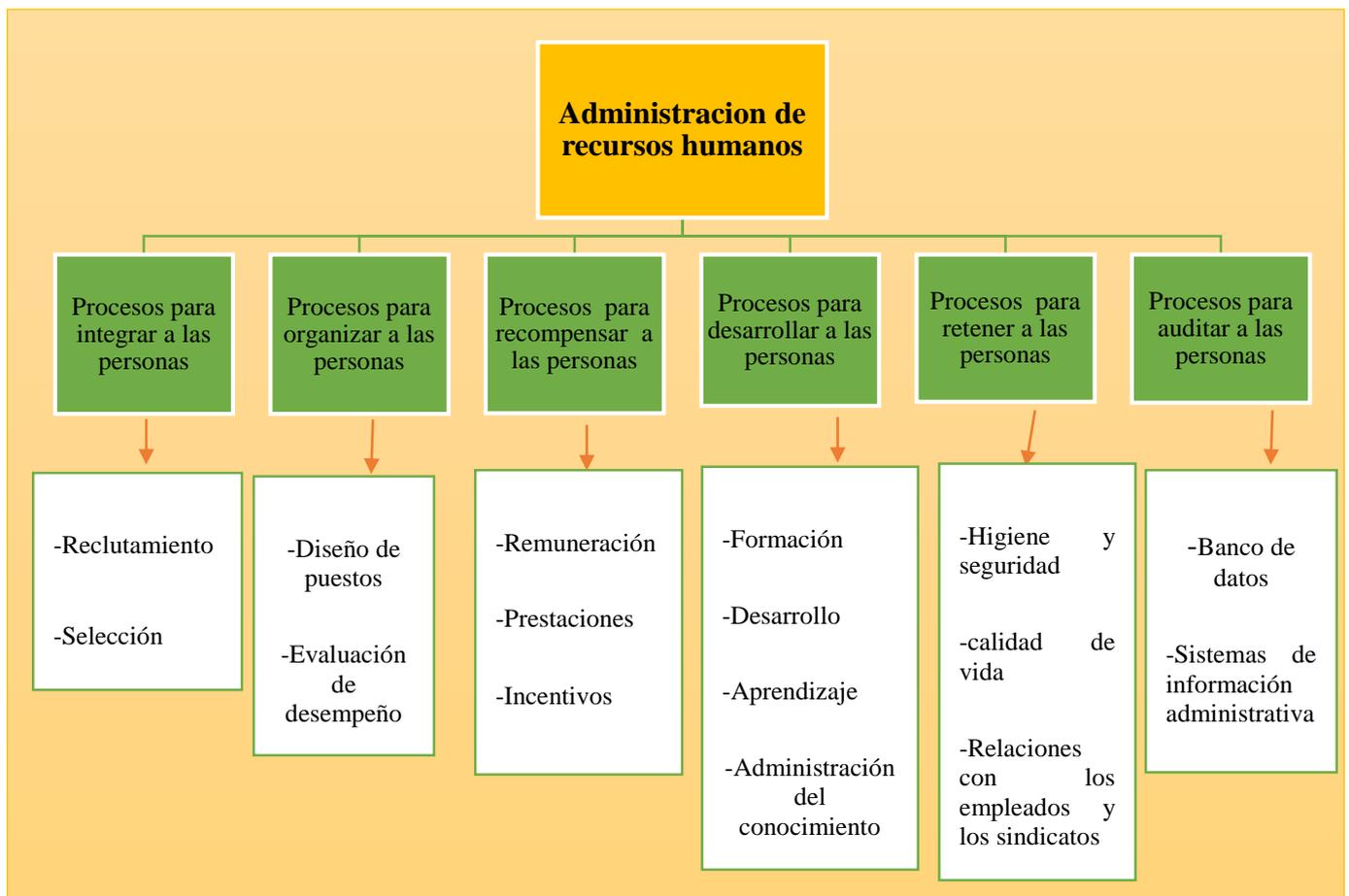


Gráfico 7. Proceso de Administración de Recursos Humanos

Fuente: Chiavenato, Idalberto (2009)

Elaborado: Chiavenato, Idalberto (2009)

Cada proceso Administrativo de la gestión de recursos humanos es muy importante dentro de la organización, mejora el rendimiento de los empleados, bríndalos seguridad. Están sujetos a los cambios inesperados. Ayuda a la empresa a cumplir con sus metas y objetivos obteniendo resultados positivos en sus balances y clientes satisfechos.

Para gestionar de mejor manera una organización, el departamento de recursos humanos debe analizar desde la gestión de conocimiento con una vista general, esta idea se da porque muchas veces no se ve interacción laboral dentro de la empresa (Soleidy, 2008).

Objetivos de la Gestión del personal

Los individuos son el principal y el más importante activo de la organización, las organizaciones que más rentabilidad tiene y sobresalen, son aquellas que incentivan de forma eficiente a su personal con el propósito que exista colaboración entre todos los individuos de la organización para cumplir con los objetivos empresariales (Chiavenato, 2008).

Aprendizaje Organizacional

De acuerdo Jones Gareth, (2008) “Es el proceso mediante el cual los gerentes buscan renovar el deseo y la capacidad de los integrantes de la organización para entenderla y administrarla, así como a su ambiente, para que puedan tomar decisiones que aumenten continuamente la eficacia organizacional” (pág.340).

El aprendizaje organizacional es una estrategia primordial para la supervivencia de la organización, difícil de ser copiada por la competencia, las organizaciones no lo aplican por desconocimiento o por miedo a fracasar (Martínez, 2003).

Fernández (2002) afirma que el aprendizaje, desde una interpretación etimológica significa “perfeccionarse siguiendo un camino” (p1). El aprendizaje organizacional presenta varios aspectos para alcanzar el éxito empresarial, indica habilidades que beneficia a la gerencia a tomar decisiones importantes con el fin de aumentar la eficiencia, y supervivencia. El aprendizaje exige la participación individual y colectiva para objetivos enfocados con la misión y visión como parte de un sistema articulado compuesto (Larrosa, 2000).

Según Senge, (2006) “aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de la experiencia y transformar esa experiencia en un conocimiento que sea accesible a toda la organización y pertinente a su propósito central” (pág.51); por lo indicado las cooperativas de ahorro y crédito deben enfocarse en esta nueva perspectiva para fomentar su desarrollo.

Subsistemas del aprendizaje organizacional

- Aprendizaje
- Organización
- Individuos
- Tecnología
- Conocimiento

Los cinco subsistemas mencionados son necesarios para tener un aprendizaje organizacional fiable para que la organización alcance el éxito (Marquardt, 2002).

Razones para el aprendizaje en la organización

- Porque las organizaciones anhelan tener un rendimiento superior.
- Para captar nuevos los clientes.
- Tener ventaja competitiva ante las demás organizaciones.
- Contar con un personal comprometido con la organización.
- Empujar al cambio y no seguir con la misma rutina diaria.

Pasos para equilibrar la GRH y la GC en el logro Aprendizaje Organizacional

Para implantar esta estrategia se debe estar dispuesto a tener un entono organizacional positivo e incentivar al personal a adquirir nuevo conocimiento e apropiarse de el para una mejor toma de decisiones en momentos inesperados, El aprendizaje organizacional influye de manera significativa en la gestión de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos dentro de una organización comprometida a aprender, influye de manera indispensable en la gestión del conocimiento, desarrolla planes que ayuden con el crecimiento personal y las ganas de aprender. La Ecología del conocimiento es la manera como los miembros de la organización socializan y comparten sus conocimientos. La implantación de un sistema de Gestión por competencias incentiva a gestionar adecuadamente el conocimiento mediante los conocimientos y habilidades de cada individuo sin desaprovechar las oportunidades

para generar nuevo conocimiento. El subsistema de la gestión por competencias está enfocado a que la organización tenga un personal calificado y esté dispuesto a compartir su conocimiento para alcanzar los objetivos organizacionales (Rivero Amador, 2008).

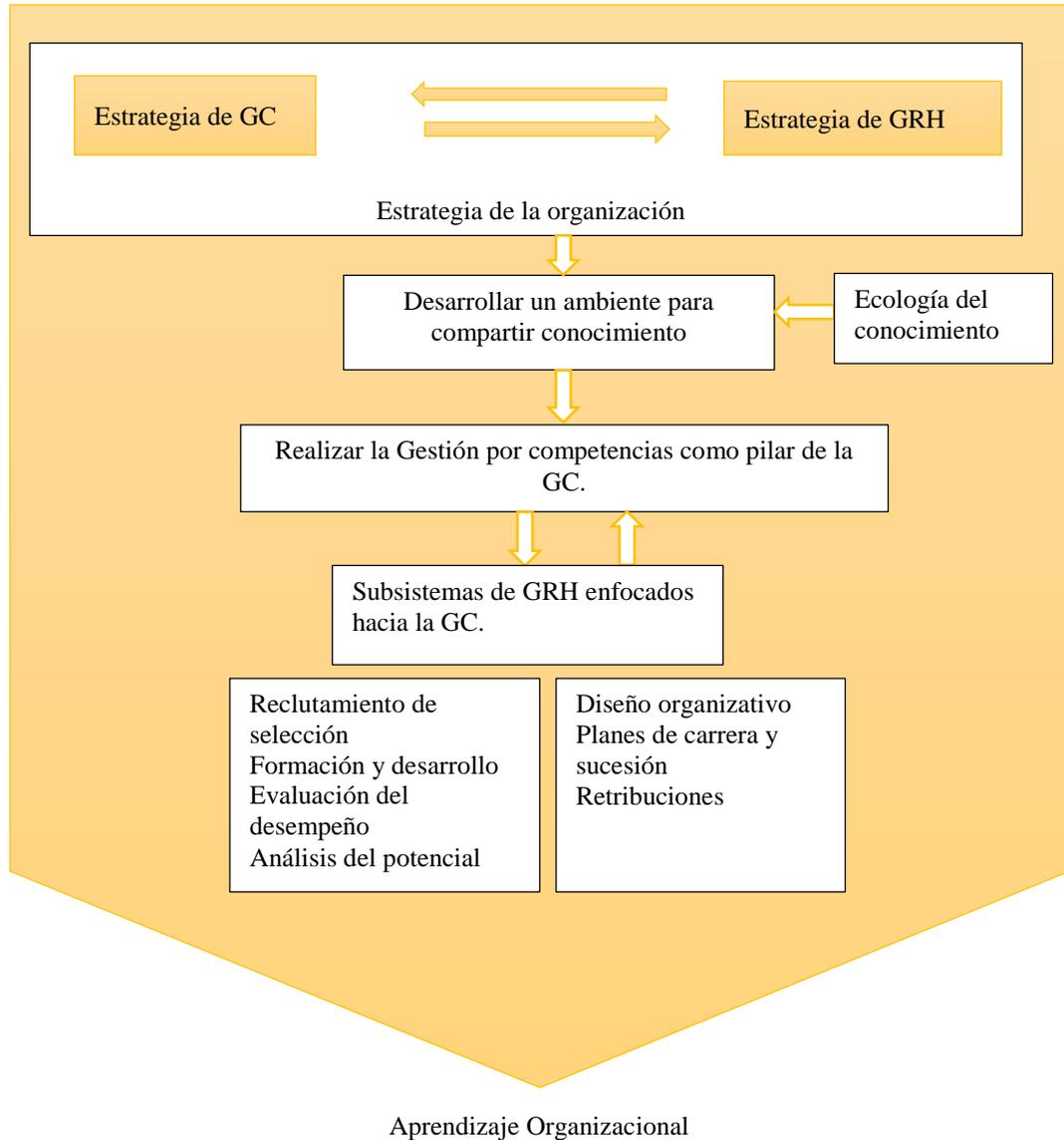


Gráfico 8. Propuesta de integración de la GC y la GRH
 Fuente: Rivero Amador, Solery
 Elaborado: Rivero Amador, Solery

El Modelo de Organización de Aprendizaje de Sistemas

Las organizaciones deben buscar la manera de aprender lo más pronto posible para sobrevivir en el mercado, varias organizaciones se centran en caminos fáciles mientras que otras se centran en el cambio organizativo y el aprendizaje, la ventaja de una organización renovada es poseer nueva tecnología y gestionar correctamente los componentes que conforman el aprendizaje, para evitar el fracaso organizacional (Marquardt, 2002).

Dificultades para implementar el aprendizaje dentro de la organización.

- El no compañerismo entre los miembros que integran la organización
- Poca inversión en capacitación
- Implementación de estrategias rutinarias por evitar gastos
- La falta de comunicación entre las diferentes áreas de la organización
- Imitar las estrategias de la competencia

Elementos para un cambio organizacional.

La innovación, crear nuevas ideas para el desarrollo de la organización. Proceso de cambio, adoptar nuevas ideas que ayuden a la organización a cumplir sus metas, mejorar su ambiente global de trabajo, brindando seguridad y estabilidad laboral a sus empleados fomentado el cambio y motivándoles al aprendizaje (Daft R. , 2011).

Conocimiento

Según Fincowsky; Enrique & Krieger (2011) “el conocimiento es el nuevo recurso para aumentar la competitividad, no ayuda mucho a entender cómo se crea e incorpora el conocimiento a las organizaciones, pero deja en claro la importancia de su gestión en los negocios actuales” (pág.404).

El conocimiento es muy importante implementarlo dentro del entorno organizativo porque facilitara resolver los problemas de forma inmediata e aportar una solución factible. El éxito de una organización es contar con una buena estrategia organizacional, una cultura corporativa propia donde exista una excelente comunicación interna entre el personal y sus conocimientos puedan ser evaluados (Molina & Marsal, 2001).

Las organizaciones que generan conocimiento son las propensas a tener éxito a nivel nacional e internacional liderando en el mercado y generando beneficios.

Tipos de conocimiento

Ikujurio Nokaka hizo una contribución muy importante entre los años 1991-1994 con la creación de un nuevo modelo de cómo generar conocimiento, Benavides Carlos & Quintana Cristina (2003) mencionaron algunos aspectos para crear conocimiento clasificándolo en tácito y explícito, así mismo cabe señalar que el conocimiento se lo comparte de modo dinámico de forma individual y grupal formando el modelo SECI socialización, externalización, combinación e internalización.

Conocimiento Tácito

El conocimiento tácito se da por medio de la experiencia, lo que ocasiona un poco confuso y difícil de transmitir a las demás personas, este conocimiento desarrolla una persona que está ocupando un determinado puesto de trabajo durante un largo tiempo (Fincowsky & kriegler, 2011).

Conocimiento Explicito

El conocimiento explícito es mucho más fácil captarlo entre los miembros de la organización, se puede acceder en cualquier momento porque es un documento publicado por otras personas para la sociedad mediante un lenguaje formal (Fincowsky & kriegler, 2011).

Socialización (de tácito a tácito): consiste en compartir experiencias adquiridas de los individuos con todos los miembros del grupo a través de una convivencia entre todo el personal. Exteriorización (tácito a explícito) es el proceso de transformación del conocimiento de los individuos y grupos, que pueda ser recopilado y revelado a otros individuos. Combinación (explícito a explícito) se utiliza mediante las distribuciones del conocimiento compartido en otros bloques de la organización. Internalización (explícito a tácito) es un sistema de aprender haciendo es decir poner en práctica el conocimiento explícito adquiridos dentro de la organización renovando el conocimiento e implementado nuevas estrategias (Benavides & Quintana, 2003).

Socialización de (tácito a tácito) es aquel donde el individuo interactúa y adquiere conocimiento con otras personas. Externalización (tácito a explícito) son los supuestos o hipótesis que se dan para implantar nuevo conocimiento. Combinación (explícita a explícito) es la mezcla del conocimiento entre los individuos, esto se da a través de reuniones y el apoyo en documentos. Internalización (explícita a tácito) el conocimiento explícito sustentado en papeles, se lo relaciona con toda la experiencia que ha ido adquiriendo el individuo a través del tiempo dentro de la organización y se torna a tácito a través de modelos mentales (Rivero Amador, 2008).

Aplicar el conocimiento significa crear nuevamente una organización renovada, los miembros que forman parte de la organización deben estar comprometidos a generar conocimiento investigando e innovando constantemente por los cambios constantes que se dan en el entorno global, el conocimiento nuevo empieza siempre con la persona y se vuelve colectivo al momento que se lo comparte con todos los miembros así la organización contara con un personal apto y capacitado que sea capaz de enfrentar problemas inesperados.

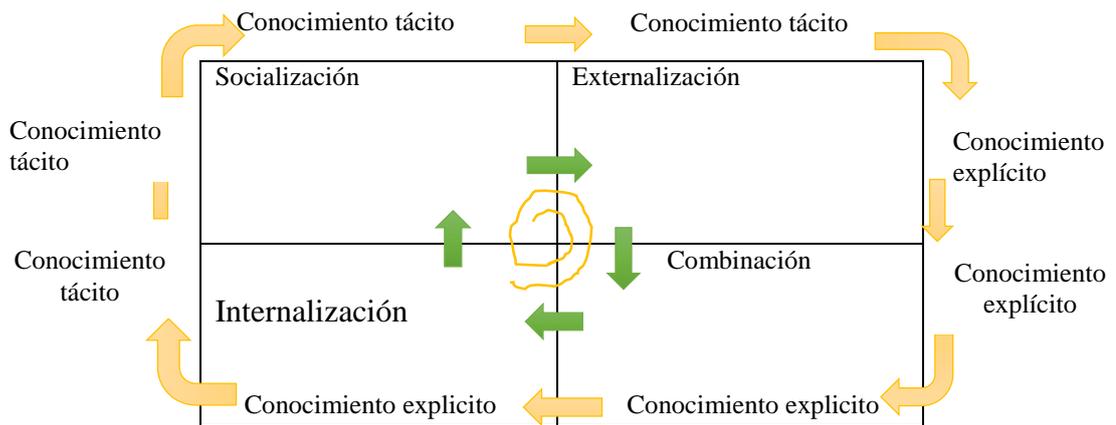


Gráfico 9. Modelo SECI

Fuente: Nonaka y Cono (1998)

Elaborado por: Nonaka y Cono (1998)

Adquisición de conocimiento externo

El personal que está en constante trato con el cliente, conoce una serie de información de las actitudes y su comportamiento, saben cuál es la imagen que los clientes tienen de la organización sobretodo de sus productos y servicios. La organización debe anticiparse a los clientes a conocer sus necesidades presentes y futuras, con el fin de mejorarlas, adaptarlas y lograr clientes satisfechos (Cegarra & Martínez, 2017).

Características

- Identificar las necesidades de los clientes.
- Mejorar los productos o servicios dependiendo a su actividad económica.
- Brindar seguridad a los clientes
- Conocer bien el mercado

Según Zorrilla Hernando, (1997) “el mercado es cada vez más competitivo, lo que demanda mayor innovación en los productos. Debido a esto, el conocimiento debe desarrollarse y ser asimilado cada vez con mayor rapidez” (pág.3).

Las empresas aportan y crean más recursos a medida que va incrementado su conocimiento dentro del mercado. Varias empresas buscan la manera de llegar a nuevos mercados y adquirir conocimiento dentro de su misma línea, para innovar, mejorar y lograr aumentar su presencia (García Cruz, 2002).

Características

- Realizar estudios de mercado
- Conquistar nuevos mercados
- Mejorar la imagen cooperativa de la organización
- Innovar de manera continua los productos o servicios que brindan al mercado

Adquisición del conocimiento interno

Para Alegre, J. & Lapiedra R. (2005). El conocimiento interno también forma parte de la base de conocimientos de la empresa y juega un importante papel en el proceso de la innovación, principalmente mediante las actividades de I+D” (p.123).

La adquisición del conocimiento interno se lo da en la persona a través de la experiencia ayuda a distribuir analizar y gestionar la información con todo el personal y aprender a gestionar de manera adecuada los equipos de trabajo, para su buen funcionamiento y cumplir con los objetivos planteados (Santos, Sanzo, Gracia, & Trespacios, 2009).

Características

- Conocimiento adquirido a través del tiempo por medio de la experiencia
- Incrementan el conocimiento creados por los individuos
- El conocimiento se lo crean mediante la interacción de los individuos que forman parte de la organización.
- Difícil que los competidores puedan copiarlo.

Distribución del conocimiento

Es la transferencia del conocimiento adquirido de manera personal en la organización, para que la información recabada pueda ser analizada de manera colectiva a través de la vinculación del personal.

Es una estrategia para que la organización pueda aprovechar el conocimiento y cumplir con los objetivos institucionales.

Características

- Contribuye a generar conocimiento.
- Permite a todos los miembros de la organización, integrar el conocimiento y aprender unos con otros.
- Invita a todos los empleados que integran la organización a enriquecer sus conocimientos.

Interpretación Colectiva

La interpretación colectiva tiene como prioridad analizar la información más importante recolectada a través de todos los empleados de la organización, para alcanzar una buena participación colectiva con el fin de interpretar eficientemente la información recopilada para proponer nuevas ideas y cumplir con las metas deseadas por la organización (Santos, Sanzo, Gracia, & Trespalacios, 2009).

Características

- Responder a las interrogantes sobre un tema que se esté tratando en la organización.
- Trabajar en equipo.
- Disponer de un tiempo para analizar la información recolectada.
- Buena comunicación entre el personal de la organización.
- Dejar un lado las indiferencias personales.

Memoria

Es la memoria activa de la empresa donde actúan los individuos y las redes sociales. La memoria organizativa se da cuando los individuos aportan su conocimiento, luego de procesar la información, la dirección estratégica planea como se debe alcanzar los objetivos fijados por toda la organización (López, Santos, & Trespalacios, 2008).

Es la base de datos de la Organización, se recolecta toda la información acumulada por el personal a través de los conocimientos que poseen. La información debe ser administrada adecuadamente y estar a disposición de todo el personal de la empresa (Pérez Soltero, 1997).

Su objetivo es captar el conocimiento individual y compartirlo con toda la organización. La tecnología brinda un gran aporte, porque el conocimiento colectivo explícito de la organización puede ser almacenado, consultado, ampliado y reutilizado por cualquier empleado y así ir mejorando el material que posee la organización para una mejor toma de decisiones (Carrión Maroto, 2017).

Características

- Refleja los conocimientos que posee un individuo.
- Los empleados de la organización aportan información relevante.
- Almacena conocimiento y lo pone a disposición de todos los empleados de la organización.
- Apoya a la toma de decisiones.
- Contribuye al éxito de la organización.

Desaprendizaje

Son problemas que se pueden dar cuando la empresa empieza a generar ideas con sus trabajadores, ideas que pueden impedir que la empresa se convierta en una organización que aprende incitando a la mala toma de decisiones (Gómez Romero, Villareal Solís, & Villareal Solís, 2013).

Características

- Aprender de los fracasos
- Rechazar creencias preestablecidas
- No proponer cosas repetitivas sino cambiar su manera de realizarlas
- Estar sujeto a aprender nuevas cosas
- Ventaja favorable

Disciplinas del aprendizaje

Las organizaciones inteligentes se basan en cinco disciplinas entre ellas se encuentra el dominio personal que se trata de conocer las capacidades que posee cada persona y cómo interactúan, modelos mentales ayuda a entender de una fácil manera cómo funciona la organización, visión compartida es el compromiso de todos los empleados con la organización para cumplir con sus objetivos, aprendizaje en equipo es la comunicación que existe entre los individuos para desarrollar su inteligencia y por último el pensamiento sistémico es un modo de analizar el comportamiento e actuar de acuerdo al mundo económico presente, donde los individuos expongan su pensamiento propio (Senge, 2005).

Las disciplinas propuestas por Senge es de gran utilidad para implementarlo dentro de la organización e integrar a todos los empleados, fomentar el trabajo en equipo para que se conviertan en una organización que aprende constantemente, una organización inteligente, siempre y cuando los empleados estén comprometidos con la organización en cumplir sus ideales.

2.3.3 Marco conceptual de la variable dependiente: Beneficios Financieros

Gestión Financiera

La gestión financiera analiza las decisiones y acciones dentro del ámbito financiero, los empresarios deben gestionar sus recursos de manera eficiente y estar en capacidad de tomar decisiones que no afecten a la empresa si no que le ayude a cumplir sus metas y maximizar sus resultados de rentabilidad (Córdoba, 2012).

El aporte de Cortez Henry; Villagómez & Beltrán, (2012) afirma que:

Mediante el diseño de un modelo de gestión financiera se puede verificar si los procedimientos son eficaces y mejoran el control, crean valor y dirigen el desarrollo de la organización. De este modo, la función financiera tiene la agilidad que necesita para anticipar los continuos cambios de la agenda empresarial y sostener el éxito del negocio en el futuro. (pág.3)

La gestión financiera radica en administrar los recursos que la organización posee para cerciorarse de llevar un adecuado control de los ingresos y gastos con la finalidad de cuidar la situación financiera de la organización.

Los estados financieros son una guía para conocer el estado de la organización según Román Juan, (2017) basado en las Normas de Información Financiera “Los estados financieros son las manifestaciones fundamentales de la información financiera; son la representación estructurada de la situación y desarrollo financiero de una entidad a una fecha determinada o por un periodo definido” (pág.63).

Los estados financieros son informes que reflejan la situación económica de la empresa, los valores que arrojan interesa a la administración, dueños, empleados y accionistas, quienes utilizan como fuente de información para fijar nuevas políticas acorde a su situación (Moreno, 2006).

Objetivos

- Evalúa la capacidad que tiene la organización para incrementar su efectivo.
- Refleja la situación financiera de la organización en un periodo determinado.
- Facilita a la toma de decisiones

Para verificar el crecimiento de las cuentas es necesario realizar un análisis a los estados financieros.

El análisis vertical

Para Estupiñan Rodrigo & Estupiñan Orlando (2006) "consiste en determinar la participación de cada una de las cuentas del estado financiero con referencia sobre el total de activos o total de pasivos y patrimonio para el balance general o sobre las ventas para el estado de resultados" (pág.111).

Para realizar el análisis vertical se debe utilizar un solo estados financieros y combinar cada una de sus partes con un total determinado referente al mismo estado, no se puede ver los cambios ocurridos durante el transcurso del tiempo porque es un análisis que estudia la situación financiera actual de la empresa (Ortiz Anaya, 1993).

Objetivos

- Examinar el funcionamiento de la organización dentro de un periodo.
- Determina que porcentaje representa cada cuenta en el total

Análisis horizontal

Para Estupiñan Rodrigo & Estupiñan Orlando (2006) "plantea problemas de crecimiento desordenado de algunas cuentas, como también la falta de coordinación con las políticas de la empresa" (pág.117).

El análisis horizontal se ocupa de los cambios que se dan en las cuentas individuales de un periodo a otro, donde se requiere de dos o más estados financieros para

determinar la variación que ha sufrido una cuenta, con el objetivo de conocer el estado de la empresa referente a otro periodo (Ortiz Anaya, 1993).

Finanzas

Significa aprender a administrar todos los recursos de la organización de manera correcta a través del tiempo Su principal característica es satisfacer las necesidades de las personas e incrementar su patrimonio tratando reducir el riesgo durante su ejecución (Levy, 2005).

Decisiones Financieras de los individuos

- Decisiones de consumo y ahorro: saber administrar los recursos de la organización en el presente para no tener inconvenientes en el futuro.
- Decisiones de inversión: saber cuál es la manera correcta de invertir el dinero
- Decisión del financiamiento: cómo utilizar el dinero que pertenece a otros individuos tener claro en qué momento se debe realizar los gastos e inversión
- Decisiones de administración de riesgos: saber en qué momento y cómo voy a averiguar si una inversión beneficia o afecta a la organización (Bodie & Merton, 2003).

Beneficios Financieros

Las empresas que usan los conceptos de dirección estratégica muestra una mejoría significativa en los servicios que prestan aumentando la rentabilidad y la productividad en comparación con las empresas que no implementan estrategias dentro de la organización. Las empresas más grandes y que tiene una buena posición en el mercado acostumbran a planificar las actividades que van a realizar y estar preparadas en caso de que se presenten problemas en el futuro. Las empresas que acogen nueva estrategia muestran un mayor rendimiento financiero a largo plazo (Fred R, 2003).

Los beneficios financieros se refieren a la rentabilidad que tiene la organización con el objetivo de conocer las utilidades, analizando la situación financiera real de la

organización. Se puede definir, además, como el resultado de las decisiones que toma la administración, esta perspectiva junto al aprendizaje organizacional tiene una relación positiva para mejorar los resultados financieros (Suárez, 2008).

Metas Operativas de la organización que aprende.

Las metas operativas buscan cumplir con las metas de la organización, los resultados que se dan a corto plazo que pertenecen a las tareas primordiales de la organización (Daft, 2011).

Los beneficios financieros son las ganancias que tiene la organización en un periodo de tiempo, arrojando resultados positivos mediante la aplicación de nuevas estrategias y su excelente manejo empresarial.

Crecimiento Financiero

Según Charles y otros, (2000) “El crecimiento financiero se debe a que el público se muere por adquirir un producto (pág.545)”. Cuando existe una excelente aceptación por parte del mercado, la organización tiene una prospera economía gracias al alto desempeño de sus miembros que persiguen un mismo propósito.

En el caso de una cooperativa el crecimiento financiero se da mediante:

- Incremento de captaciones de pólizas, prestamos, y aperturas de cuentas.
- Crecimiento de clientes.

Liquidez

Según Wild John y otros, (2007) “La liquidez es la capacidad de convertir activos en efectivos, o de obtener efectivo para cumplir con las obligaciones a corto plazo” (pág.500).

La Liquidez y solvencia se diferencian por el tiempo para cumplir con sus obligaciones, La liquidez se debe pagar a corto plazo, para llevar a cabo el cálculo de los activos y pasivos circulantes (Rodríguez, 2012).

Según la SEPS, (2016) “la liquidez en las entidades financieras se evalúa por la habilidad para atender los requerimientos de sus depositantes oportunamente y nuevas solicitudes de crédito” (pág. 20).

Indicador de liquidez

	Fórmula
Indicador	$\frac{\text{Fondos Disponibles}}{\text{Total depósitos a corto plazo}}$

Tabla 4. Indicador de liquidez

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS)

Elaborado por: Guamán Y. (2017)

Indicadores de liquidez

Liquidez Corriente

Este indicador relaciona los activos corrientes frente a los pasivos de su mismo entorno, si el valor que arroja es positivo significa que la empresa puede cumplir con las deudas que tiene a corto plazo y si es negativo en el futuro tendrá problemas de insolvencia es decir no contara con el dinero suficiente para cumplir con sus obligaciones (Rincón, 2011).

Fórmula:

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activos Corrientes}}{\text{Pasivos Corrientes}}$$

Capital de trabajo

El capital de trabajo está conformado por todos los recursos existentes que la organización dispone, para cubrir su pasivo a corto plazo. (Toro, 2014)

Fórmula

$$\textit{Capital de Trabajo} = \textit{Activo Corriente} - \textit{Pasivos Corrientes}$$

Rentabilidad

La rentabilidad es el beneficio económico que se da a través del tiempo por cada recurso invertido, de acuerdo a la actividad económica a la que se dedique la organización (Córdoba, 2012).

Rendimiento sobre el Capital

La rentabilidad sobre el capital es un indicador que muestra la relación que existe entre la utilidad y en patrimonio para facilitar la toma de decisiones y conocer si su resultado económico es favorable o desfavorable (Briseño, 2006) .

Rentabilidad sobre los activos

Mide la eficacia que tiene el departamento administrativo de la empresa para generar utilidades con el financiamiento correcto de sus activos, permite analizar si el rendimiento de la empresa es bueno o malo mientras más alto es su valor su utilidad es más favorable (Cordoba, 2014).

Indicadores de rentabilidad

Indicador	Fórmula
Rendimiento sobre el Capital	$\frac{\text{Utilidad o pérdida del ejercicio}}{\text{Patrimonio} - \text{Utilidad o pérdida del ejercicio}}$
Rentabilidad sobre los activos	$\frac{\text{Utilidad o pérdida del ejercicio}}{\text{Activo}}$

Tabla 5. Indicadores de rentabilidad

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS)

Elaborado por: Guamán Y. (2017)

Solvencia

La solvencia evalúa la capacidad que tiene la empresa para pagar las obligaciones que posee a largo plazo (Rodríguez, 2012).

Indicador de Solvencia

	Fórmula
Indicador	$\frac{\text{Cartera Improductiva}}{\text{Patrimonio}}$

Tabla 6. Indicador de Solvencia

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS)

Elaborado por: Guamán Y. (2017)

Endeudamiento

Indica en porcentaje el aporte de dinero realizado por los individuos internos y externos a la organización, que se utiliza para generar utilidades (Robles, 2012).

Razón de endeudamiento: indica que de cada dólar invertido en los activos, una parte es financiada por personas que no forman parte organización (cuentas que representan al pasivo) y por los socios o accionistas de la organización (cuentas que representan el capital contable) (Robles, 2012).

Fórmula en una empresa de bienes

$$\text{Razón de Endeudamiento} \quad \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Activo Total}}$$

Fórmula para una empresa de Servicios

$$\text{Razón de Endeudamiento} \quad \frac{\text{Capital Contable}}{\text{Activo Total}}$$

Incremento de captación

Constituye como las cooperativas tienden a obtener nuevos clientes por los servicios que brindan y los recursos económicos que han sido depositados a través de depósitos a la vista o depósitos a plazo (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria).

Socios.

Son personas que forman parte de una entidad financiera y acceden fácilmente a los servicios que otorgan.

Ventajas

- Facilidad para acceder a un préstamo
- Interés ganado por las pólizas a plazo fijo

Desventaja

- Pérdida económica provocada por malos manejos administrativos.

Racionales Hemisferio Superior. Izq. (A): Análisis Realismo Lógica Postura crítica Riesgo	Experimentales Hemisferio Sup. Der (C): Imagina Especula Asume Curiosidad
Cuidadosos Hemisferio Inf. Izq (B): Evita el riesgo Crea reglas Evita sorpresas Disciplinado	Emotivos Hemisferio Inf. Der (D): Expresivo Espiritual Sensible Habla mucho

Tabla 7. Modelo propuesto por Ned Hermann

Fuente: Herrmann, Ned

Elaborado por: Aragón Maribel & Jiménez Yazmín

Describe cuatro estilos de aprendizaje para conocer la forma de pensar de los individuos, el primero es hemisferio superior izquierdo está asociado al pensamiento lógico, le gusta competir, son excelentes para emitir comentarios y evaluar, utiliza la lógica para resolver problemas tienen una fascinación por los números así mismo el hemisferio inferior izquierdo se identifica por su comportamiento le encanta tener poder sobre los demás da una valiosa importancia a la experiencia y le gusta ser organizado mientras que el hemisferio superior derecho le encanta ser originales y no imitar a los demás. Son arriesgados, poseen un humor encantador y al final el hemisferio inferior derecho sociabiliza fácilmente con los demás siendo amables, muestran interés por aprender cuando un tema les gusta lo expresan claramente (Aragón & Jiménez, 2009).

2.4 Hipótesis

H0: La distribución del conocimiento no se correlaciona con la adquisición de conocimiento interno.

H1: La distribución del conocimiento se correlaciona con la adquisición de conocimiento interno.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona con la adquisición del conocimiento interno.

H2: La interpretación colectiva se correlaciona con la adquisición del conocimiento interno.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona con la distribución del conocimiento.

H3: La interpretación colectiva se correlaciona con la distribución del conocimiento.

H0: La adquisición de conocimiento interno no se correlaciona con los beneficios financieros.

H4: La adquisición de conocimiento interno se correlaciona con los beneficios financieros.

H0: La distribución del conocimiento no se correlaciona con los beneficios financieros.

H5: La distribución del conocimiento se correlaciona con los beneficios financieros.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona los beneficios financieros.

H6: La interpretación colectiva se correlaciona los beneficios financieros.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

3.1.1 Enfoque Cual-quantitativo

Hernández, Fernández, & Baptista, (2006) sostiene que una investigación sigue un enfoque cuantitativo cuando utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, medir su comportamiento y probar teorías mediante un análisis estadístico. Se procedió a describir los datos obtenidos de la encuesta de investigación a través de herramientas de estadística descriptiva del aprendizaje organizacional y los beneficios financieros dentro de las cooperativas, por lo que se considera al presente proyecto de investigación como de enfoque cuali-cuantitativo.

3.2 Modalidad de la investigación

3.2.1 Observacional

En concordancia con el autor Hernández Sampieri y otros (2014) la investigación observacional se da a través de un registro confiable y sistemático de su comportamiento sobre las situaciones que ocurren durante el tiempo que dura la investigación; en el presente estudio se procedió a realizar un análisis estadístico de sus variables sin la necesidad de hacer ninguna manipulación de las mismas, por lo que por naturaleza la investigación realizada sigue una modalidad observacional.

3.2.2 Diseño transversal

Hernández Sampieri y otros (2014) menciona que una investigación es de diseño transversal cuando se recolecta información durante un periodo de tiempo por lo cual nuestro proyecto de investigación se realizará una sola vez en el tiempo con el objetivo de analizar su incidencia e interrelación.

3.3 Nivel de investigación

3.3.1 Exploratoria

La investigación exploratoria según Arias (2012) se da sobre objetos y temas no conocidos o menos estudiados en el medio, que expresan resultados con una perspectiva aproximada, con un nivel esencial de conocimiento sobre el tema u objeto. En este proyecto de investigación se va a realizar una primera investigación de las dimensiones del aprendizaje organizacional, y los beneficios financieros, así como el contexto en el cual estas se desarrollan debido a que no constan proyectos vinculados hacia este tema y mucho menos implementado en cooperativas dentro del país.

3.3.2 Descriptiva

Según (Muñoz Razo, 2011). “la investigación descriptiva representa algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje de graficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades y particularidades” (pág.23). Se considera una investigación descriptiva porque presenta las características de las variables a través de datos estadísticos, permite examinar el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros dentro de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua.

3.3.3 Correlacional

Para Ávila Héctor (2006) la investigación correlacional permite estudiar el grado de relación que existe entre las variables objeto de estudio, aplicando una herramienta estadística, en la actual investigación se procedió a realizar una prueba de hipótesis para identificar si el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros se encuentran relacionados.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

De acuerdo al criterio de Bernal A, (2006) de que la población “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades del muestreo” (pág.164).

Se considera como población objeto de estudio las 54 cooperativas del segmento 1, 2, 3, y 4 registradas en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS). En la investigación se trabajó con la totalidad de cooperativas debido a que dos cooperativas que forman parte del segmento 4 se rehusó a contestar la encuesta. Cabe indicar que no se trabajó con el segmento 5 porque se consideró que no presenta condiciones adecuadas para la investigación es decir la mayoría de cooperativas son pequeñas y no cuenta con el personal indicado para su administración, esto provoca la poca aceptación de las personas.

El cuestionario estaba dirigido al gerente general o al jefe de recursos humanos a quienes se les aplicó una encuesta con el objetivo de determinar los procesos del aprendizaje organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua.

3.4.2 Muestra

Ludewing Cristina, (2014) indica que la muestra es una parte que se obtiene aleatoriamente de una población objeto de estudio, con el fin de conseguir información importante para la investigación. La presente investigación dispone de una población pequeña, por lo que no se efectuó ningún tipo de muestreo estadístico y se decidió trabajar con todas las cooperativas que conforman el segmento 1, 2,3 y 4 de la provincia de Tungurahua.

Cooperativas de ahorro y crédito, por segmento Ecuador

Segmento	Cooperativas
1	27 cooperativas
2	33 cooperativas
3	85 cooperativas
4	187 cooperativas
5	396 cooperativas
Total:	728 cooperativas

Tabla 8. Cooperativas de ahorro y crédito, por segmento Ecuador
Fuente: Superintendencia de Economía Popular y solidaria SEPS (30/09/2016)
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Cuadro del número de Cooperativas por segmentos en la provincia de Tungurahua

SEGMENTOS	NUMERO DE COOPERATIVAS
SEGMENTO 1	5
SEGMENTO 2	4
SEGMENTO 3	7
SEGMENTO 4	38
TOTAL	54

Tabla 9. Cuadro del número de Cooperativas por segmentos en la provincia de Tungurahua.
Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria SEPS (2017)
Elaborado por: Guamán Y. (2017)

3.5 Operacionalización de las variables

3.5.1 Variable independiente: Aprendizaje Organizacional

Concepto	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento
Aprendizaje organizacional es una estrategia única, difícil de imitar que incrementa el rendimiento económico.	Adquisición del conocimiento interno	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Política de investigación y desarrollo consolidada 2.- Opiniones y sugerencias de los empleados 3.- Los empleados son una fuente habitual de información 4.- La manera de gestionar y competir de la cooperativa. 	Encuesta
	Distribución de conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Se comparte la información generada de clientes. 2.- Se efectúan reuniones periódicas para compartir la información disponible entre todos los miembros de la cooperativa. 3.- Los grupos de trabajo de la cooperativa comparten diariamente la información que recolectan. 4.- Compartir la información es la forma de trabajar en la cooperativa. 5.- La información relevante se distribuye rápidamente a toda la cooperativa. 	
	Interpretación colectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Todos los empleados de la cooperativa comparten el mismo objetivo. 2.- El trabajo en equipo dentro de la cooperativa es habitual. 3.- Los empleados de la cooperativa son conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos globales. 4.- Los empleados de la cooperativa trabajan de manera coordinada. 5.- La cooperativa busca todo el tiempo lograr un consenso sobre cuál es la manera de actuar. 6.- Los empleados analizan cómo afecta la nueva información a la cooperativa. 	

Tabla 10. Operacionalización de la variable independiente

Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

3.5.2 Variable dependiente: Beneficios Financieros

Concepto	Dimensiones	Ítems	Técnica o instrumento
Beneficios financieros Son los recursos que la organización tiene a favor de la cooperativa.	Liquidez	1.- El capital para cubrir sus obligaciones a corto plazo.	Encuesta
	Rentabilidad	1.- Incremento del rendimiento financiero	
	Crecimiento	1.- Número de socios 2.- Captaciones	

Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

3.6 Descripción del tratamiento de la información

3.6.1 Plan de recolección de información

Para estudiar el aprendizaje organizacional y su relación con los beneficios financieros, se utilizó una encuesta estructurada en escala de Likert de 1 a 5 para ser evaluadas, siendo 1 el valor mínimo y 5 el valor máximo, donde cada variable contaba con una escala diferente como se muestra a continuación:

Aprendizaje organizacional		Beneficios financieros	
1=	Total desacuerdo	1=	Muy bajo
2=	Desacuerdo	2=	Bajo
3=	Moderado	3=	Aceptable
4=	De acuerdo	4=	Alto
5=	Muy de acuerdo	5=	Muy Alto

Tabla 12. Afirmaciones
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

El cuestionario se diseñó con preguntas relacionadas a la variable independiente que corresponde al “aprendizaje organizacional” dividida en tres secciones: adquisición del conocimiento interno, distribución del conocimiento y la interpretación colectiva con un total de 15 preguntas. De la misma forma se realizó 4 preguntas respecto a la variable dependiente los “beneficios financieros”.

3.6.2 Plan de procesamiento de la información

Los resultados obtenidos por la encuesta fueron tabulados en Excel, al finalizar se procedió a realizar un análisis de cada pregunta a través de gráficas para indicar los resultados adquiridos en porcentajes, luego la información se procesó en el programa SPSS (statistical Product and Service) que según el criterio de Bausela (2005) “es una herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico” (pág.64). Posteriormente,

se calculó las correlaciones bivariadas de spearman, por otro lado, también se procedió a analizar parámetros estadísticos de cada dimensión como la media aritmética y la desviación estándar, además para medir la confiabilidad del instrumento se procedió a calcular el alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Principales resultados

4.1.1 Análisis de los resultados obtenidos

La encuesta que se utilizó en el presente proyecto de investigación consta de diecinueve preguntas que permitió conocer la situación actual de las cooperativas de ahorro crédito de la provincia de Tungurahua.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante la investigación.

Alfa de Cronbach

Con el fin de validar la encuesta se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach que se reveló la confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	42

Tabla 13. Alfa de Cronbach
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Como se puede observar en la tabla 32 el coeficiente Alfa de Cronbach supera a 0,8, el resultado tiene un valor de 0,903, lo indica un alto grado de fiabilidad.

Aprendizaje organizacional

1. Adquisición de conocimiento interno

- Pregunta 1.1 Política de investigación y desarrollo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	5	9%
Desacuerdo	4	8%
Moderado	16	31%
De acuerdo	14	27%
Muy de acuerdo	13	25%
Total	52	100%

Tabla 14. Política

Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

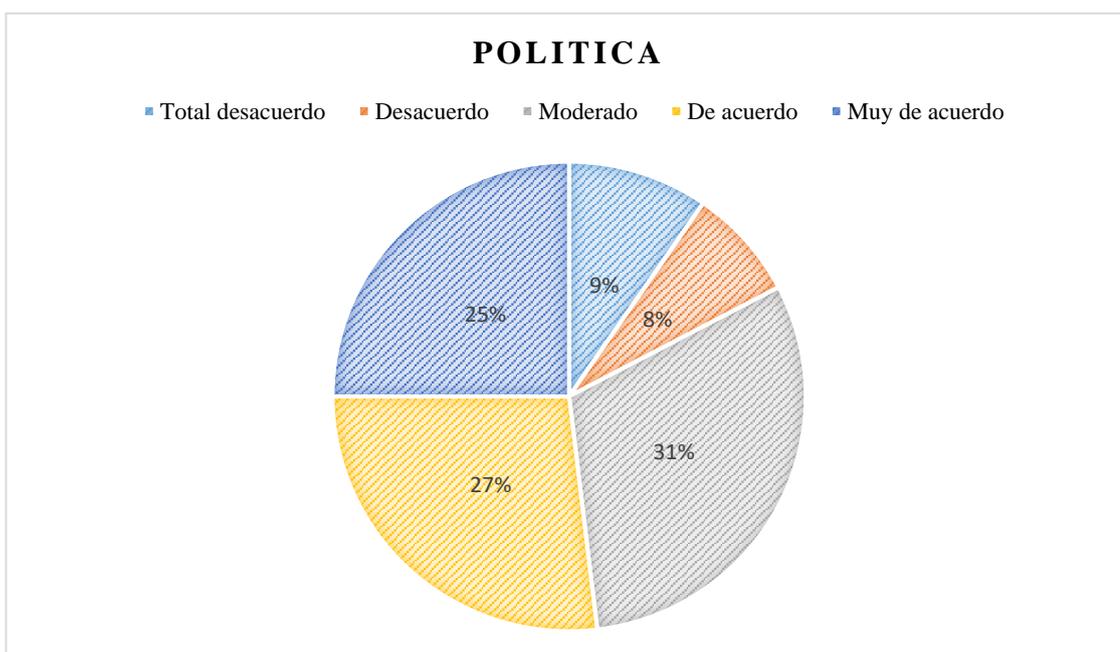


Gráfico 10. Política

Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que no todas las Cooperativas de Ahorro y Crédito cuentan con una política de investigación y desarrollo propia, es decir, no tienen un conocimiento claro de cómo enfocarlo a mejorar los servicios financieros.

- Pregunta 1.2 Opiniones y sugerencias de los empleados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	2	4%
Moderado	6	12%
De acuerdo	21	40%
Muy de acuerdo	23	44%
Total	52	100%

Tabla 15. Opiniones y sugerencias de empleados
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

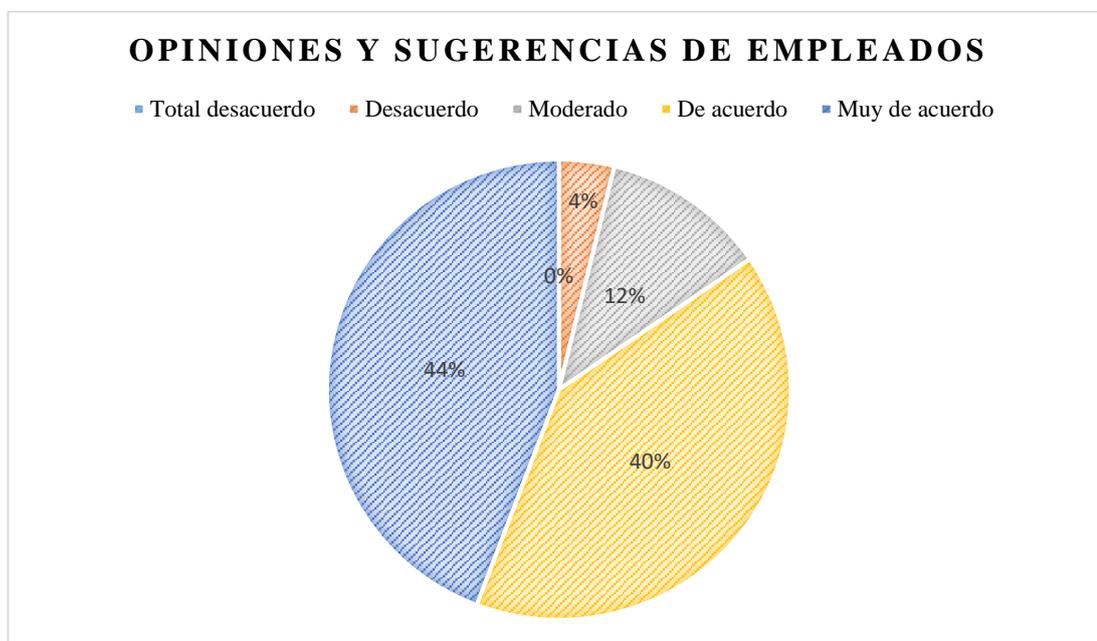


Gráfico 11. Opiniones y sugerencias de empleados
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayoría de cooperativas encuestadas mencionaron estar muy de acuerdo en tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados porque ayuda a identificar las deficiencias empresariales y departamentales.

- Pregunta 1.3 Los empleados son una fuente habitual de información.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	2	4%
Moderado	5	9%
De acuerdo	17	33%
Muy de acuerdo	27	52%
Total	52	100%

Tabla 16. Fuente habitual de información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

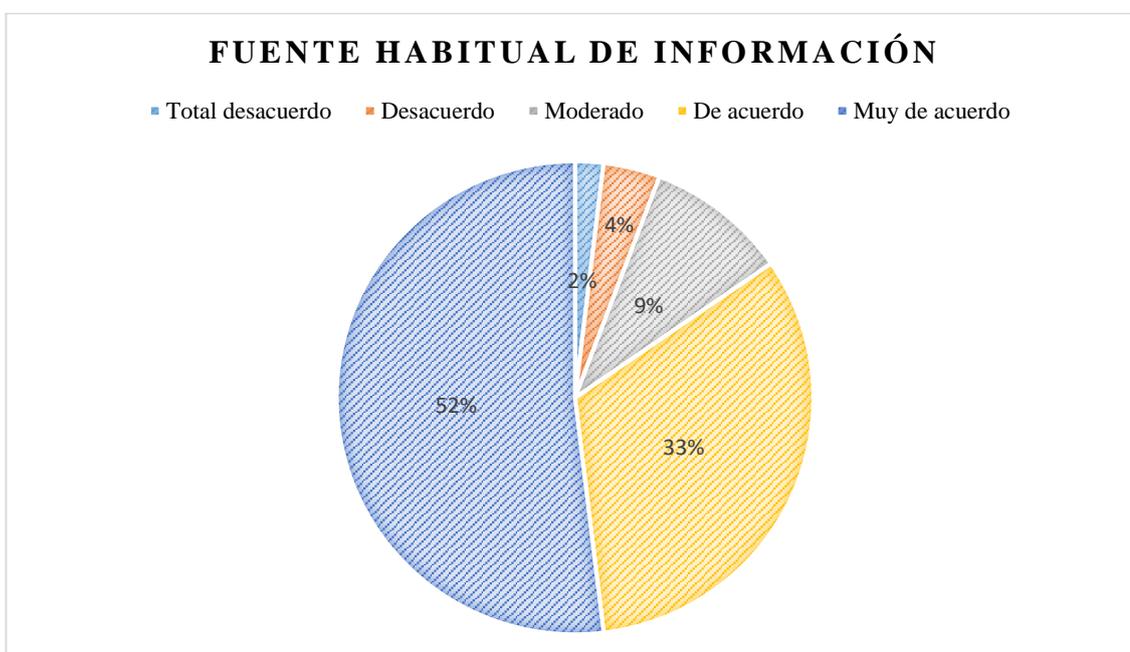


Gráfico 12. Fuente habitual de información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayoría de cooperativas está muy de acuerdo que los empleados son fuente habitual de información, debido a que desempeñan sus capacidades y destrezas para resolver sucesos inesperados que se dan dentro de las instituciones financieras.

- Pregunta 1.4 La manera de gestionar y competir de la cooperativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	2%
Moderado	3	6%
De acuerdo	19	36%
Muy de acuerdo	29	56%
Total	52	100,00%

Tabla 17. Manera gestionar y competir
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

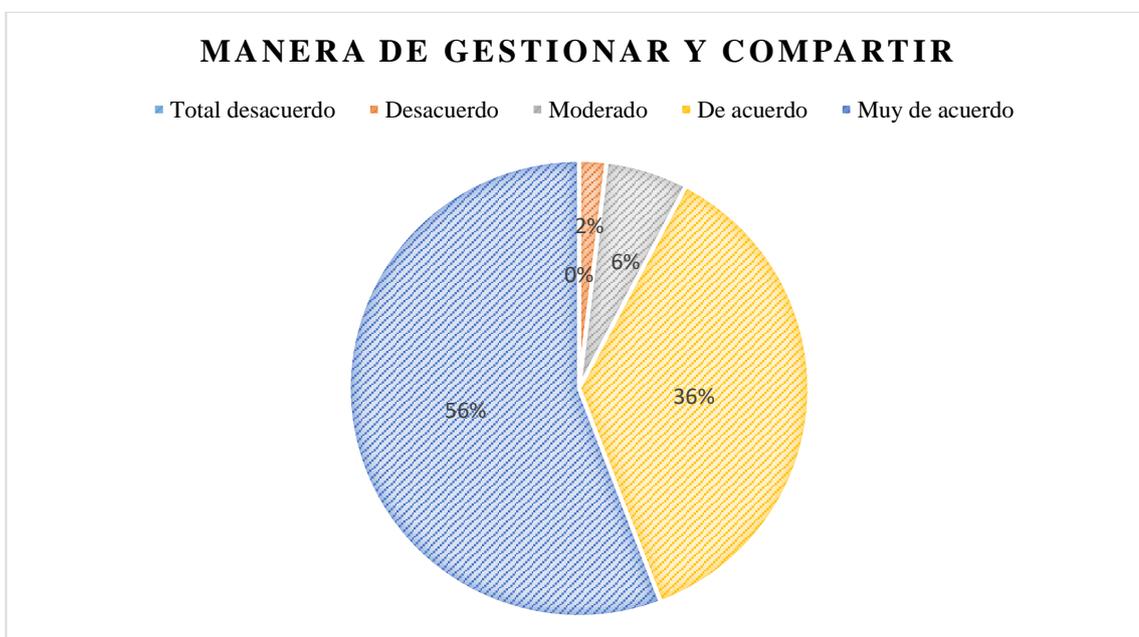


Gráfico 13. Manera de gestionar y competir
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están muy de acuerdo que los empleados expresen sus opiniones y realicen sugerencias acerca de la forma de gestionar y competir de la cooperativa para una mejor toma de decisiones.

2. Distribución del conocimiento

- Pregunta 2.1 Se comparte la información generada de clientes.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	2	4%
Desacuerdo	3	6%
Moderado	3	6%
De acuerdo	22	42%
Muy de acuerdo	22	42%
Total	52	100%

Tabla 18. Información de clientes
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

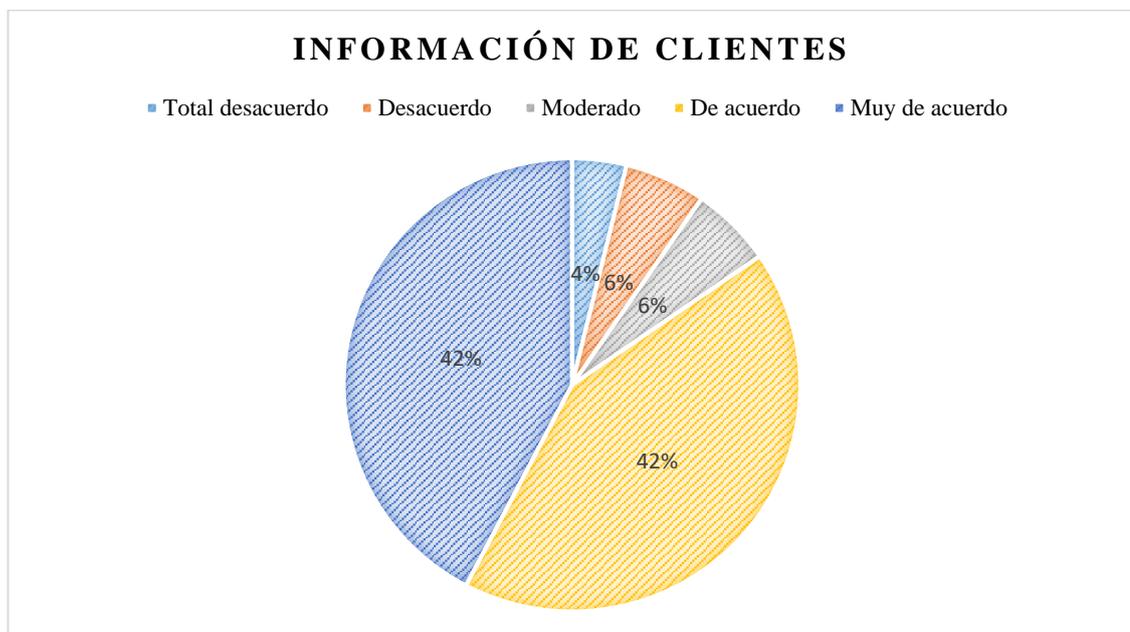


Gráfico 14. Información de clientes
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que gran parte de cooperativas comparten la información generada de sus clientes, con el fin de mantener una buena relación, conocer sus necesidades y conseguir un buen crecimiento económico.

- Pregunta 2.2 Se efectúan reuniones periódicas para compartir la información disponible entre los miembros de la cooperativa.

Reuniones periódicas		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	2	4%
Desacuerdo	0	0%
Moderado	4	8%
De acuerdo	13	25%
Muy de acuerdo	33	63%
Total	52	100%

Tabla 19.Reuniones periódicas
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

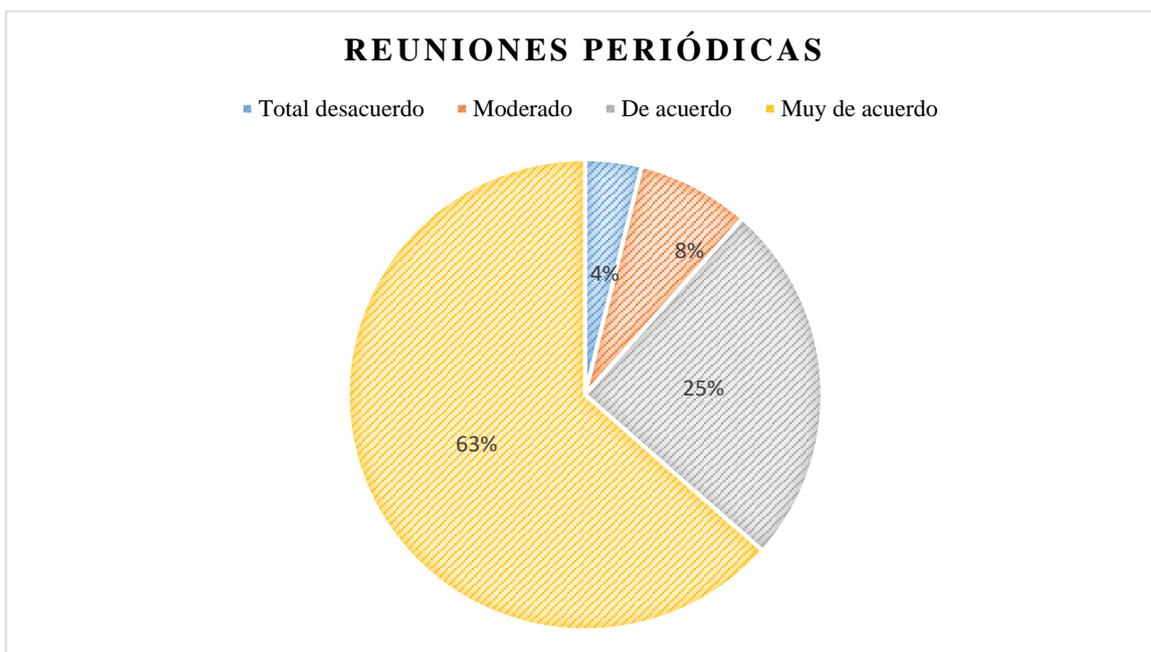


Gráfico 15.Reuniones periódicas
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están muy de acuerdo en realizar reuniones periódicas con el propósito de compartir toda la información disponible y conocer la situación actual de la entidad financiera.

- Pregunta 2.3 Los grupos de trabajo de la cooperativa comparten diariamente la información que recolectan.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	0	0%
Moderado	10	19%
De acuerdo	23	44%
Muy de acuerdo	18	35%
Total	52	100%

Tabla 20. Información acumulada compartida
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

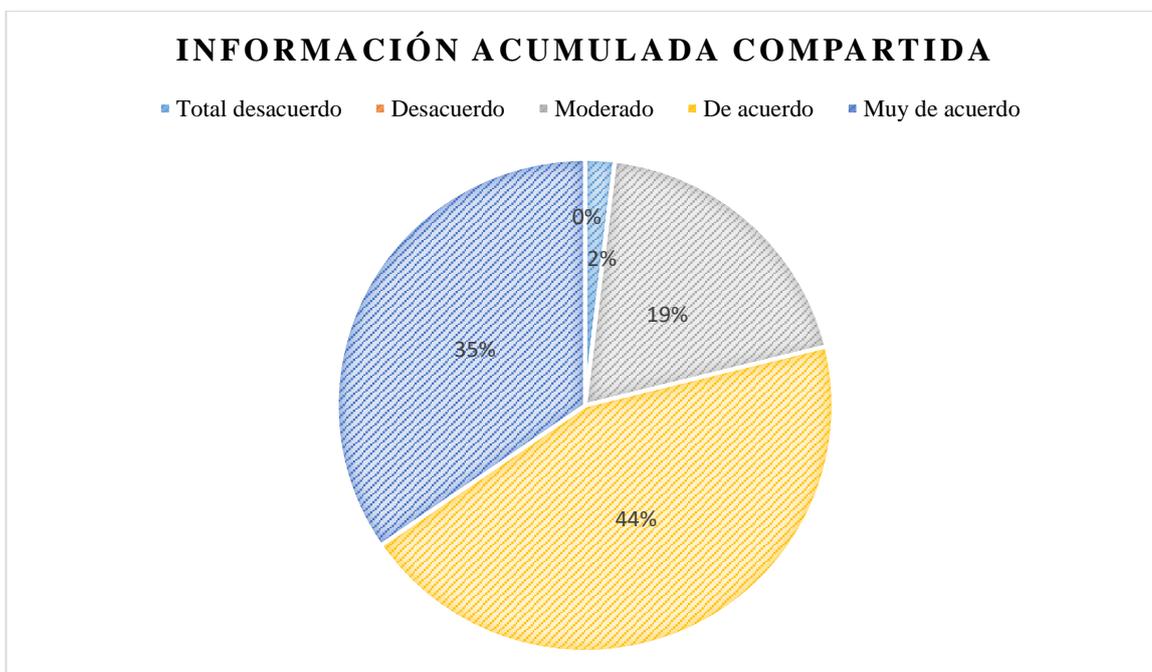


Gráfico 16. Información acumulada compartida
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están de acuerdo en compartir la información que acumulan en grupos de trabajo con el fin de alcanzar sus objetivos y metas propuestas.

- Pregunta 2.4 Compartir la información es la forma de trabajar en la cooperativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	2%
Moderado	5	10%
De acuerdo	25	48%
Muy de acuerdo	21	40%
Total	52	100%

Tabla 21. Información compartida
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

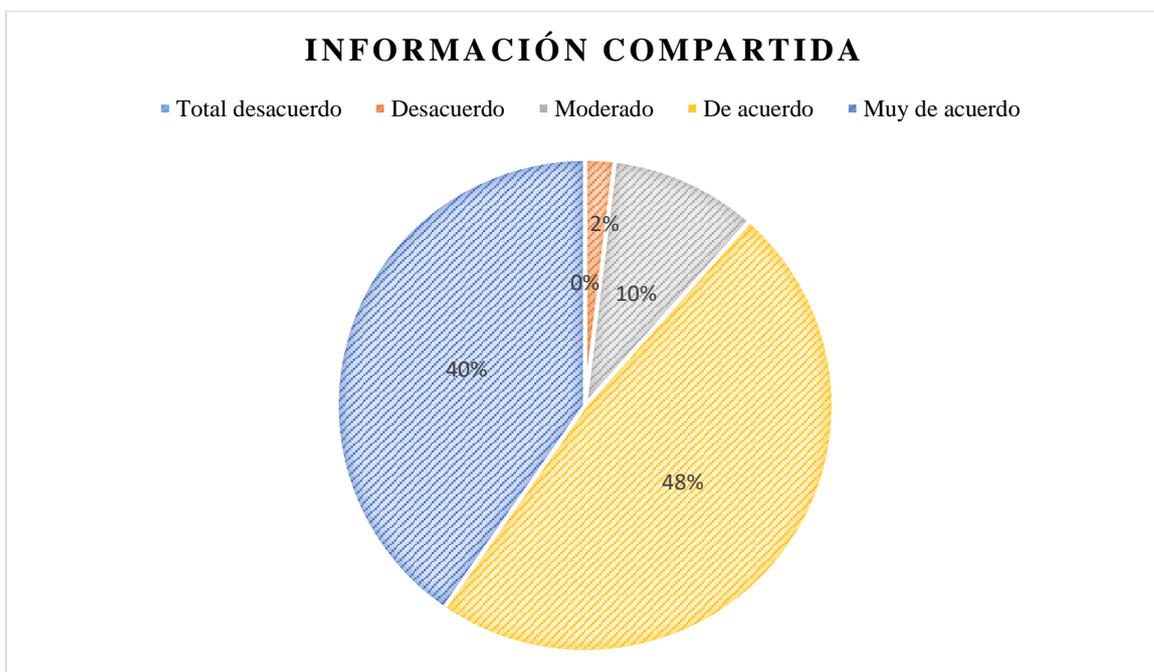


Gráfico 17. Información compartida es la forma habitual de trabajar
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que un gran número de cooperativas están de acuerdo que compartir la información es la manera habitual de trabajar, porque existe lineamientos y directrices para obtener mejores resultados empresariales.

- Pregunta 2.5 La información relevante se distribuye rápidamente a toda la cooperativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0,%
Desacuerdo	4	8%
Moderado	3	6%
De acuerdo	28	54%
Muy de acuerdo	17	32%
Total	52	100%

Tabla 22. Distribución inmediata de la información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

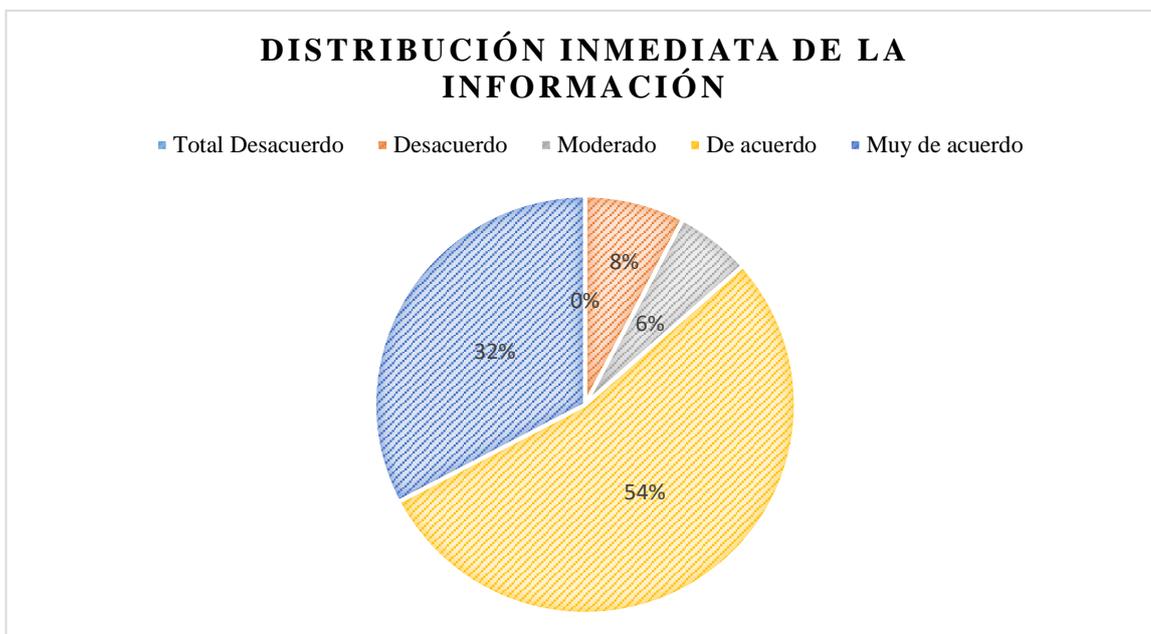


Gráfico 18. Distribución inmediata de la información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están de acuerdo en distribuir la información relevante rápidamente a todos los miembros que integran la organización y así poder evitar problemas de liquidez.

3. Interpretación colectiva

- Pregunta 3.1 Todos los empleados de la cooperativa comparten el mismo objetivo.

Objetivo compartido por los empleados		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	2	4%
Moderado	4	8%
De acuerdo	18	34%
Muy de acuerdo	27	52%
Total	52	100%

Tabla 23. Objetivo compartido por los empleados
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

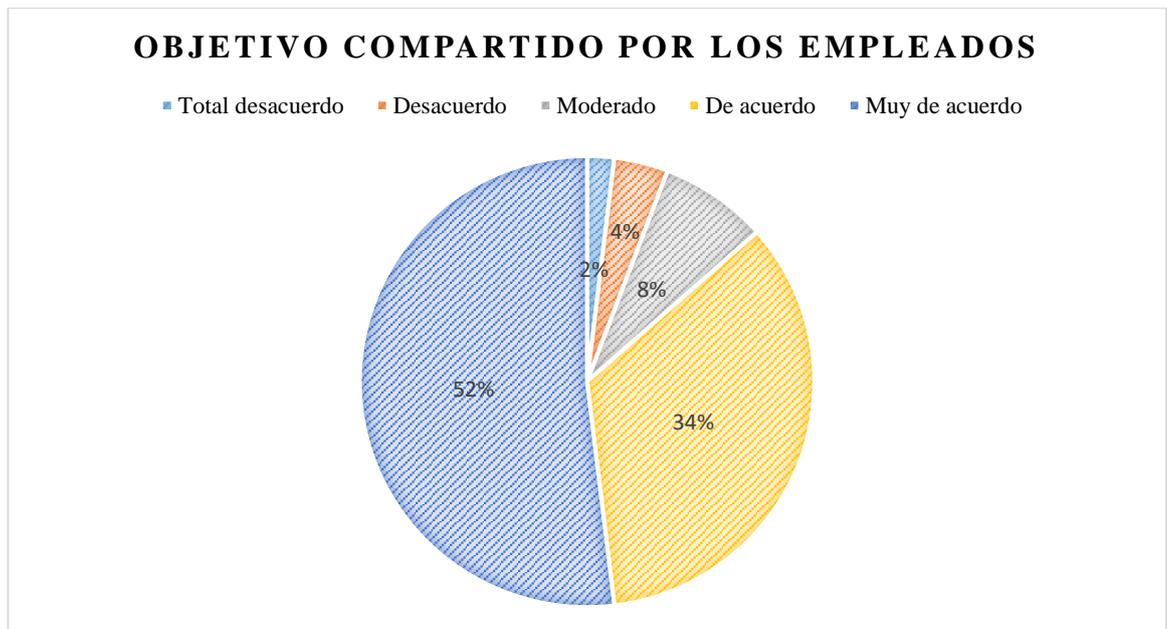


Gráfico 19. Objetivo compartido por los empleados
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas comparten el mismo objetivo debido a que todos buscan su crecimiento.

- Pregunta 3.2 El trabajo en equipo dentro de la cooperativa es habitual.

Trabajo en equipo		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0
Desacuerdo	1	2%
Moderado	7	13%
De acuerdo	14	27%
Muy de acuerdo	30	58%
Total	52	100%

Tabla 24. Trabajo en equipo
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

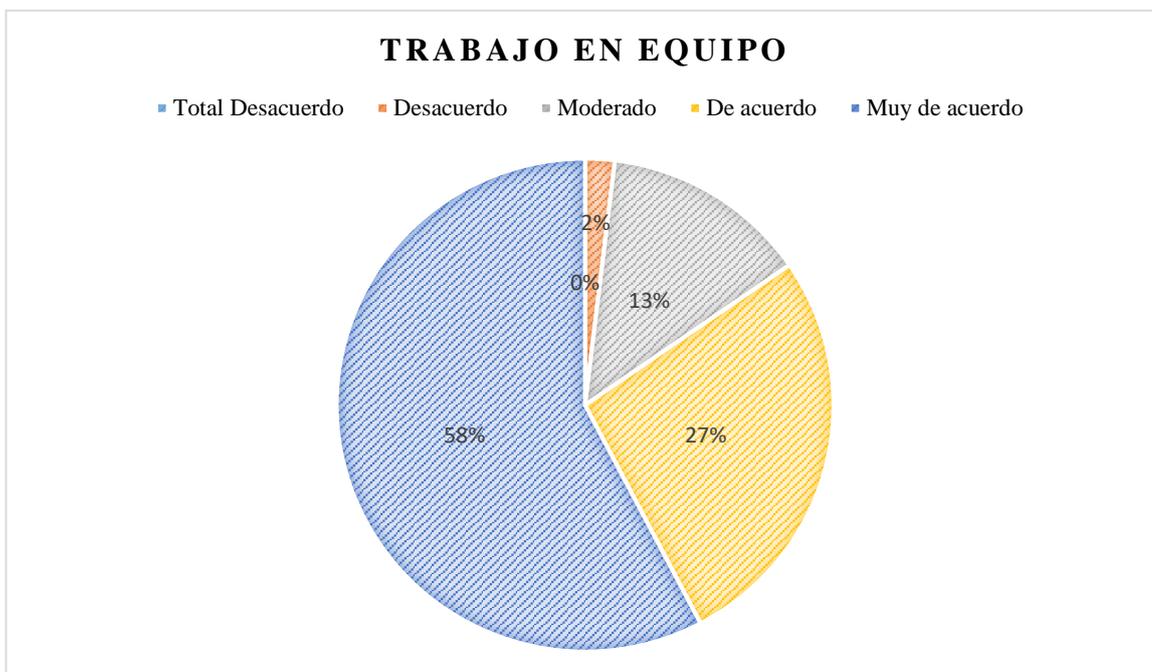


Gráfico 20. Trabajo en equipo
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas trabajan en equipo debido a que da mejores resultados que el trabajo individual porque es una buena manera de aprender entre si y dar soluciones rápidas que beneficien a la cooperativa.

- Pregunta 3.3 Los empleados de la cooperativa son conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos globales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	0	0%
Moderado	9	17%
De acuerdo	22	42%
Muy de acuerdo	20	39%
Total	52	100%

Tabla 25. Objetivos globales
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

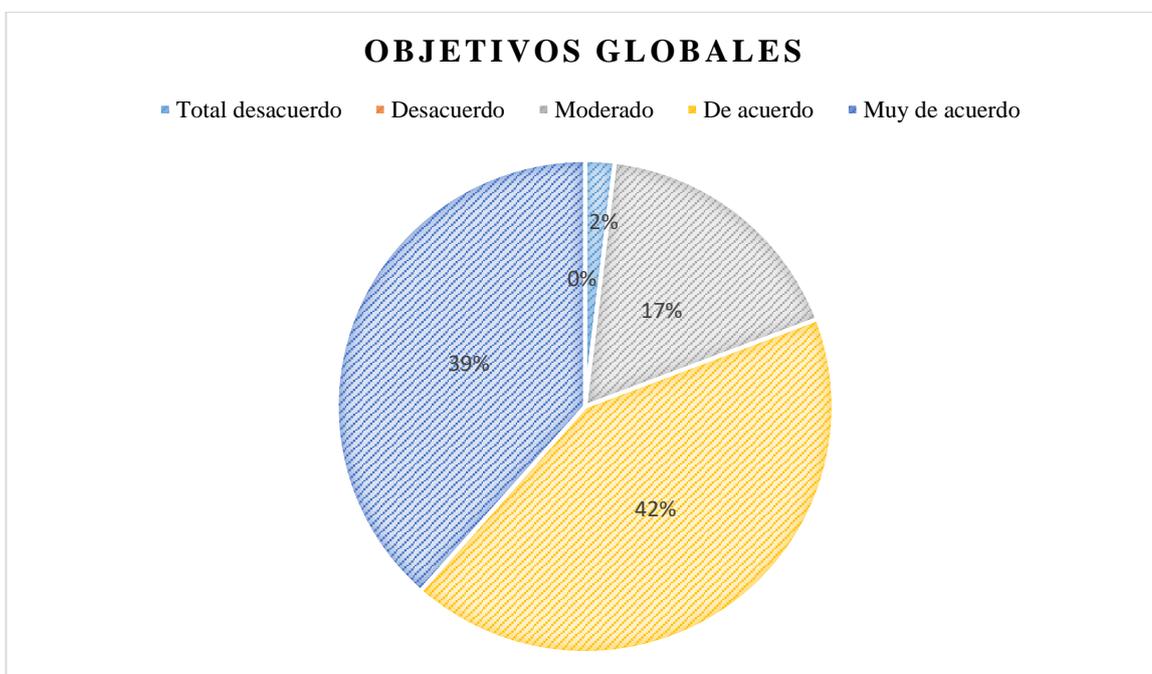


Gráfico 21. Objetivos globales
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que un gran número de cooperativas están de acuerdo en que sus miembros saben perfectamente como contribuir al logro de los objetivos globales porque institucionalmente se les asigna funciones y metas que deben cumplir.

- Pregunta 3.4 Los empleados de la cooperativa trabajan de manera coordinada.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	2%
Moderado	4	8%
De acuerdo	21	40%
Muy de acuerdo	26	50%
Total	52	100%

Tabla 26.Trabajo coordinado
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

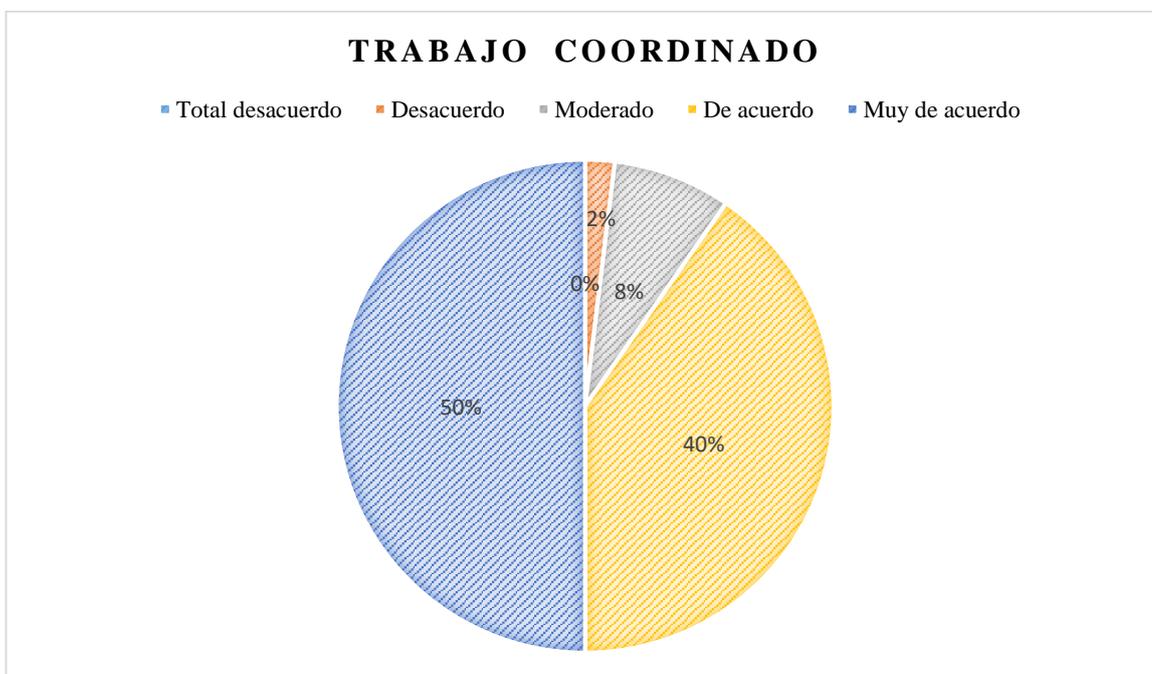


Gráfico 22.Trabajo coordinado
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están muy de acuerdo de que sus miembros trabajen de forma coordinada y adecuada para el logro de objetivos porque así tendrían una visión más compleja de los acontecimientos que se dan en la cooperativa.

- Pregunta 3.5 La cooperativa busca todo el tiempo lograr un consenso sobre cuál es la manera de actuar.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Moderado	5	10%
De acuerdo	24	46%
Muy de acuerdo	23	44%
Total	52	100%

Tabla 27. Manera de actuar
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

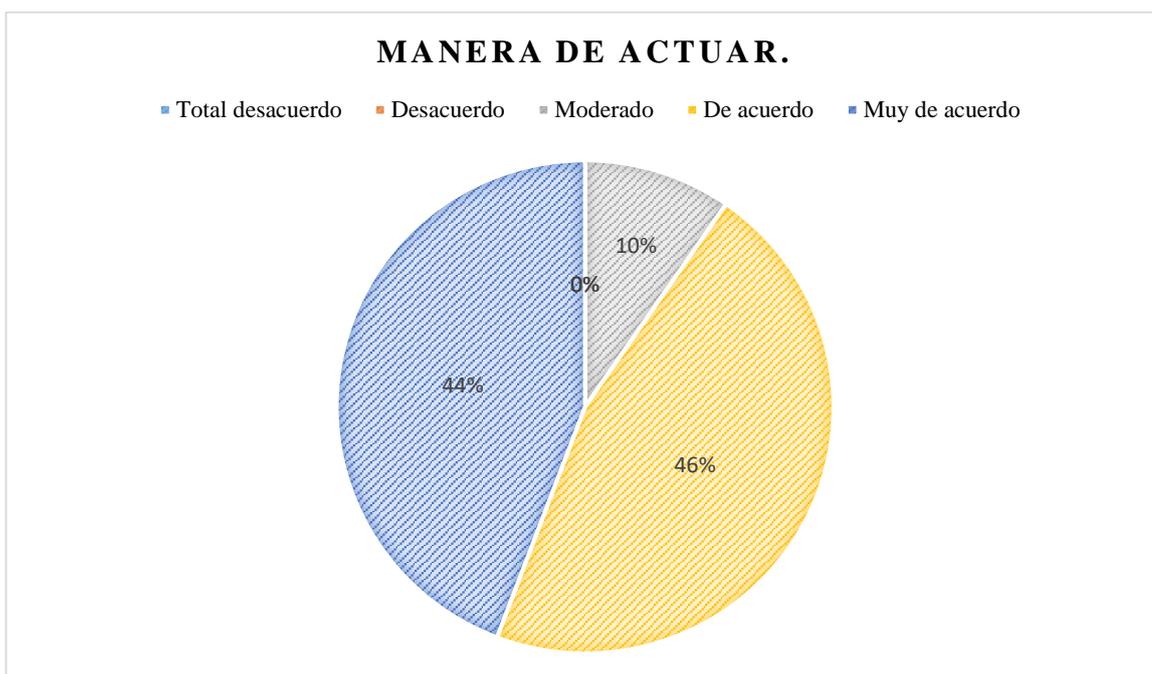


Gráfico 23. Manera de actuar
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están de acuerdo en buscar una buena estrategia para implementar en la organización con el fin de alcanzar un buen consenso entre sus miembros.

- Pregunta 3,6 Los empleados analizan cómo afecta la nueva información a la cooperativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Moderado	4	8%
De acuerdo	28	54%
Muy de acuerdo	20	38%
Total	52	100%

Tabla 28. Nueva información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

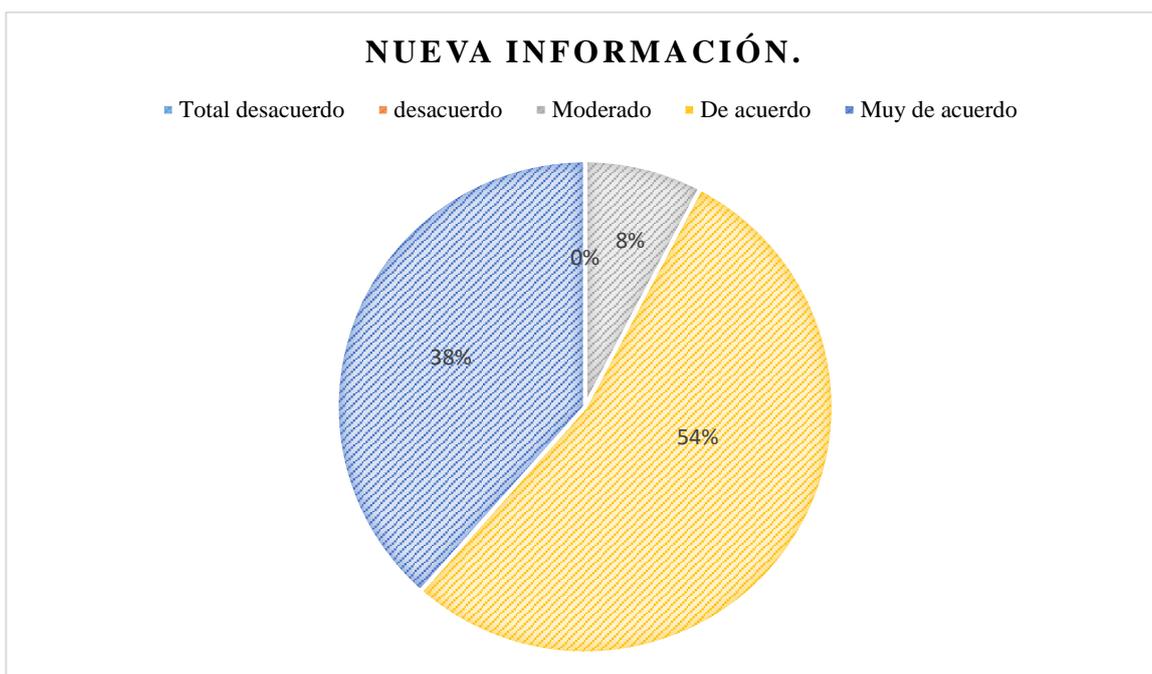


Gráfico 24. Nueva información
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas están de acuerdo que la nueva información que ingresa afecta en su desarrollo empresarial.

Beneficios Financieros

- Pregunta 4.1 Incremento de captaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	10%
Bajo	7	13%
Aceptable	14	27%
Alto	13	25%
Muy alto	13	25%
Total	52	100%

Tabla 29. Incremento de captaciones
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

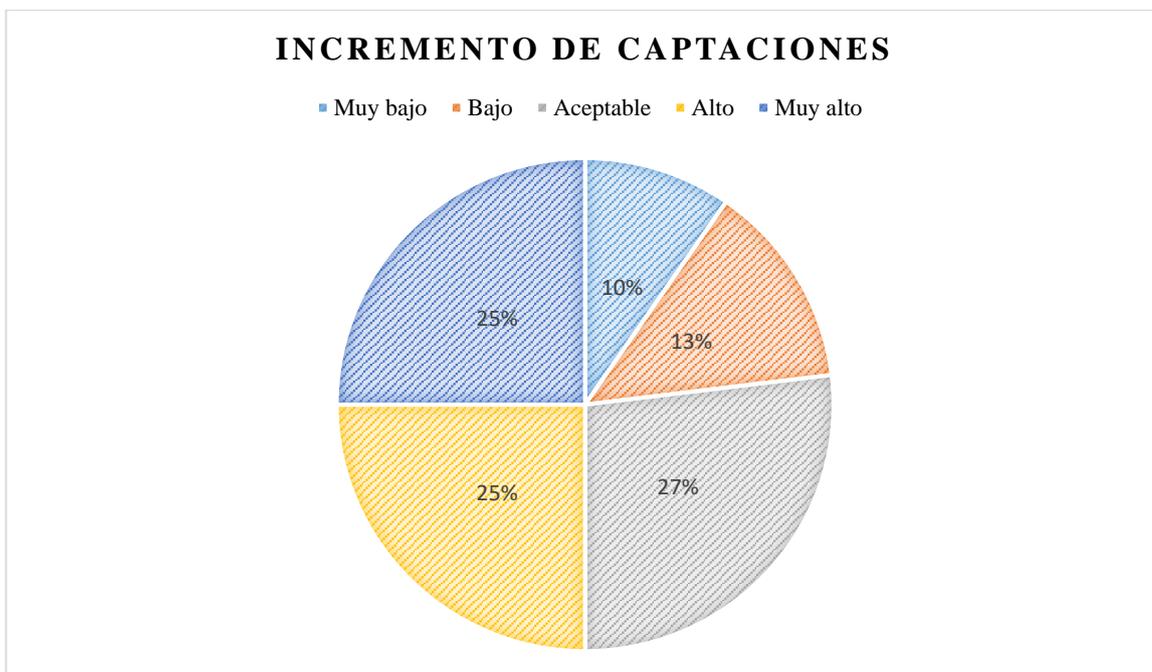


Gráfico 25. Incremento de captaciones
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que las captaciones en las cooperativas son aceptables debido a que existe un alto porcentaje de instituciones financieras abiertas al público.

- Pregunta 4.2 Crecimiento del número de socios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	13%
Bajo	5	10%
Aceptable	14	27%
Alto	14	27%
Muy alto	12	23%
Total	52	100%

Tabla 30. Número de socios
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

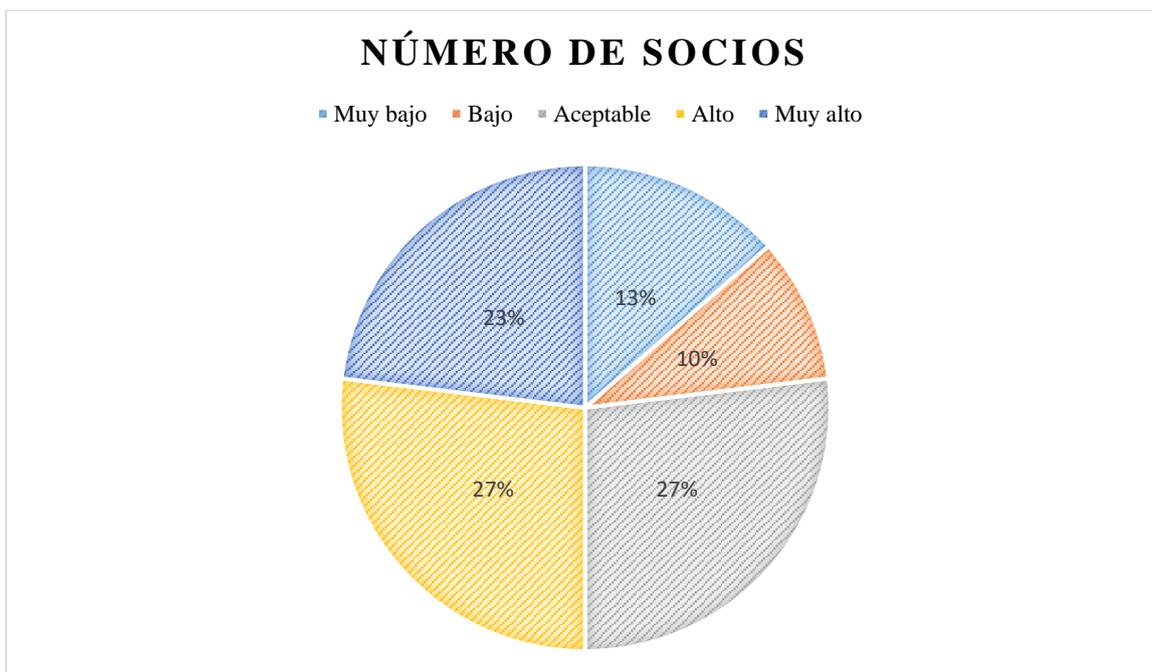


Gráfico 26. Número de socios
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas ha crecido, pero no en su totalidad en el número de socios.

- Pregunta 4.3 Liquidez de la cooperativa para cumplir con sus obligaciones.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	13%
Bajo	8	15%
Aceptable	3	6%
Alto	14	27%
Muy alto	20	39%
Total	52	100%

Tabla 31.Liquidez
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

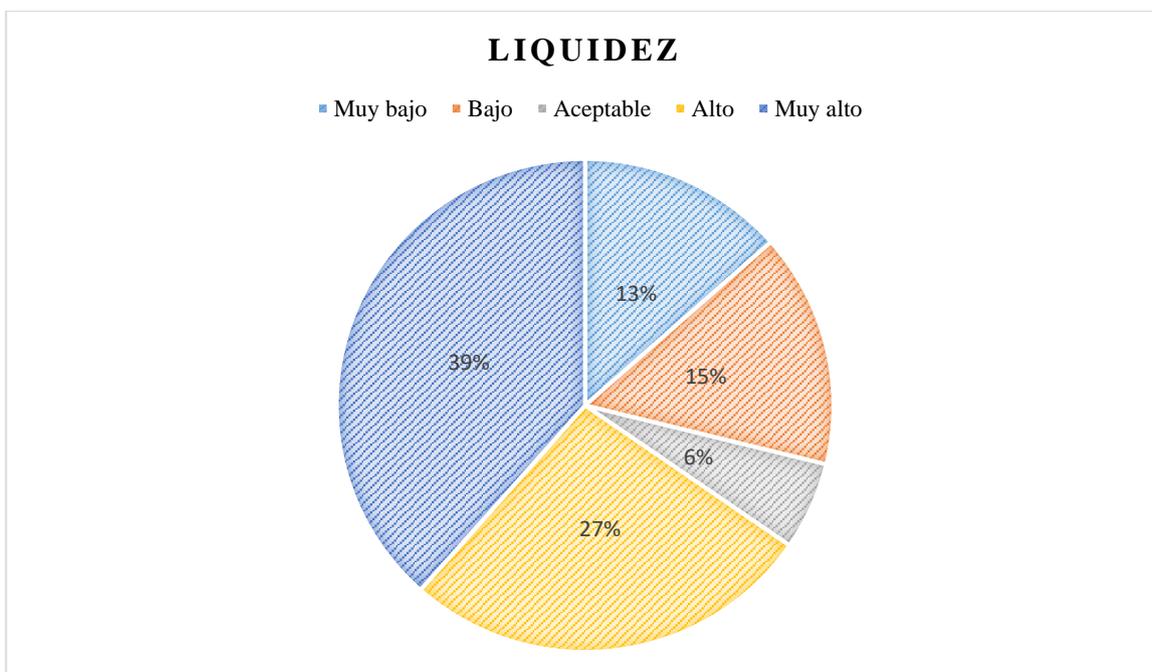


Gráfico 27.Liquidez
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que un gran número de cooperativas poseen una buena liquidez y cuentan con suficiente dinero para cumplir sus obligaciones con los clientes.

- Pregunta 4.4 Incremento en la rentabilidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	15%
Bajo	7	14%
Aceptable	8	15%
Alto	14	27%
Muy alto	15	29%
Total	52	100%

Tabla 32. Rentabilidad

Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

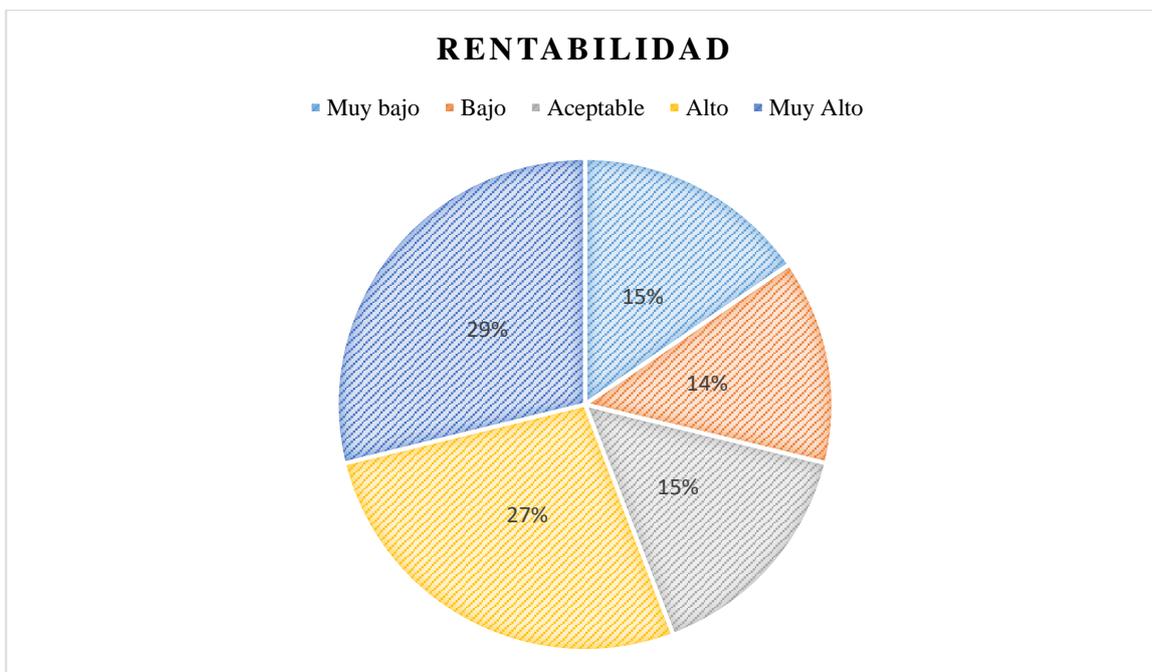


Gráfico 28. Rentabilidad

Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Interpretación.

La investigación determina que la mayor parte de cooperativas cumplen con los beneficios financieros esperados al incrementar su rentabilidad de manera favorable.

4.2 Limitaciones del estudio

El proyecto de investigación tuvo algunos inconvenientes para recopilar la información, así mismo la dificultad para encontrar las direcciones exactas de cada cooperativa ya que varias de ellas no se encontraban ubicadas en las direcciones que mencionaba la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS).

Otra dificultad es el límite de tiempo para presentar el proyecto de investigación a la fecha requerida.

4.3 Verificación de la Hipótesis

El método de correlación de spearman es una prueba no paramétrica que mide el grado la asociación entre variables, para la interpretación de resultados es importante mencionar que los valores cercanos a 1 muestra una correlación fuerte y positiva mientras que los valores cercanos a -1 muestra una correlación fuerte y negativa, los valores cercanos a 0 muestra que no existe correlación lineal (Cabrera, 2009).

La prueba de hipótesis se llevó a cabo con el 0,05 del nivel de significancia.

4.3.1 Planteamiento de la hipótesis

H0: La distribución del conocimiento no se correlaciona con la adquisición de conocimiento interno.

H1: La distribución del conocimiento se correlaciona con la adquisición de conocimiento interno.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona con la adquisición del conocimiento interno.

H2: La interpretación colectiva se correlaciona con la adquisición del conocimiento interno.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona con la distribución del conocimiento.

H3: La interpretación colectiva se correlaciona con la distribución del conocimiento.

H0: La adquisición de conocimiento interno no se correlaciona con los beneficios financieros.

H4: La adquisición de conocimiento interno se correlaciona con los beneficios financieros.

H0: La distribución del conocimiento no se correlaciona con los beneficios financieros.

H5: La distribución del conocimiento se correlaciona con los beneficios financieros.

H0: La interpretación colectiva no se correlaciona los beneficios financieros.

H6: La interpretación colectiva se correlaciona los beneficios financieros.

Tabla de correlación de spearman generada por SPSS

Variables		VI-VD	Variable Independiente			Variable Dependiente
VI-VD	Preguntas	Coefficiente de correlación	Adquisición de conocimiento interno	Distribución del conocimiento	Interpretación colectiva	Beneficios financieros
Variable Independiente Aprendizaje organizacional	Adquisición de conocimiento interno	Coefficiente de correlación	1			
		Sig. (bilateral)				
	Distribución del conocimiento	Coefficiente de correlación	0,679	1		
		Sig. (bilateral)	0			
	Interpretación colectiva	Coefficiente de correlación	0,68	0,485	1	
		Sig. (bilateral)	0	0		
Variable dependiente Beneficios financieros	Beneficio financiero	Coefficiente de correlación	0,047	-0,095	0,145	1
		Sig. (bilateral)	0,739	0,502	0,306	

Tabla 33. Modelo de Correlación de Spearman
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Como se puede apreciar en la tabla 29, se evidenciaron tres casos de correlación estadísticamente significativos como es el caso de la distribución del conocimiento y la adquisición de conocimiento interno que registraron un coeficiente de correlación estadísticamente significativo siendo este de **0,67** con un valor de probabilidad del estadístico de 0, también se observa una alta correlación en la interpretación colectiva y la adquisición del conocimiento interno que reporta un coeficiente de correlación significativo siendo este de **0,68** con un valor estadístico de 0 y la última correlación es la interpretación colectiva y la distribución del conocimiento con un coeficiente de 0,49 con un valor estadístico de 0.

Así mismo se puede ver tres casos en el que no existe correlación estadística como lo es los beneficios financieros y la adquisición del conocimiento interno que registraron un coeficiente de correlación estadísticamente no significativa siendo este de 0,047 con un valor de probabilidad del estadístico de 0.739, así mismo la no correlación entre los beneficios financieros y la distribución del conocimiento con un coeficiente de correlación de -0,095 con un valor de probabilidad de 0,502 la última no correlación es los beneficios financieros y la interpretación colectiva con un coeficiente no significativo de 0,145 con un valor de probabilidad del 0,306.

Hipótesis	
H1: La distribución del conocimiento se correlaciona con la adquisición de conocimiento interno.	Validada
H2: La interpretación colectiva se correlaciona con la adquisición del conocimiento interno.	Validada
H3: La interpretación colectiva se correlaciona con la distribución del conocimiento.	Validada
H4: La adquisición de conocimiento interno se correlaciona con los beneficios financieros.	No validada
H5: La distribución del conocimiento se correlaciona con los beneficios financieros.	No validada
H6: La interpretación colectiva se correlaciona los beneficios financieros.	No validada

Tabla 34. Validación de la hipótesis

Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

Nivel de significancia de 0,05

Variables	Media	Desviación Estándar
Adquisición del conocimiento interno	4,13	0,62
Distribución del conocimiento	4,21	0,65
Interpretación Colectiva	4,32	0,54
Rendimiento Financiero	3,45	1,26

Tabla 35. Media y desviación estándar
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

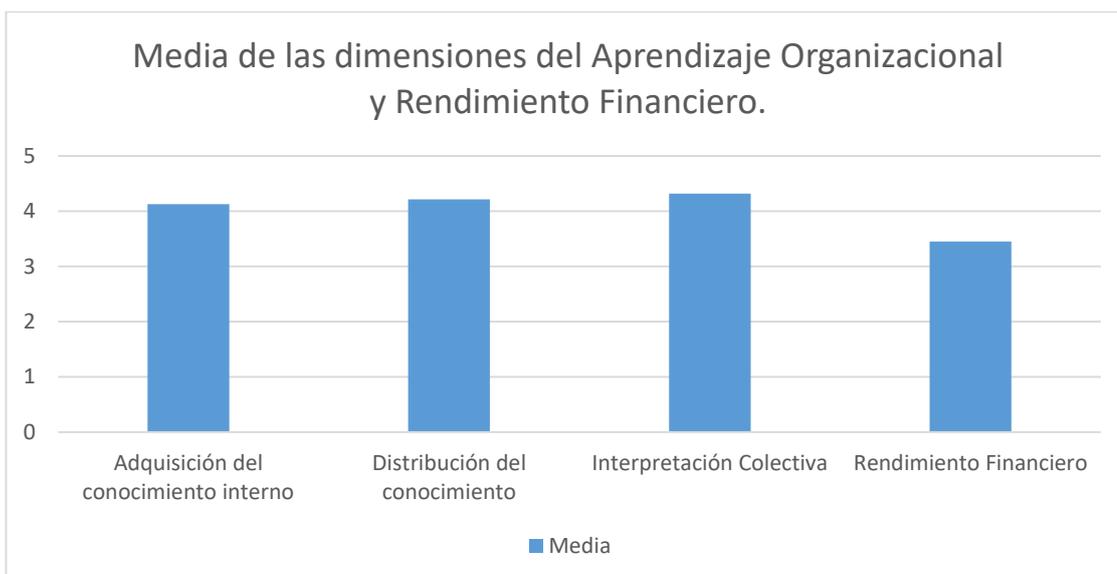


Gráfico 29. Media aritmética
Elaborador por: Guamán, Y. (2017)

La interpretación colectiva registro el valor de la media aritmética más alta de una escala de Likert de 1 a 5 (4,32), lo que evidencia que una mayoría relativa de los encuestados tendieron a estar muy de acuerdo con que el trabajo en equipo es la forma habitual de laborar dentro de las cooperativas, así mismo la distribución del conocimiento registro un valor de (4,21) lo que demuestra que casi la mayoría de encuestados tendieron a estar de acuerdo en realizar reuniones periódicas para compartir toda información disponible para el buen funcionamiento de la organización junto a la adquisición de conocimiento interno que se encuentra en un nivel moderado el mismo que registro un valor de (4,13) en que se acepta las sugerencias y opiniones de los empleados para una buena gestión y desarrollo de la cooperativa mientras que en los beneficios financieros el valor de la media aritmética más baja es (3,45) lo que

evidencia que la mayoría de encuestados tendieron estar en un nivel aceptable con los resultados financieros esperados.

4.4 Conclusiones

Según los resultados obtenidos la encuesta realizada a las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua se pudo determinar que el componente del aprendizaje organizacional “Adquisición de conocimiento interno “presenta un desempeño positivo puesto que la mayor parte de las cooperativas afirmó tener en cuenta las opiniones y sugerencias de empleados, tener como fuente habitual de información y que los empleados expresen sus opiniones y sugerencias para la gestión de la cooperativa, sin embargo en la mayor parte de las cooperativas se pudo observar en cuando a la existencia de políticas y desarrollo no todas cumplen con esta característica.

En cuando a la distribución del conocimiento manifestaron que comparten la información generada de clientes, así mismo efectúan reuniones periódicas con el objetivo de compartir la información entre todos sus miembros, sin embargo, también se pudo evidenciar que gran parte de cooperativas no están muy de acuerdo en compartir y distribuir habitualmente la información relevante que acumulan porque no es su manera de trabajar.

Respecto a la interpretación colectiva indica que los miembros de la mayor parte de cooperativas comparten el mismo objetivo y trabajan en equipo de manera coordinada, sin embargo, se puede conocer que no en todas las cooperativas sus empleados están muy de acuerdo en contribuir al logro de objetivos mucho menos en buscar cual es la mejor forma de actuar ante la nueva información y cómo incide está en la cooperativa.

En lo referente al componente de los beneficios financieros, los resultados obtenidos mediante la encuesta, afirmaron que la rentabilidad y la liquidez muestran un

incremento positivo sin embargo se puede también observar que la mayor parte de cooperativas, no proyectan un crecimiento en cuando al número de socios y captaciones.

En lo que respecta al aprendizaje organizacional y los beneficios financieros se determinó que no existe relación entre estas dos variables debido a que las cooperativas no se orientan a aprender y generar conocimiento de manera correcta e eficiente para mejorar el desempeño de su personal. Cabe recalcar que si existe relación entre algunas dimensiones del aprendizaje organizacional es decir entre la adquisición del conocimiento interno, la distribución del conocimiento y la interpretación de conocimiento.

4.5 Recomendaciones

En cuanto al aprendizaje organizacional se recomienda a las cooperativas de ahorro y crédito, interactuar con todos los departamentos de la entidad y motivar al trabajo en equipo para generar ideas y compartir conocimiento con el propósito mejorar su desempeño y evitar riesgos institucionales.

Es importante incentivar al personal a generar ideas innovadoras para atraer a nuevos clientes e incrementar las captaciones a través de un buen plan de marketing, donde la cooperativa pueda tener encuentros con sus clientes y conocer sus necesidades, además es importante observar a la competencia para mejorar y brindar un servicio de calidad, con el objetivo de incrementar la rentabilidad y contar con suficiente liquidez.

Para mejorar el aprendizaje organizacional el departamento de recursos humanos debe incursionar en las tres dimensiones del aprendizaje, para esto es muy importante conocer las debilidades y fortalezas de cada individuo con el objetivo de ver sus falencias y mejorar su desempeño se propone realizar un test para medir los aspectos personales de cada individuo ya que cada uno tiene distinta manera de pensar.

También es necesario realizar capacitaciones constantes con el fin de que los empleados estén actualizados con los acontecimientos que suceden dentro de la cooperativa y sobre los cambios que se dan en las reformas referentes a su actividad económica.

4.6 Propuesta

Para fortalecer el aprendizaje organización en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Tungurahua y enfocarla a incrementar sus beneficios financieros, Se tomó en cuenta el modelo de estilo propuesto por Bruining (Ton, 2009), enfocándose en el modelo de Ned Herrmann Dominancia Cerebral tomando 4 estilos de pensamiento que difiere a la productividad del conocimiento para distinguir sus actividades.

	Producción	Reproducción
Estilo A (lógico y analítico)	Investigando: analizando problemas, participar experiencias desafiantes soluciones de prueba	Listado: hacer un balance de conocimiento existente
Estilo B (organizado y secuencial)	Directivo: Desarrollar procesos, productos y servicios de trabajo.	Controlador: Explicar el conocimiento en instrucciones y procedimientos.
Estilo C (interpersonal y emotivo)	Redes: Construir comunidades, estimularse mutuamente y aprender unos de otros.	Equipar: haciendo que el conocimiento sea útil para los empleados, facilitando el aprendizaje en el lugar de trabajo, la educación y la capacitación
Estilo D (holístico y	Creación : pensar más allá	Activar: Dar a los empleados el espacio discrecional para

intuitivo)		usar el conocimiento en el momento adecuado, el lugar correcto y el camino correcto
------------	--	---

Tabla 36. Actividades del conocimiento

Elaborado por: Bruining Ton

Fuente: Herrmann Ned. (2009)

Estas ocho actividades del conocimiento son de gran utilidad para describir, analizar y evaluar su propia forma de pensar, a través de este modelo se puede realizar un diagnóstico actual del trabajo que están desempeñando dentro de la cooperativa para fijar las deficiencias y lograr desarrollar nuevas actividades para mejorar su rendimiento laboral (Ton, 2009).

Se propone realizar un test tomando en cuenta los 4 cuadrantes propuesto permitirá medir el perfil individual de cada empleado con el fin de evaluar si la cooperativa cuenta con el personal adecuado para realizar sus actividades empresariales y al mismo tiempo iniciar estrategias para mejorar el clima organizacional que afecta en el desempeño de los empleados.

Niveles de organización

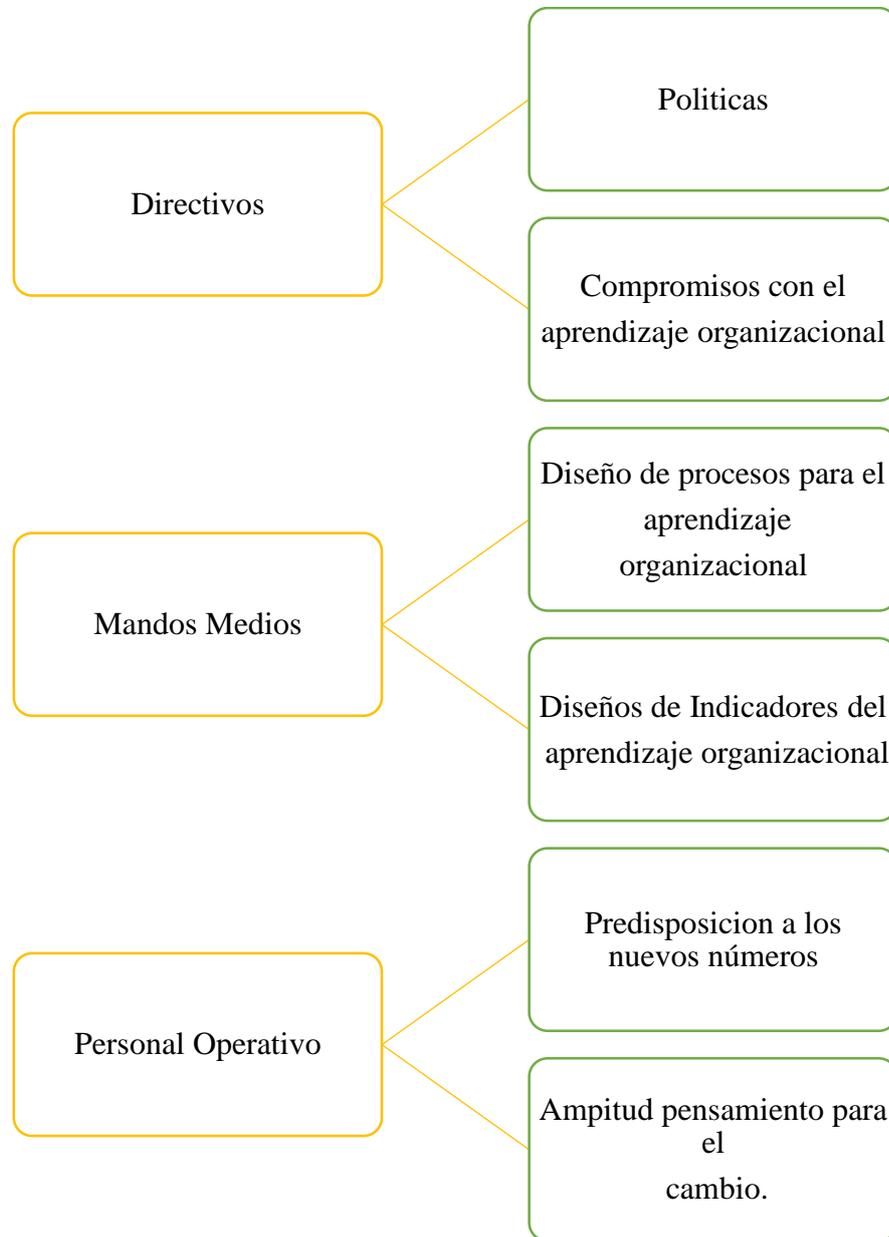


Gráfico 30. Niveles de organización
Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Plan de acción para impulsar el Aprendizaje Organizacional.

Objetivo	Estrategia	Meta	Resultado	Responsable
Determinar el grado de instrucción y desempeño de los empleados en su área de trabajo.	Estructurar una serie de preguntas enfocadas a obtener información del nivel de desempeño que tengan los empleados	Identificar el nivel de instrucción del 100% de los empleados que trabajan en la cooperativa	Conocer el desenvolvimiento del personal al realizar sus actividades	Talento Humano
Determinar los estilos de pensamiento	Aplicar un test para identificar el tipo de estilo de pensamiento de cada empleado	Predecir y reconocer con un 95% de exactitud la forma de pensar de todos los	Evaluar y predecir el accionar de los individuos	Talento humano

		empleados en la cooperativa		
Incentivar al ambiente organizacional	Realizando dinámicas recreativas para incentivar el trabajo en equipo	Incrementar el desempeño laboral en un 45%	Mejorar el trabajo en equipo entre los empleados de la cooperativa	Talento Humano

Tabla 37. Plan de acción para impulsar el Aprendizaje Organizacional
 Elaborado por: Guamán, Y. (2017)

Bibliografía

- Alegre Vidal,J; Lapiedra Alcamí R. (2005). Gestión del conocimiento y desempeño innovador: un estudio del papel mediador del repertorio de competencias distintas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* , 117-138.
- Aragón, M., & Jiménez, Y. (2009). Diagnóstico de los estilos de aprendizaje en los estudiantes: Estrategia docente para elevar la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa* 9, 1-21.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación sexta edición*. Caracas: Episteme, C.A.
- Armijo, M. (2009). *Manual de lanificación estratégica e indicadores de desempeño sector público.Cepal*. Obtenido de Cepal: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_es trategica.pdf
- Avila Baray, H. L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Eumend. net.
- Bausela, E. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos . *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 62-69.
- Benavides Velasco, C., & Quintana García, C. (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

- Bernal, A. (2006). *Metodología de Investigación*. Mexico: Pearson Educación.
- Bodie, Z., & Merton, R. C. (2003). *Finanzas* . Pearson Educación.
- Briseño Ramírez, H. (2006). *Indicadores Financieros*. México: Umbral Editorial, S.A. de C.V.
- Cabrera, E. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman. *Scielo* , 1-19.
- Cardona, J., & Calderón, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de Administraciones*, 11-43.
- Carrión Maroto, J. (2017). *Estrategia de la visión a la accion segunda edición*. Madrid: Esic editorial.
- Cegarra Navarro, J. G., & Martínez Martínez, A. (2017). *Gestión del conocimiento: Una ventaja competitiva*. Madrid: Esic Editorial.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano tercera edición*. México D.F.: McGraw-Hill/InteramericanaEditores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano tercera edición*. México,D,F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.

Código Orgánico Monetario y Financiero. (2015). *Resolución No. 345-2017-F*.
Obtenido de <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/345-2017-F.pdf/ad68641e-f6a3-4af8-a231-9b5b3cb2083e>

Comercio, E. (2016). *Editorial El Comercio*. Obtenido de Editorial El Comercio:
<http://www.elcomercio.com/opinion/editorial/opinion-editorial-sistema-cooperativo-negocios.html#>

Córdoba Padilla, M. (2012). *Gestión Financiera*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Cordoba Padilla, M. (2014). *Análisis Financiero*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Córdoba, M. (2012). *Gestión Financiera*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Cortez, H., Villagómez, & Beltrán. (s/d de 03 de 2012). *Modelo de gestión financiera para la empresa Biopronec Cía.Ltda*. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe:
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/5438/1/AC-FINANZAS-ESPE-033339.pdf>

Cortina, J., & Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 247-266.

Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración decima edición*. México: Pearson Educación.

- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis* , 186-199.
- Daft, L. R. (2011). *Teoría y diseño organizacional décima edición*. México, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional décima edición*. Obtenido de Teoría y Diseño Organizacional décima edición: <https://administration21.files.wordpress.com/2014/03/11-innovacic3b3n-y-cambio1.pdf>
- David, G. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recurso humanos*. México: Pearson Educación.
- Enebral Fernande, J. (14 de 12 de 2002). *Gerencia*. Obtenido de Gerencia.com: http://www.degerencia.com/articulo/el_cambio_es_aprendizaje_compartido
- Estupiñan Gaitán, R., & Estupiñan Gaitán, O. (2006). *Análisis financiero y de gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fincowsky, F., & kriegler, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Fincowsky, F., B., Enrique, & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Fred R, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación.
- Fred, D. R. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educación.
- García Cruz, R. (2002). *Marketing Internacional cuarta edición*. Madrid: Esic editorial.
- Garzón, M., & Fischer, A. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Scielo*, 1-41.
- Gómez Romero, J. G., Villareal Solís, M. D., & Villareal Solís, F. M. (2013). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y Administración*, 1-17.
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recurso Humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Horngren, C. T., Sundem, G. L., & Elliott, J. A. (2000). *Introducción a la contabilidad financiera*. México: Pearson Educación.

Innovación, Índice Mundial . (15 de Agosto de 2016). *OMPI*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de OMPI: http://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2016/article_0008.html

Jiménez, & Sanz. (2006). Innovación, aprendizaje organizativo y resultados empresariales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 1-55.

Jones, G. R. (2008). *Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones Quinta Edición*. México: Pearson Educación.

La Hora. (14 de 07 de 2010). Más de 117 cooperativas de ahorro y crédito en Tungurahua. *Noticias Tungurahua*.

Levy, L. H. (2005). *Planeacion Financiera en la Empresa Moderna*. Ediciones Fiscales ISEF.

(s.f.). *Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria*.

López, J., Santos, M., & Trespacios, J. (2008). Aprendizaje organizacional en la Gestión empresarial y escuelas de pensamiento: Evidencias empíricas. *Cuadernos de Administración*, 81-107.

Lucio Quintana, P. P. (2015). Gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador. *Ciencia Administrativa*, 150-158.

- Ludewing, C. (2014). Recuperado el 20 de 07 de 2017, de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization*. Palo Alto : Davies - Black Publishing .
- Martínez, M. d. (2003). *Orientacion a mercado. Un modelo desde la prespectiva del aprendizaje organizacional*. México: UAA.
- Mejía, K. (2016). *Las cooperativas de ahorro y crédito aportan a la inclusión financiera en el país*. Quito.
- Molina, J. L., & Marsal Serra, M. (2001). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Libros en red.
- Monzón Campos, J. L. (2003). El cooperativismo en la historia de la literatura económica. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 11.
- Morán Delgado, Gabriela; Alvarado Cervantes, Dario Gerardo. (2010). *Métodos de Investigacion*. México: Pearson Educación.
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México D.F.: Pearson Educación.
- Moreno Fernández, J. (2006). *Estados financieros análisis e interpretación*. México: Compañía Editorial Continental.

Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.

Murillo, J. (06 de marzo de 2012). *Blogger*. Obtenido de Blogger web site: <http://jarbinmurillo.blogspot.com/2012/03/importancia-de-las-cooperativas-en.html>

Nonaka, I. (2007). La empresa creadora de conocimiento. *Harvard Business Review*, 1-10.

OIT & COOP. (2015). Las Cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *ILOCOOP*, 13.

Olague, J. T. (19 de 06 de 2015). El método de mínimos cuadrados parciales (PLS) como herramienta de análisis causal: un modelo explicativo de los componentes del imagen del destino en función de las motivaciones de viaje del turista urbano. *ResearchGate*, 1-11. Obtenido de http://eprints.uanl.mx/6054/1/JOlague_Extenso.pdf

Ortiz Anaya, H. (1993). *Análisis financiero aplicado*. Bogotá: Domardhi Ltda.

Ortiz Anaya, H. (1993). *Análisis financiero aplicado*. Bogotá: Domardhi Ltda.

Pérez Soltero, A. (05 de 1997). Modelo para la representación de una memoria organizacional utilizando herramientas computacionales de internet. Monterrey, México.

- Polimenni, R., Fabozzi, F., Adelberg, A., & Kole, M. (1997). *Contabilidad de Costos tercera edición*. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Real Fernández, J. C., Leal Millán, A., & Roldán Salgueiro, J. L. (2006). Aprendizaje organizativo y tecnologías de la información: influencia en el desarrollo de competencias distintivas tecnológicas y resultados empresariales. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1-24.
- Rincón Soto, C. A. (2011). *Costos para Pymes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Rivero Amador, S. (2008). *La gestión del conocimiento y el factor humano pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional*. El Cid Editor.
- Rivero Amador, S. (2008). *La gestión del conocimiento y el factor humano. Pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional*. El Cid Editor.
- Robles Roman, C. L. (2012). *Fundamentos de administración financiera primera edición*. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Rodríguez Morales, L. (2012). *Análisis de estados financieros*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Román Fuente, J. C. (2017). *Estados Financieros Basicos*. s/c: Ediciones Fiscales ISEF.

- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Redalyc.org*, 34-45.
- Sáenz López, Karla; Tamez Gonzales, Gerardo. (2014). Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales. *Tirant Humanidades*, 1- 497.
- Saltos, F. (26 de 04 de 2017). Red de Integración de Cooperativas de Ahorro y Crédito – Icored. *Revista Gestión*.
- Santos Vijande, Leticia; Sanzo Pérez, José ; García Rodríguez, Nuria; Trespalacios Gutiérrez, Juan Antonio. (2009). Procesos de aprendizaje en las pyme industriales españolas: efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 1-21.
- Santos, L., Sanzo, J., Gracia, N., & Trespalacios, A. (2009). Procesos de aprendizaje en las pyme industriales españolas: efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales. *Innovar Journal*, 35-54.
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina en La practica*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Soleidy Rivero, A. (2008). *La gestión del conocimiento y el factor humano. Pasos para equilibra sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional*. Cuba: El Cid editor.

Suárez, H. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicado en Macaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, 94.

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Enero de 2016). <http://www.seps.gob.ec>. Obtenido de <http://www.seps.gob.ec>: <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/COYUNTURA%20SFPS%202015.pdf>

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (s.f.). *Manual de Captaciones de las Cooòerativas de Ahorro y Crèdito*. Obtenido de Manual de Captaciones de las Cooòerativas de Ahorro y Crèdito: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ceb7ftxYackJ:www.seps.gob.ec/documents/20181/340291/Manual%2Bde%2BCaptaciones%2BV5.doc/43f76aa6-9c01-4f5a-ac0b-84f8e83ab544+&cd=7&hl=es&ct=clnk&client=firefox-b-ab>

Ton, B. (2009). *Learning Organisation*.

Toro Baena, D. (2014). *Análisis financiero enfoque y proyecciones*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Torres, M., & Paz, K. (25 de 05 de 2015). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/265872831_METODOS_DE_RECOLECCION_DE_DATOS_PARA_UNA_INVESTIGACION

- Velasteguí, C. (13 de junio de 2016). Malas administraciones llevan a cerrar 15 cooperativas en este año. *La Hora*, pág. 4.
- Wild, J. J., Subramanyam, K., & Halsey, R. F. (2007). *Análisis de estados financieros*. México D.F: McGraww-Hill Interamericana Editores,S.A. de C.V.
- Wocuu, El Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito. (30 de 07 de 2014). *Cooperativas de las Américas*. Obtenido de Cooperativas de las Américas: <http://www.aciamericas.coop/Nuevo-informe-estadistico-mundial?tema=8>
- Zorrilla, H. (1997). La gerencia del conocimiento y la gestión Tecnológica. *Universidad de lo Andes.Programa de gestión tecnológica*, 1-14.
- Cardona López, J. A., & Calderón Hernández, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, 19(32). Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/html/205/20503202/>
- Hernández Silva, F. E., & Martí Lahera, Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *Acimed*, 14(1), 0–0.
- Larrosa, J. M. (2000). Aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en los nuevos escenarios. *Recuperado de <http://Larrosa.tripod.com/files/humanresources.pdf>*. Recuperado a partir de <http://jlarrosa.tripod.com/files/humanresources.pdf>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2000). La empresa creadora de conocimiento. *Gestión del conocimiento*, 1–9.
- Serna, M. del C. M. (2003). *Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. UAA.

ANEXOS

Cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua

RAZÓN SOCIAL
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO OSCUS LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN FRANCISCO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EL SAGRARIO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CAMARA DE COMERCIO DE AMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MUSHUC RUNA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CACPET LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO AMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KULLKI WASI LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CHIBULEO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE TUNGURAHUA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MAQUITA CUSHUN LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDIAMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CAMPESINA COOPAC LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PAKARYMUY AMANECIENDO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SEMBRANDO UN NUEVO PAIS LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CRECER WIÑARI LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC PELILEO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO y CREDITO LA MERCED LTDA-AMBATO
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO UNION POPULAR LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SALATE LTDA

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MUSHUC ÑAN LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO 1 DE JULIO
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO VENCEDORES DE TUNGURAHUA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO REY DAVID LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN ALFONSO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LA FLORESTA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN MARTIN DE TISALEO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SALASACA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INTERCULTURAL TARPUK RUNA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO TUNGURAHUA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COORAMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KISAPINCHA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ACCION TUNGURAHUA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SERVIDORES MUNICIPALES DE AMBATO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CORPOTRANST
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO 15 DE AGOSTO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDI FACIL LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO VALLES DEL LIRIO AICEP
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUEVA FUERZA ALIANZA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUVENTUD UNIDA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SUMAK SAMY LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MI TIERRA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC PILLARO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FOMENTO PARA LA PRODUCCION DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO WUAMANLOMA LTDA

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DORADO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ECUAFUTURO LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PUSHAK RUNA HOMBRE LIDER
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FINANCREDIT LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO YUYARIK
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PISA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PRODUFINSA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SUMAK YARI LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO RHUMY WARA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDI YA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PRODUCTIVA LTDA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SUMAK SISA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDIMAS
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FINANDER

Tabla 38. Cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua
Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Guamán, Y.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Objetivo: Determinar los procesos de aprendizaje en las cooperativas

Dirigida a: Nivel directivo de las Cooperativas

Marque con una x según corresponda a las siguientes afirmaciones. (1= mínimo. 5 = máximo)

1 = Total desacuerdo. 2= Desacuerdo. 3= Moderado. 4= De acuerdo. 5 = Muy de acuerdo

Cooperativa		Entrevistado				
Segmento		Cargo que ocupa				
		Profesión				
Numero empleados		Años que labora en la cooperativa				
Años de funcionamiento		Edad en años		M		F
		Genero				

Dimensiones

Adquisición de conocimiento interno

Distribución del conocimiento

Interpretación colectiva

Marque con una x según corresponda a las siguientes afirmaciones. (1= mínimo. 5 = máximo)

Escala

1 = Muy alto. 2= Alto. 3= Aceptable. 4 = Bajo 5 = Muy bajo

Resultados Financieros