



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniero en
Contabilidad y Auditoría C.P.A.**

Tema:

**“La relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros en el
sector carrocerero de la provincia de Tungurahua”**

Autor: Punina Punina, Edwin Jeovanny

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 identidad N°. 180176279-8, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación referente al tema: **“LA RELACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN EL SECTOR CARROCERO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por Edwin Jeovanny Punina Punina, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y que corresponden 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, Octubre del 2018

TUTORA



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

C.I.180176279-8

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Edwin Jeovanny Punina Punina, con cédula de identidad N° 1803352333, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“LA RELACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN EL SECTOR CARROCERO 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 autor de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Octubre del 2018

AUTOR



Edwin Jeovanny Punina Punina

CI. 1803352333

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 difusión 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 autor.

Ambato, Octubre del 2018

AUTOR



.....
Edwin Jeovanny Punina Punina

CI: 1803352333

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación con el tema: “**LA RELACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN EL SECTOR CARROCERO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**”, elaborado por Edwin Jeovanny Punina Punina, 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, Octubre del 2018



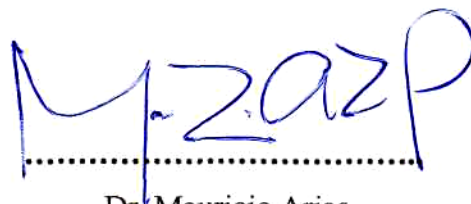
Eco. Mg. Diego Proaño

PRESIDENTE



Dr. César Salazar

MIEMBRO CALIFICADOR



Dr. Mauricio Arias

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 mi esposa e hijos y finalmente a mis padres gracias a ellos he alcanzado mi crecimiento personal y profesional.

Jeovanny Punina

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 que me ayudó a culminar con éxito este proyecto de investigación.

Jeovanny Punina

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

TEMA: “LA RELACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CON LOS BENEFICIOS FINANCIEROS EN EL SECTOR CARROCERO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTOR: Edwin Jeovanny Punina Punina.

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

FECHA: Octubre del 2018.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación tiene por 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 del sector carrocero 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 la 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 51 empresas entre talleres, grandes, medianos, pequeños y empresas dedicadas a la actividad económica carrocera en la provincia de Tungurahua. La información recolectada se procesó en el paquete estadístico SPSS (Statistical Product and Service) el mismo que determinó la correlación analizada aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula en donde se concluyó que se demostró una correlación moderada significativa alta 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 RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL LEARNING WITH THE BENEFITS FINANCIAL SECTOR MASKING OF THE PROVINCE OF TUNGURAHUA"

AUTHOR: Edwin Jeovanny Jeovanny Punina Punina.

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

DATE: October 2018.

ABSTRACT

The research project has objective to establish the relationship of organizational learning with the financial to contribute to the improvement of business performance. Accordingly, organizational learning is diagnosed, determines the financial benefits sector masking of the province of Tungurahua. Discusses the dimensions of higher incidence of the independent variable on the dependent variable. A survey was conducted on the scale LIKERT type conformed with questions concerning the two aforementioned variables addressed to the general manager or head of human resources. The survey was applied to 51 companies between workshops, large medium and small companies engaged in economic activity bodywork in the Province of Tungurahua. The information collected is processed in the statistical package SPSS (statistical Product and Service) to analyze the correction between the dimensions of the variables. The research concludes that significant relationship between organizational learning and the financial benefits, there is no, While statistical significance, among some of the dimensions that make up the organizational learning occurs.

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

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA.
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xv
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 la investigación.....	2
1.1.2 Descripción y contextualización	2
1.2 Justificación.....	10
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	12

CAPÍTULO II	13
2 MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes investigativos	13
2.2 Fundamentación legal.....	16
2.3 Fundamentación científico- técnico	22
2.3.1 Categorías fundamentales	22
2.3.2 Marco conceptual de la variable independiente	25
2.3.3 Marco conceptual de la variable dependiente	37
2.4 Hipótesis	50
CAPÍTULO III	51
3 METODOLOGÍA	51
3.1 Enfoque.....	51
3.1.1 Enfoque cuali- cuantitativo	51
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	51
3.2.1 Investigación de campo.....	51
3.2.2 Bibliográfica.....	52
3.3 Nivel de investigación	52
3.3.1 Descriptiva	52
3.3.2 Correlacional.....	53
3.4 Población y muestra	53
3.4.1 Población.....	53
3.4.2 Muestra.....	54
3.5 Operacionalización de variables.....	56
3.5.1 Variable independiente: Aprendizaje organizacional.	56
3.5.2 Variable dependiente: Beneficios financieros.....	57
3.6 Descripción del tratamiento de la información	58
3.6.1 Recolección de información.....	58

3.6.2	Plan de procesamiento de la información	59
CAPÍTULO IV	60
4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	60
4.1	Principales resultados	60
4.1.1	Análisis de resultados obtenidos	60
4.2	Limitación del estudio	87
4.3	Verificación de la hipótesis	87
4.4	Indicadores financieros.....	93
4.4.1	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	93
4.4.2	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	94
4.4.3	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	95
4.4.4	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	96
4.4.5	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	98
4.4.6	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	99
4.4.7	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	100
4.4.8	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	101
4.4.9	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	103
4.4.10	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	104

4.4.11	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	105
4.4.12	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	106
4.4.13	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	109
4.4.14	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	110
4.4.15	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	111
4.4.16	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	112
4.4.17	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	114
4.4.18	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	115
4.4.19	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	116
4.4.20	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	117
4.4.21	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	120
4.4.22	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	121
4.4.23	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	122
4.4.24	Cálculo de los indicadores financieros en las carrocercías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.....	123
4.5	Conclusiones.....	127

4.6	Recomendaciones.....	129
4.7	Propuesta	130
5	Referencias bibliográficas.....	135

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA.
Tabla 1. Empresas autorizadas por la ANT con modelo homologado.....	6
Tabla 2. Empresas autorizadas en proceso de homologación	7
Tabla 3 Políticas transversales y productivas.....	20
Tabla 4. Antecedentes en la gestión empresarial.....	37
Tabla 5. Planeación financiera	47
Tabla 6. Población carrocera.....	54
Tabla 7. Operacionalización de la variable independiente.....	56
Tabla 8. Operacionalización de la variable dependiente.....	57
Tabla 9. Recoleccion de información.....	59
Tabla 10. Alfa de cronbach.....	60
Tabla 11. Aprendizaje organizacional. Desarrollo.....	61
Tabla 12 Aprendizaje organizacional: Sugerencias.....	62
Tabla 13. Aprendizaje organizacional: Habitual.....	63
Tabla 14. Aprendizaje organizacional: Opiniones.....	64
Tabla 15. Aprendizaje organizacional: Distribución del conocimiento.....	66
Tabla 16. Aprendizaje organizacional: Compartimos.....	67
Tabla 17. Aprendizaje organizacional: Periódica.. ..	68
Tabla 18. Gráfico 13. Aprendizaje organizacional: Grupo	69
Tabla 19. Gráfico 13. Aprendizaje Organizacional: Trabajo.....	71
Tabla 20. Aprendizaje organizacional: Relevante.....	72
Tabla 21. Aprendizaje organizacional: Distribución del conocimiento.....	73
Tabla 22. Aprendizaje organizacional: Nivel de Contribución.....	75
Tabla 23. Aprendizaje organizacional: Empresa.....	76
Tabla 24. Aprendizaje organizacional: Logro.....	77
Tabla 25. Aprendizaje organizacional: Busca.....	78
Tabla 26. Aprendizaje organizacional: Afecta.....	79
Tabla 27. Aprendizaje organizacional: IC.....	81
Tabla 28. Aprendizaje organizacional: Ventas.....	82
Tabla 29. Beneficios financieros: Mercado.....	83

Tabla 30. Beneficios financieros: Beneficios.....	84
Tabla 31. Beneficios financieros: Crecimiento de la rentabilidad.	84
Tabla 32. Influencia del aprendizaje organizacional.....	86
Tabla 33. Modelo de correlación	90
Tabla 34. Media y desviación estándar.....	91
Tabla 35. Plan de acción para impulsar el aprendizaje organizacional.....	132
Tabla 36. Nómina de empresas carroceras de la provincia de Tungurahua.....	154

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA.
Gráfico 1. Árbol de problemas.....	9
Gráfico 2. Categorías fundamentales	22
Gráfico 3. Subordinación de la variable independiente	23
Gráfico 4. Subordinación de la variable dependiente	24
Gráfico 5. Puntos básicos de la gestión empresarial.	41
Gráfico 6. Aprendizaje organizacional. Desarrollo.....	61
Gráfico 7. Aprendizaje organizacional: Sugerencias	62
Gráfico 8. Aprendizaje organizacional: Habitual.....	63
Gráfico 9. Aprendizaje organizacional: Opiniones.	65
Gráfico 10. Aprendizaje organizacional: Distribución del conocimiento.....	66
Gráfico 11. Aprendizaje organizacional: Compartimos.....	67
Gráfico 12. Aprendizaje organizacional: Periódica.	68
Gráfico 13. Aprendizaje organizacional: Grupo	70
Gráfico 14. Aprendizaje organizacional: Trabajo.....	71
Gráfico 15. Aprendizaje organizacional: Relevante	72
Gráfico 16. Aprendizaje organizacional: Distribución del conocimiento.....	74
Gráfico 17. Aprendizaje organizacional: Nivel de contribución.....	75
Gráfico 18. Aprendizaje organizacional: Empresa.	76
Gráfico 19. Aprendizaje organizacional: Logro.....	78
Gráfico 20. Aprendizaje organizacional: Busca.....	79
Gráfico 21. Aprendizaje organizacional: Afecta.....	80
Gráfico 22. Aprendizaje organizacional: IC.	81
Gráfico 23. Beneficios financieros: Ventas.....	82
Gráfico 24. Beneficios financieros: Mercado.	83
Gráfico 25. Beneficios financieros: Beneficios.....	84
Gráfico 26. Beneficios financieros: BE.....	85

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 cualicuantitativo 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 la investigación

La relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros en el sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua.

1.1.2 Descripción y contextualización

1.1.2.1 Macro contextualización

Las empresas actualmente han evolucionado notablemente implementado nuevas tecnologías estrategias y materiales, como es el caso de las empresas dedicadas al ensamble de carrocerías.

Estas consideran al proceso de transformación un conjunto de técnicas por las cuales se obtiene un producto de calidad que cumpla con las normas vigentes.

La evolución del entorno exige que las organizaciones sean capaces de aprender reflexivamente y con prontitud, con el desarrollo y la habilidad de enseñar, y de gestionar adecuadamente el conocimiento adquirido de forma interna y externa para desarrollar un proceso de aprendizaje que le permita a estas empresas adaptarse de forma rápida y proactiva a los cambios constantes del mercado actual como de profundizar en la creación de valor agregado en la producción de sus productos es decir innovar.

El aprendizaje organizacional utilizado como instrumento mediante el cual las empresas trasladan a su estrategia el nuevo conocimiento generado en los procesos de aprendizaje (Santos et al, 2009).

Todo esto genera una ventaja competitiva que perdure en el tiempo, pues las capacidades en las que se apoya deben ser difíciles de imitar por parte de los competidores, es decir poco transferibles entre empresas del sector o susceptibles de ser adquiridas en el mercado (Santos et al, 2009).

Además es importante hacer énfasis en la calidad del producto a ofertar el mismo que debe buscar generar beneficios a través de la eficiencia y la reducción de costes, para incorporar la voz del cliente y ampliar el potencial de beneficios derivados de esta estrategia y para finalizar los gerentes de las empresas del sector carrocerero deberían apoyar el proceso de aprendizaje dentro de sus entidades, impulsando la obtención de información, animando a que existan vías de comunicación y cooperación entre los departamentos o áreas funcionales.

Con todo esto se podrá establecer sistemas de recompensas que premien la participación de los empleados en las actividades de aprendizaje permitiéndoles a estos el acceso total a la información relevante de los clientes, esto influirá de forma positiva sobre los resultados empresariales en términos de ventas, beneficios y cuota de mercado con respecto a la competencia, lo que terminaría con una consolidación de ventaja competitiva de la entidad frente a las demás del sector (Santos et al, 2009, p. 16).

A través de la historia la industria carrocerera ha evolucionado como lo indica (Motor a diesel, 2013) se comenzó con chapas cortadas y estampadas sobre un bastidor compuesto por largueros longitudinales y travesaños transversales, y desde entonces hoy por hoy la evolución de las unidades es constante. El primer avance importante experimentado por este sector fue la sustitución de los largueros de madera que forman parte de los inicios de una carrocería, por el chasis que admitía mejor los aumentos de potencia, además los revestimientos de acero iban aumentando con el tiempo.

Actualmente existen nuevas tecnologías que brindan características únicas a las carrocerías como lo es las distintas opciones de asientos tamaño e inclinación, en seguridad tienen que cumplir con normas vigentes ya sean nacionales e internacionales como las europeas R66 de resistencia estructural y la R107 de estabilidad, se añade que el aspecto de conducción incorporan un dispositivo denominados visión positiva, incluyen alarmas preventivas para asistir al conductor y redes de soporte en centros de control operativo.

Una tecnología que sobresale es la alemana que abarca el segmento de taxi buses, minibuses, y transporte urbano, en América Latina el mayor mercado es Chile, se exceptúan Brasil y Argentina debido a que tiene plantas propias.

Una empresa reconocida son Carrocerías Marcopolo quienes dentro de su cadena de producción de carrocería es las Viggo y el grupo Tur Bus, esta empresa también cuentan como principal destino Chile a donde se envían entre 800 y 1000 buses terminados, las carrocerías cuentan con estructura reforzada (Editec, 2014).

Tanto el recurso humano como tecnológico es indispensable para brindar productos de calidad, además actualmente para ser competitivo en el mercado se deben desarrollar procesos basados en calidad y vanguardia, incorporar componentes tecnológicos y rediseñar los modelos.

La relación del aprendizaje organizacional surge como proceso estructurado y sistematizado que sirve para motivar a los empleados a aprender en relación al cumplimiento de objetivos planteados por las organizaciones, además sirve para examinar la adquisición de conocimientos por los empleados, mediante el estudio o la experiencia, con el fin de alcanzar resultados que incluyan variables moderadores y mediadoras que ayuden a alcanzar el éxito, y obtener resultados financieros óptimos (ScholesK, 1984).

1.1.2.2 Meso contextualización

El aprendizaje organizacional debe partir de una adecuada distribución de la información dentro de la entidad, en donde se deben tocar aspectos importantes.

En este caso; las reuniones interdepartamentales: las cuales facilitan el acceso a información, las discusiones acerca de las necesidades: las cuales ayudan a promover una visión compartida del futuro, las bases de datos y ficheros organizativos: los cuales son de gran utilidad para determinar de manera eficiente la información generada en la actividad empresarial, como también la comunicación de los objetivos generales: destinados a impulsar la cohesión interna y una identidad que vaya más allá del individuo, además la asignación de empleados con el propósito de que obtenga una formación cruzada.

Otro aspecto es la existencia de individuos encargados de recoger las propuestas de los empleados para después agregarlas y distribuirlas internamente: siendo un sistema de transferencia de información interna que apoya el aprendizaje en la empresa, y finalmente la difusión rápida de la información: entre individuos y unidades organizativas (López et al, 2008, p. 81).

Según el Ministerio de Industrias y Productividad MIPRO (2016) destaca la importancia del sector carrocerero por lo que contribuye a este sector por medio de proyectos que benefician a empresas nacionales y genera alrededor de 2550 plazas nuevas de empleo (p. 19).

El sector industrial carrocerero para ser potencializado como una base de economía nacional es necesario mejorar la capacidad tecnológica, es el caso de Ecuador que está retrasado por eso es necesario la capacitación junto con otras estrategias como la calidad y normas técnicas para evitar la importación de estos productos (La Hora, 2016).

Según la Revista Lideres (2015) indica que el sector carrocerero de Ecuador emplea más de 15000 personas en forma directa e indirecta, 54 empresas a nivel nacional se dedican a la fabricación de buses urbanos, interprovinciales y escolares, estos fueron homologados o certificados hasta junio 2015 para la producción de cabinas. (pág. 1)

Estas empresas funcionan en Chimborazo, Pichincha, Guayas, Manabí, Azuay, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tungurahua, emplean a 5000 personas en forma directa y más de 10000 en forma indirecta, estos últimos son los autopartistas que entregan asientos, ventanas y demás accesorios indispensables para el ensamble de las carrocerías (Revista Lideres, 2015, p. 1).

Las industrias homologadas cumplen con las normas de seguridad impuestas, sin embargo, esta reglamentación se modifica cada dos años y en ocasiones se dificulta cumplir la nueva normativa, actualmente uno de los inconvenientes que se presentan son las certificaciones para el anclaje de los asientos a la carrocería, estas certificaciones se los efectúa en otros países con maquinaria de punta y tecnología de vanguardia, además se desconoce su aplicación en el país.

Actualmente las empresas autorizadas que brindan producto homologados son:

Empresas autorizadas por la ANT con modelo homologado

Denominación comercial	Representante legal	DETALLES DEL MODELO HOMOLOGADO					
		Modelo	Ciudad	Chasis	Cap. Pas. Sentados	Cap. Pas. Parados	Modalidad
MIRAL	Ing. José Miranda	URBANPLUS	Ambato	Hino AK8JRSA	40	35	Bus Urbano
		INFINITI		Hino AK8JRSA	43		Bus Interprovincial
BUSCARS	Sr. Mario Remache	NEO URBAN	Guayaquil	Volkswagen 17210	43	47	Bus Urbano (3 puertas)
		NEO URBAN		Volkswagen 17210 o D	44	46	Bus Urbano (2 puertas)
		MINIURBAN		Volkswagen 9150	25	30	Minibús Urbano (2 puertas)
IMCE	Sra. Rocío de Cepeda/ León Cepeda Logroño	ORION 3 P	Ambato	Volkswagen 17210	40	50	Bus Urbano
		SILVER CITY 3P/4P		Hino AK8JRSA	39	41	Bus Urbano
		SILVER LARGO		Hino AK8JRSA	44		Bus Interprovincial
		ORION 2		Volkswagen 17210 o D	31		Minibús escolar
CARROCERÍAS IMPA	Sr. Edison Paredes	AERO DYNE	Ambato	Hino AK8JRSA	40	38	Bus Urbano
DAVMOTORS (MARIELBUS)	Sr. Carlos Paredes	CARFIO	Ambato	Hino AK8JRSA	45		Bus escolar
PICOSA	Sra. Fanny Barrionuevo	ALPHA	Ambato	Hino AK8JRSA	39	41	Bus Urbano
		ALPHA		Hino AK8JRSA	45		Bus Interprovincial
METALICAS PAPER'S	Sr. Patricio Pérez	CONCEPTO NEW	Ambato	Volkswagen 17210 o D	38	42	Bus Urbano

Tabla 1. Empresas Autorizadas por la ANT con modelo homologado

Fuente: (Agencia Nacional de Tránsito, 2013)

Empresas autorizadas en proceso de homologación

Denominación comercial	Representante legal	DETALLES DEL MODELO HOMOLOGADO					
		Modelo	Ciudad	Chasis	Cap. Pas. Sentados	Cap. Pas. Parados	Modalidad
IMCE	Sra. Rocío de Cepeda/ León Cepeda Logroño	ORION 4 P	Ambato	Mercedes Benz 1721/52	29	41	Bus Urbano
		ORION 4 P MIXTAS		Volkswagen 17210	37	45	Bus Urbano
		SILVER CITY		Hino AK8JRSA	45	25	Bus Intraprovincial
		SILVER LARGO		Hino AK8JRSA	44		Bus Intraprovincial
		SILVER CITY 2P		Volkswagen 17210	45	45	Bus Urbano
		SILVER CITY		Hino AK8JRSA	45		Bus Escolar
		ORION 2P		Volkswagen 9.150.00	27	23	Minibús Urbano

		ORION 2P		Volkswagen 9.150.00	32		Minibús Escolar
		SILVER MINI		HINO FC	33		Minibús Escolar
BUSCARS	Sr. Mario Remache	FRANCISS 1	Guayaquil	Volkswagen 9150	33		Bus Intraprovincial
		MINIEXPRESS		Volkswagen 9151	34		Minibús Escolar
MIRAL	Ing. José Miranda	FELINESMART	Ambato	Volkswagen 91500D	30		Bus Intraprovincial
		URBANPLUS		Hino AK8JRSA	40		Bus Interprovincial
		URBANPLUS		Hino AK8JRSA	40		Bus Interparroquial
		QUANTUM 3P/2P		Hino AK8JRSA	40	40	Bus Urbano
		QUANTUM 4P		Hino AK8JRSA	36	44	Bus Urbano

Tabla 2. Empresas autorizadas en proceso de homologación

Fuente: (Agencia Nacional de Tránsito, 2013)

Como se observa en la página de la Agencia Nacional de Tránsito (2017) las empresas carroceras deben cumplir con normas relativas a asientos y sus anclajes, frenos y cinturones de seguridad, con las de las categorías M2 y M3 no deben cumplir con estas disposiciones.

Con todo esto se puede observar que este sector se desarrolla con el impulso de un capital humano que es el motor del desarrollo organizativo y constituye la principal ventaja de las empresas del sector, convirtiéndose en una clave fundamental en el éxito organizacional (Mantilla, 2011), incrementando productividad, calidad y beneficios financieros significativos, permitiendo a estas empresas ser más flexibles, rápidas y competitivas lo que ayudará a que se adapten de forma más ágil a las tecnologías de la información y obtengan un crecimiento sostenible a largo plazo (Dearden et al, 2006).

1.1.2.3 Micro contextualización

La producción de carrocerías son unos de los principales pilares de la economía tungurahuese, sin embargo, en el año 2012 tuvo una afectación por la importación de buses provenientes de China y Brasil, en este año llegaron cerca de 25000 buses perjudicando la economía (Bus Ecuador, 2014, p. 1).

En Tungurahua existen alrededor de 20 talleres grandes y 25 entre mediano y pequeños dando empleo a cerca de 2500 personas, la producción cubre el 65% del mercado nacional, Ambato perteneciente a la provincia de Tungurahua es una muestra de alto grado de participación en la economía ecuatoriana pues cuenta con una ensambladora moderna denominada ciudad del auto Ciauto, su capacidad de ensamble es de un automóvil por hora, esta construcción necesito una inversión de \$25 millones, en esta ensambladora se producen la camioneta Wingle y el automóvil Haval de Great Wall (Bus Ecuador, 2014, p. 1).

En Tungurahua también existen pequeñas empresas carroceras como Varma, Picoso, Ibimco, Cepeda, IMCE, Serman, Impa y Ecuabus, en el caso de Varma señala que tienen la capacidad de producir un bus por día (Bus Ecuador, 2014, p. 1).

Por otro lado es importante mencionar el apoyo que brinda el Gobierno Provincial de Tungurahua, como lo es el centro de investigaciones denominado Centro de Fomento Productivo y Metalmecánico, fue financiado por medio del GAD Tungurahense y del Ministerio de Industria y Productividad MIPRO, este es uno de los primeros equipos que sirve para el desarrollo de prototipos para autopartes, componentes industriales y de producción, además realiza simulaciones de laboratorio, medición y dureza de los materiales y su estructura (La Hora, 2016, p. 1).

El GAD Provincial de Tungurahua (2016) indica que como parte de la implementación del Centro de Fomento Productivo Carrocero Metalmecánico de Tungurahua se realizan capacitaciones que van dirigido a técnicos de la distintas empresas carroceras de Tungurahua como VARMA o CEPEDA además existen participantes como de la Escuela Politécnica de Latacunga (ESPE) y de la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

En Tungurahua después de la manufactura la segunda actividad principal es específicamente la fabricación de carrocerías, son diseñadas para ser montadas sobre chasis de vehículos automotores, carrocerías para vehículos de turismo, camiones y vehículos de uso especial, esta actividad genera empleo para 522 personas, es la segunda en sueldos y salarios pagados con 1,4 millones de dólares, la segunda en impuestos pagados, es la tercera en consumo de materia prima y producción bruta (Ministerio de Coordinación de la Producción, 2013, p. 28).

Sin embargo presenta problemas referentes a su crecimiento económico ocasionado por varios factores externos como internos, en los primeros se debe a las políticas gubernamentales para equilibrar la economía en el país y los segundos que son ocasionados por fallas organizacionales, que influyen en la baja productividad, insuficientes beneficios financieros, e incumplimiento de objetivos anuales trazados por cada una de las empresas que pertenecen al sector carrocerero en la provincia de Tungurahua.

Análisis crítico

- **Árbol de problemas**

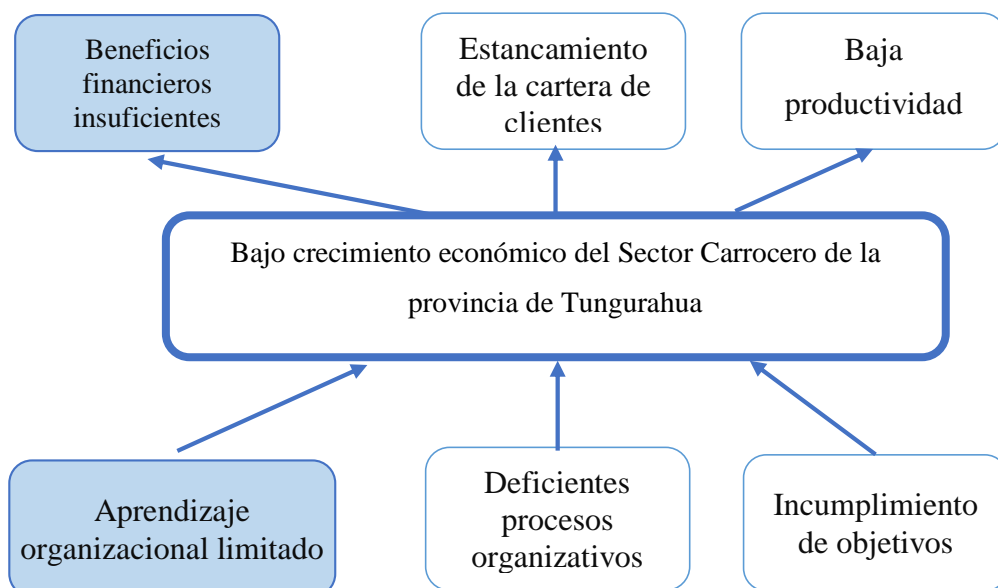


Gráfico 1. Árbol de Problemas

Relación causa-efecto

Luego de analizar mediante la observación los problemas que atraviesan las empresas del sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua, se ha determinado como principal problema: el bajo crecimiento económico de este sector, provocado por la limitada relación del aprendizaje organizacional, y su efecto en los insuficientes beneficios financieros empresariales.

Por otro lado, los deficientes procesos organizativos ocasionados debido a que el personal de estas entidades está poco capacitado, repercutiendo en un bajo crecimiento económico, han originado un estancamiento de la cartera de clientes, manteniéndose con la cartera actual, sin crecimiento alguno.

Finalmente, el incumplimiento de objetivos estratégicos en estas empresas, ocasionados por el bajo crecimiento económico, conllevan a la baja productividad (Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, 2014).

1.2 Justificación

La presente investigación se justifica porque aborda una problemática actual que se hace visible a través del bajo crecimiento económico en el sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua. Estas empresas se han estancado por la crisis económica que sufrió el país, y las complejas reformas y ajustes del gobierno nacional (El Tiempo, 2016).

En la actualidad las empresas del sector carrocerero buscan recuperarse y alcanzar solvencia y competitividad, es por eso que hoy por hoy se enfocan en el capital humano para lograr su superación (Hult et al, 2002).

De tal manera que se ha convertido en un factor crítico de diferenciación de una organización en el mercado, mejorando sus propios recursos y talentos de sus colaboradores. En lo que respecta a la productividad, el propósito es generar resultados positivos, en las entidades donde operan, contribuir y crear ofertas de mercados considerados importantes por los clientes actuales y potenciales (Hult et al, 2002).

Según (Bus Ecuador, 2014), en Tungurahua emplean aproximadamente a 2500 personas y su producción cubre el 65% del mercado nacional. La provincia de Tungurahua es una muestra de alto grado de participación en la economía ecuatoriana de este sector, pues cuenta con una ensambladora moderna denominada ciudad del auto CIAUTO, su capacidad de ensamble es de un automóvil por hora, esta construcción necesitó una inversión de \$25 millones, en esta ensambladora se producen la camioneta Wingle y el automóvil Haval de Great Wall. Cabe indicar que este sector se ubica en un lugar importante dentro de la economía de la provincia y del país, la información proviene además de fuentes oficiales como el Catastro del Servicio de Rentas Internas, y la Cámara de Carroceros del Ecuador (CANFAC). Cabe mencionar que algunas empresas carroceras se encuentran homologadas.

La homologación vehicular es el proceso mediante el cual la Agencia Nacional de Tránsito certifica que un modelo de vehículo que pretende comercializarse en el país, cumple con todas las normas técnicas de emisión y seguridad que le son aplicables. Este proceso tiene como fin garantizar al usuario tengan vehículos seguros y confiables para la circulación. En un trabajo interinstitucional con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Industrias y Productividad, Organismo de Acreditación Ecuatoriana y el Instituto Ecuatoriano de Normalización INEN, la ANT ejecuta el control sobre el ingreso al parque automotor del transporte público o comercial, y los que la autoridad considere sean necesarios, con la emisión del certificado de homologación que es extendido a los importadores, fabricantes, carroceros o comercializadores que cumplan con los requisitos y condiciones que establece la norma (ANT, 2017).

El aprendizaje organizacional, es un proceso que crea y transmite conocimiento a través de sus trabajadores, la misma que permite a la organización adaptarse a las condiciones del entorno, por tanto, puede ser de gran apoyo al sector carroceros, existen dos rutas de aprendizaje organizacional: del individuo a la organización y de la organización al individuo. En el primer caso el conocimiento se hace explícito, mientras que el segundo caso el conocimiento organizacional se facilita para que sea interiorizado por los trabajadores (Río & Santisteban, 2011).

A través del aprendizaje organizacional se adquieren conocimientos y capacidades únicas para la resolución de problemas y actuar a favor del crecimiento y progreso de una empresa, este tipo de aprendizaje cumple con su objetivo principal cuando la organización y sus miembros, mediante una adecuada comunicación, interactúan y desarrollan nuevas destrezas y comparten la misma visión (Torres & Chavez, 2012).

Los beneficios financieros tienen como uno de los objetivos principales conocer el rendimiento de lo invertido al realizar una serie de actividades en un periodo de tiempo, además representa el resultado de las decisiones que toma la empresa. Por lo tanto los beneficios financieros influyen de forma directa en la toma de decisiones de una entidad, algunas muy importantes y otras menos relevantes (Hoz et al, 2008).

La información referente a beneficios financieros es factible de investigar a partir de la determinación de su situación financiera y se le puede relacionar con el

aprendizaje en la búsqueda de mejorar la situación general del sector y recomendar una alternativa de solución al sector.

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 en el sector carrocerero de la provincia de Tungurahua.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar el aprendizaje organizacional en el sector carrocerero de la provincia de Tungurahua en el año 2017.
- Determinar los beneficios financieros del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua año 2016.
- Analizar aspectos del aprendizaje organizacional que inciden en los beneficios financieros del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Luego de efectuar recopilaciones bibliográficas referentes al tema de estudio, en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se ha tomado de referencia trabajos similares que estudian las variables en este caso el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros. De esta forma se citan algunos trabajos investigativos más relevantes:

López, et al (2008) manifiesta que el aprendizaje tiene relación directa con el aprendizaje organizacional, sin embargo, la mayoría de investigaciones demuestran que esta idea no ha sido fundamentada en algún tipo de información científica, por lo tanto, aún existe la incertidumbre sobre las causas y efectos que pueden resultar de la relación de estas dos variables.

El tema abordado es de interés para todos aquellos investigadores enfocados en la dirección estratégica, se ha realizado una evaluación cuantitativa con la finalidad de determinar los factores del aprendizaje organizacional que inciden en la gestión empresarial.

De acuerdo a lo mencionado por el autor en el párrafo anterior, el aprendizaje organizacional es muy conocido en la actualidad debido a que es considerado como un recurso estratégico en la mejora de la competitividad de las organizaciones, por lo que se ha considera como un tema de investigación con mayor proyección en la disciplina de dirección estratégica.

Nonaka, (2007) indica que la redundancia es el principio fundamental del diseño organizacional que rige a las empresas japonesas, a la utilización adecuada de los recursos, a las actividades de negocio y responsabilidades ejecutivas. El término redundancia en sus diferentes connotaciones como duplicación innecesaria y desperdicio, es poco importante para los directivos occidentales. En la actualidad la creación de una organización redundante, representa la primera alternativa para que la empresa sea generadora de conocimiento.

Al tener una empresa redundante, se fomenta principios como el diálogo y la comunicación constante, lo que permite la creación de un “campo cognitivo común” y facilita la transferencia del conocimiento entre los miembros de la organización. Cada uno de los colaboradores tiene una parte de la información que incide en las actividades operativas, esto además puede ser de aporte para alguno de los miembros, que necesite elaborar un proceso. Para finalizar, la redundancia identifica las técnicas o métodos relevantes del giro del negocio, con el objetivo de que los empleados la implementen como parte de la filosofía empresarial.

De acuerdo a lo manifestado en el párrafo anterior, el aprendizaje de las empresas está basado en las experiencias generadas en el ambiente de trabajo. De esta manera en una planta de producción pueden existir dos equipos de trabajo desarrollando los mismos productos, pero mediante procesos diferentes; estos tienen que ser compartidos para entender las ventajas y desventajas del uno y del otro.

Santos, et al (2009) menciona que el trabajo es utilizado como un instrumento que sirve para medir el nivel sobre el aprendizaje organizativo de las empresas; hasta la fecha del estudio, únicamente se disponía de las escalas de medición de las empresas grandes. Por otro lado, es importante desarrollar estándares de evaluación para aquellas industrias que juegan un rol fundamental en la economía de los países por su volumen de producción.

El aprendizaje organizacional tiene incidencia en la actividad innovadora de las pymes. Esta idea se vio reflejada en las innovaciones permanentes que se agregan los bienes producidos, los mismos que por su calidad proporcionaban ventajas competitivas, y permitían el logro de los objetivos planteados. En la mayoría de pymes aún no se han establecido departamentos de investigación y desarrollo, porque esta actividad no es común en el desarrollo de las operaciones mercantiles.

El aprendizaje organizacional permite el desarrollo de nuevos productos con niveles de calidad superiores a los de la competencia, lo que constituye una capacidad valiosa en todas las organizaciones. Los gerentes de las empresas deben impulsar el aprendizaje organizacional entre sus colaboradores, para alcanzar una ventaja competitiva que sea duradera en el tiempo.

Cardona, (2011) manifiesta que la organización ha basado su aprendizaje en eficientes sistemas, con gente inteligente que tiene la capacidad de afrontar los retos que demanda un entorno globalizado. El esfuerzo realizado por los trabajadores debe estar direccionado a cubrir las necesidades de los consumidores de los bienes o servicios; para esto es necesario el mejoramiento continuo en aspectos como la calidad, costos, y tiempos de respuesta a los clientes. Es necesario la creación de flujos continuos y veloces de información fundamentados en un sistema de aprendizaje organizacional.

La organización tiene que implementar medidas que le permitan adaptarse a los cambios, en el medio en el que se desarrolla existen muchos factores económicos y tecnológicos que inciden de forma directa en su actividad diaria. La antigua estructura organizacional ha sido muy cuestionada, por lo tanto es indispensable adoptar nuevos enfoques relacionadas con la flexibilidad y la autonomía; el esquema de una empresa tiene que ser abierto, conservando algunos de los principios que regían a las empresas tradicionales, que permitan controlar las responsabilidades.

Las organizaciones deben adaptarse a los cambios del entorno, con la tecnología se ha ampliado el acceso a la información, por lo que es esencial el manejo de esta herramienta para la supervivencia en el mercado. Se deben fortalecer las potencialidades y disminuir los factores que restan valor a gestión de la empresa.

Gómez y Mejía, (2016) indica que el aprendizaje organizacional comprende la capacidad de las empresas para el tratamiento de la información, desde su origen hasta la generación de nuevo conocimiento, puede ser en cada trabajador o en un grupo de colaboradores que forman parte de una empresa, con el propósito de desarrollar nuevos productos e innovar los procesos orientados a la permanencia de la entidad en el mercado.

La orientación al aprendizaje organizacional es considerada como una de las características esenciales en la generación del conocimiento empresarial, representa los valores que inciden en la creación y utilización de ideas para alcanzar el grado de satisfacción que la empresa tiene sobre sus creencias. El conocimiento organizacional debe estar enfocado a la obtención de información del segmento de mercado, relacional y aspectos relacionados con la filosofía interna.

El aprendizaje organizacional es fundamental a la hora de innovar, esta modalidad que se ha implementado en las culturas organizacionales de la mayoría de empresas modernas, proporciona la base de información relacionada con el contexto interno y externo de la empresa. Mediante la adopción de esta metodología, los negocios incrementan su nivel de desempeño y fomentan el trabajo en equipo.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Paradigma crítico propositivo

El paradigma crítico propositivo se refiere a la crítica reflexiva en los procesos de conocimiento como construcción social, además induce a la crítica teniendo en cuenta la transformación de la realidad pero basándose en la práctica y el sentido (Melero, 2012).

Se adopta este enfoque por que se estudiara el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros desde una posición crítica y reflexiva.

2.2 Fundamentación legal

Para realizar la presente investigación se tomó de referencia las leyes y reglamentos relacionados con el sector carroceros.

Reglamentos

Dentro de los reglamentos que maneja la CANFAC (Cámara Nacional de Fabricantes Carroceros) (2017), acerca de los elementos mínimos de seguridad en vehículos automotores se clasifican en:

- RTE INEN 034 (2R), que se refiere a Fe de erratas Modificadorio 1
- RTE INEN 038 (2R), titulado Bus Urbano Modificadorio 1
- RTE INEN 041 (2R) menciona los lineamientos para los Vehículos de transporte escolar.
- RTE INEN 043 (1R), se refiere a los vehículos de transporte público de pasajeros intrarregional, interprovincial e intraprovincial.
- RTE INEN 034 (3R), se refiere a los elementos mínimos de seguridad en vehículos automotores, con la transitoria y modificatoria 2 RTE INEC 034.

- RTE INEN 043 (2R), indica los parámetros de los vehículos de transporte público de pasajeros intrarregional, interprovincial e intraprovincial, con la modificatoria 1 RTE INEN 043 y la resolución 15389 RTE INEN 043

El conjunto de estas normas señalan las indicaciones para los dispositivos de alumbrado y de señalización luminosa y visibilidad, las condiciones ergonómicas asientos y sus anclajes, frenos entre otras (Instituto Ecuatoriano de Normalización, 2010).

Normas

Dentro de las normas que regulan la actividad operativa del sector carrocerero tenemos la NTE INEN: (NORMA TÉCNICA ECUATORIANA INEN), está conformada por las siguientes disposiciones:

- NTE 1323: 2013 hace referencia a vehículos automotores, carrocerías de buses.
- NTE 2664: 2013 Vehículos automotores. Fabricantes de carrocerías metálicas para vehículos de Transporte de pasajeros.
- NTE 2669: 2013 Cascos de protección para el uso de motocicletas.
- NTE 2205: 2010 Vehículos automotores. Bus urbano.
- NTE 1155: 2013 Vehículos automotores. Dispositivos para mantener o mejorar la visibilidad *9.
- NTE INEN1668 Vehículos para transporte público de pasajeros intrarregional, interprovincial, e intraprovincial.
- NTE 1669: 2011 Vidrios de seguridad para automotores.
- NTE INEN 1155 Vehículos automotores. Dispositivos para mantener o mejorar la visibilidad.
- NTE INEN 2292 Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico, transporte.
- NTE 1992:96 Servicio de transporte escolar.
- NTE 2656: 2012 Clasificación vehicular. CANFAC (2017)

Se han establecido los lineamientos mínimos para la construcción de carrocerías, con el objeto de garantizar la seguridad y protección de los usuarios del sistema de transporte público.

Código de la producción

Según el Código de la producción (2010), de acuerdo al registro oficial N° 351, con fecha 29 de diciembre del 2010 menciona:

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones es el título preliminar que trata del objeto y ámbito de aplicación. Se menciona los siguientes artículos:

Artículo 2.- Actividad productiva.- Se considera actividad productiva al proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios lícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generan valor agregado.

En el título III se hace referencia a la generación de un sistema integral de innovación, capacitación técnica y emprendimiento.

Artículo 11.- Sistema de Innovación, Capacitación y Emprendimiento.- El consejo sectorial de la producción, anualmente, diseñará un plan de capacitación técnica, que servirá como insumo vinculante para la planificación y priorización del sistema de innovación, capacitación y emprendimiento, en función de la Agenda de Transformación Productiva y del Plan Nacional de Desarrollo.

Artículo 12.- Capital de Riesgo.- El Estado podrá aportar, a través de mecanismos legales y financieros idóneo a la conformación de capitales de riesgo. El carácter temporal de las inversiones efectuadas por el Estado deberá ser previamente pactado, tanto en tiempo cuanto en forma; privilegiando los procesos de desinversión del Estado en empresas donde es propietario en forma parcial o exclusiva, a favor de los empleados y trabajadores de dichas empresas, así como a favor de la comunidad en la que tal emprendimiento se desarrolle, dentro de las condiciones y plazos establecidos en cada proyecto.

En el Libro III trata sobre el desarrollo empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas, y de la democratización de la producción. El título I indica acerca del fomento de la Micro, Pequeña y Mediana empresa, por su parte el Capítulo I indica sobre el fomento y desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas.

Artículo 53.- Definición y clasificación de las MIPYMES.- La Micro, Pequeña y Mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción, comercio y servicios, y que cumple con el número de trabajadores y valor bruto de las ventas anuales, señalados para cada categoría, de conformidad con los rangos que se establecerán en el reglamento de este código.

En el título II se menciona sobre la democratización de la transformación productiva y el acceso a los factores de producción,

Artículo 57.- Democratización productiva.- En concordancia con lo establecido en la Constitución se entenderá por democratización productiva a las políticas, mecanismos e instrumentos que generen la desconcentración de factores y recursos productivos, y faciliten el acceso al financiamiento, capital y tecnología para la realización de actividades productivas.

Homologación vehicular

De acuerdo a la CANFAC (2017), dentro de la homologación vehicular se han establecido parámetros y requisitos a cumplir como son:

- Ficha técnica de homologación bus urbano RTE INEN 2205
- Ficha técnica de homologación bus escolar RTE INEN 041
- Ficha técnica de homologación INEN 1323
- Ficha técnica para la calificación de empresas fabricantes de carrocerías
- Solicitud de homologación de vehículos
- Solicitud de homologación de fabricantes de carrocerías
- Solicitud de homologación de modelos de carrocerías.

Políticas transversales y sectoriales

El sector privado ha pedido modalidades de trabajo que permita atender las mayores demandas laborales estacionales y temporales con instrumentos más ágiles, un mejor clima laboral y un tratamiento justo y apegado al derecho en los conflictos laborales. Se presentan las políticas sectoriales para alcanzar un cambio en la matriz productiva (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2013).

POLÍTICAS TRANSVERSALES Y PRODUCTIVAS	
POLÍTICAS	DESCRIPCIÓN
SECTORIALES	<p>El objetivo de las políticas sectoriales es contribuir al Buen Vivir de las familias rurales y comunidades costeras fomentando el impulso de los medios de producción y el incremento de los ingresos de los productores.</p> <p>Algunas de las políticas de este segmento son:</p> <p>Desarrollo Rural que con un claro enfoque territorial promueva el fortalecimiento de las organizaciones y la coordinación de los esfuerzos interinstitucionales.</p> <p>Producción y Productividad</p> <p>La política industrial coadyuvará a cambiar el patrón de especialización primero extractivo exportador de la economía ecuatoriana hacia el fomento de actividades con ventajas comparativas dinámicas, generadoras de mayor valor agregado, que propendan a la creación de empleo de calidad, impulsen encadenamientos productivos, desarrollen tecnología e innovación que eleven los niveles de productividad, competitividad sistémica y reactiven la demanda interna procurando el cuidado del ambiente y el uso racional de los recursos.</p> <p>Promover la producción de bienes y servicios de calidad.</p> <p>Reducir los costos de transacción para facilitar los procesos de producción, innovación y comercialización.</p>

Tabla 3 Políticas transversales y productivas

Fuente: (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2013, pp. 189, 190)

Elaborado por: Punina, (2017)

La implementación de estas políticas ayudaran a cambiar el sistema productivo del país, dejando el enfoque extractivo hacia el fortalecimiento de las actividades con

ventajas comparativas dinámicas, esto generará valor agregado y permitirá el desarrollo de la nación, generado fuentes de empleo e incrementando los niveles de productividad (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2013).

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

De acuerdo a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (2004), publicada según registro oficial suplemento 463, en el Capítulo VIII trata sobre las tarifas, y menciona:

Art. 37.- Los ingresos gravables obtenidos por sociedades constituidas en el Ecuador, así como por las sucursales de sociedades extranjeras no domiciliadas aplicarán la tarifa del 22% sobre su base imponible. No obstante la tarifa impositiva será del 25% cuando la sociedad tenga accionistas, socios, partícipes, constituyentes, beneficiarios o similares residentes o establecidos en paraísos fiscales o regímenes de menor imposición con una participación directa o indirecta, individual o conjunta, igual o superior al 50% del capital social o de aquel que corresponda a la naturaleza de la sociedad. Cuando la mencionada participación de paraísos fiscales o regímenes de menor imposición sean inferior al 50%, la tarifa de 25% aplicará sobre la proporción de la base imponible que corresponda a dicha participación.

2.3 Fundamentación científico- técnico

2.3.1 Categorías fundamentales

2.3.1.1 Supraordinación conceptual

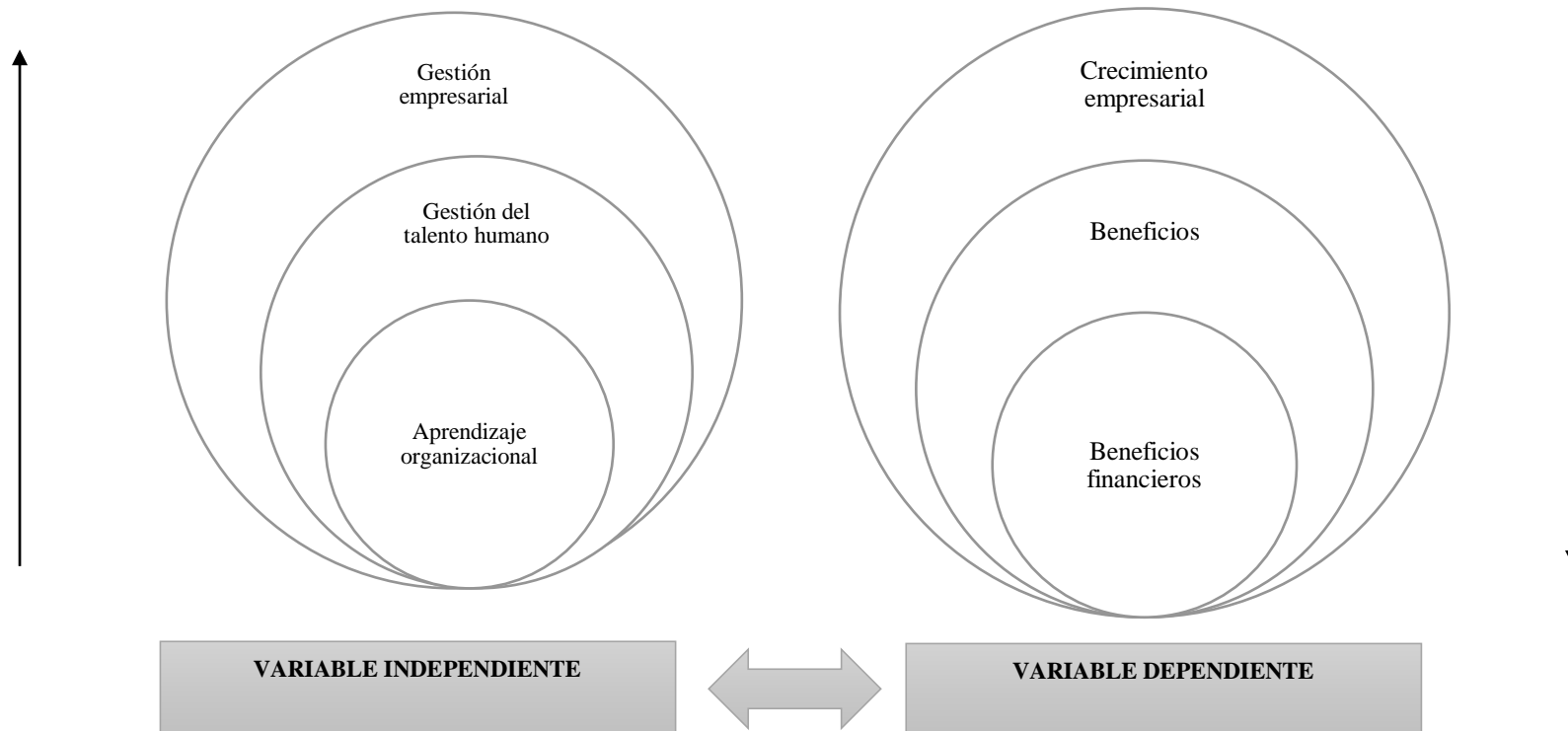


Gráfico 2. Categorías fundamentales
Elaborado por: Punina, (2017)

2.3.1.2 Subordinación de la variable independiente

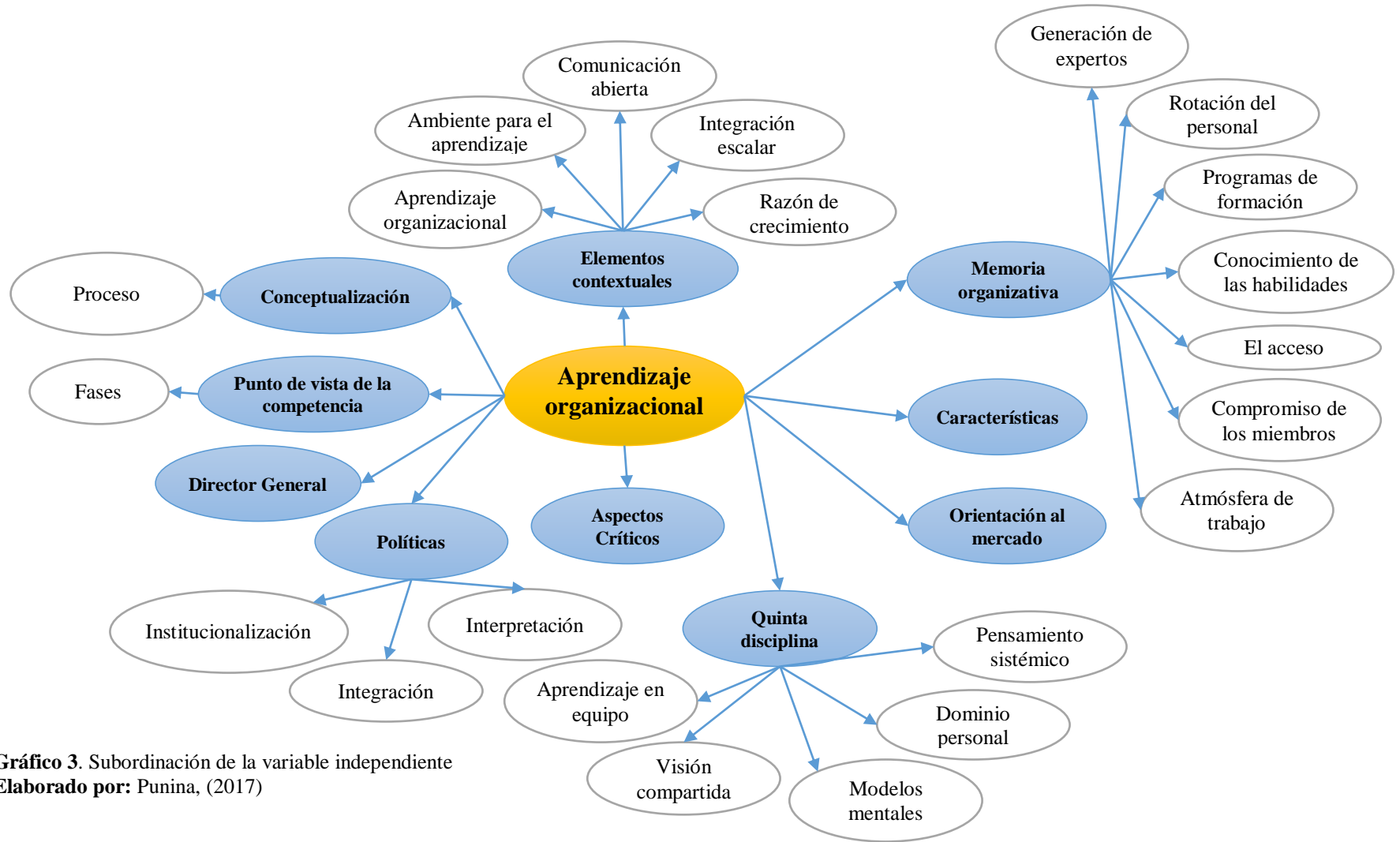


Gráfico 3. Subordinación de la variable independiente
Elaborado por: Punina, (2017)

2.3.1.3 Subordinación de la variable dependiente

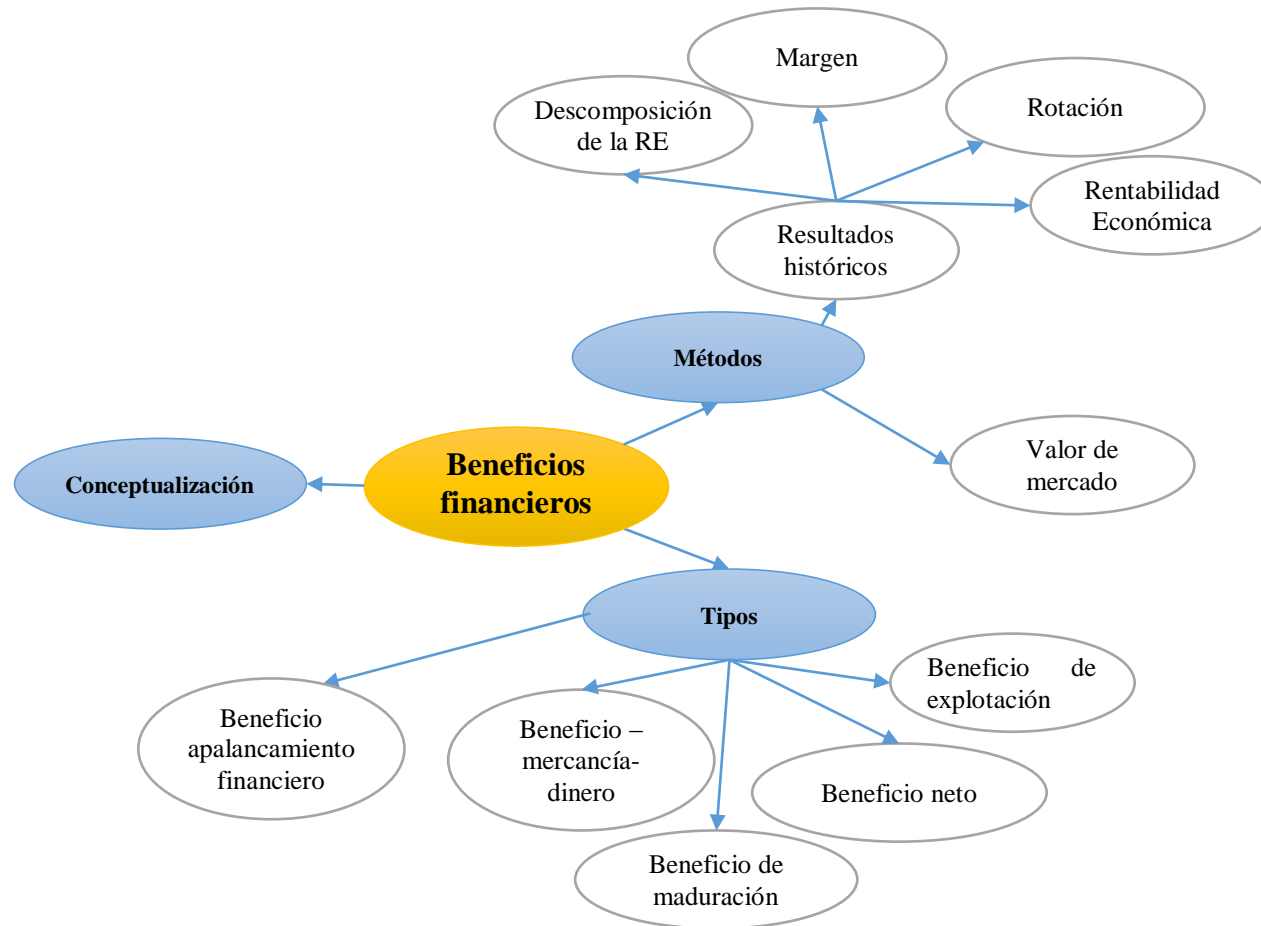


Gráfico 4. Subordinación de la variable dependiente

Elaborado por: Punina, (2017)

2.3.2 Marco conceptual de la variable independiente

Gestión empresarial

De acuerdo a Fernández, (2005) la gestión empresarial y su evolución han presentado un desarrollo a nivel cultural, lo que ha permitido que los sistemas sociales del hombre se conformen de nuevos elementos de acuerdo con el mundo contemporáneo. La gestión empresarial representa una de las herramientas que influye en la toma de decisiones mediante el análisis de las funciones de planificación, organización, dirección, y control del entorno y mercado competitivo.

La gestión empresarial estará fundamentada en la información para lograr una eficiente gestión de la institución y de las empresas. Para permanecer en el mercado, la organización tendrá que convertirse en un agente de cambio, en este sentido la tecnología será el principal medio para el cambio económico (Hernández, 2011).

La gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos de una empresa, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2009, p. 465).

De acuerdo a lo mencionado por los autores, la gestión empresarial comprende el conjunto de medidas que tienen por objeto el logro de las metas, para lo cual es necesaria la asignación eficiente de los recursos, capital humano, económico, tecnológico, entre otros.

Importancia

- Fijación de metas y objetivos a nivel estratégico
- Coordinación de las diferentes actividades, asignación de responsables, y cuando se van a ejecutar.
- Motivación a los colaboradores para la ejecución de las funciones asignadas.
- Supervisión del trabajo, analizando las fortalezas y debilidades de la empresa.

Gestión del talento humano

En términos de Chiavenato, (2009) la gestión del talento humano “es un área sensible a la mentalidad en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada y los procesos internos”.

De acuerdo a Arismendi, (2012) la gestión del talento humano comprende el conjunto de políticas y prácticas indispensables para controlar los factores de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La gestión del talento humano es el conjunto de los procesos necesarios para dirigir a las personas, es el área responsable de la excelencia de capital humano otorgado en plena era de la información (Mondy y Noe, 2005).

La gestión del talento humano comprende el conjunto de procedimientos destinados a la formación del capital humano con la finalidad de que aporten con sus conocimientos al logro de las metas y objetivos empresariales. Para lo cual es indispensable disponer de personal capacitado para que pueda realizar esta actividad con eficiencia.

Importancia

- Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Suministra a la empresa empleados bien entrenados y motivados.
- Permite el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados.
- Desarrolla y mantiene la calidad de vida en el trabajo.
- Establece políticas éticas y desarrolla comportamientos socialmente responsables (Jaramillo, 2005).

Características

- Son seres humanos: Están dotados de personalidad, tienen conocimientos, destrezas y habilidades indispensables en la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Las personas son fuente de impulso para la dinamización de la organización.
- Socios de la organización: Invierten en la organización el esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso y riesgo. Con la finalidad de obtener el retorno de la inversión, sueldos y salarios y experiencia profesional.

Aplicación

- 1) Análisis y descripción de cargos
- 2) Diseño de cargos
- 3) Reclutamiento y selección de personal
- 4) Contratación de candidatos seleccionados
- 5) Orientación e integración de nuevos funcionarios
- 6) Administración de cargos y salarios
- 7) Incentivos salariales y beneficios sociales
- 8) Evaluación de desempeño de los empleados
- 9) Comunicación con los empleados
- 10) Capacitación y desarrollo del personal
- 11) Desarrollo organizacional
- 12) Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
- 13) Relaciones con los empleados y relaciones sindicales (Chiavenato, 2004).

Aprendizaje organizacional

En términos de López, (2008) en la actualidad el aprendizaje organizacional se considera como un recurso estratégico, permite alcanzar los niveles de competitividad deseados por las organizaciones, desde el inicio de la década de los noventa, representa una de las temáticas con mayor atención para la dirección y disciplina estratégica.

El concepto de aprendizaje organizativo es una variable fundamental para explicar por qué unas instituciones obtienen mejores resultados que otras. Además, es la única fuente de la ventaja competitiva sostenible en el largo plazo, porque las

empresas adquieren y crean información para transformarlo en recursos para la organización (Cyert y March, 2011).

De acuerdo a Hult et al, (2002) el aprendizaje organizacional representa un recurso estratégico intangible, constituye un recurso organizativo que ayuda a la supervivencia de una empresa en el mercado globalizado; además permite la oferta de bienes y servicios que son demandados por los clientes actuales y potenciales.

El aprendizaje organizacional es un sistema que involucra las habilidades de todos los miembros de una organización, para alcanzar los resultados esperados, a través de un proceso de formación continua.

Importancia

El sistema del aprendizaje organizacional proporciona las directrices para que cada miembro de la organización se haga cargo de la funcionalidad del equipo, por lo que cada uno de ellos trata de minimizar las correcciones de errores e incrementar la responsabilidad y el compromiso con sus compañeros.

- Mejora de las relaciones interpersonales.
- Eficiencia en los canales de comunicación.
- Diseño de estrategias para el cumplimiento de objetivos.
- El liderazgo es rotativo por el incremento intelectual de cada uno de los colaboradores.
- El aprendizaje organizacional provee de herramientas indispensables para permanecer en el mercado y crecer.

Proceso

1. Generar conocimiento a partir de las operaciones internas o de los grupos de investigación y desarrollo.
2. Lograr el acceso a fuentes de información tanto internas como externas.
3. Transferir conocimiento antes de que sea usado formalmente, a través de la capacitación o informalmente en los procesos de socialización del trabajo.
4. Representar el conocimiento a través de reportes, gráficas y presentaciones.
5. Imbuirse en el conocimiento de procesos, sistemas y controles.
6. Probar la validez del conocimiento actual.

7. Facilitar todos estos procesos distintos de generación de conocimientos a través del establecimiento de una cultura que valore y comparta el uso del conocimiento (Chris y Angyris, 1996).

Características

- Genera conocimiento de las actividades internas.
- Comunicación efectiva
- Acceso a la información interna y externa.
- Verifica la validez del conocimiento actual.
- Crecimiento constante.

Elementos contextuales del aprendizaje organizacional

- **Cultura del aprendizaje**

Conjunto de creencias, normas, hábitos y valores que reflejan una imagen distinta de una sociedad, lo que permite identificar las características de las actividades que generan valor (Zamora, 2008).

- **Ambiente para el aprendizaje.**

Para generar una cultura de aprendizaje es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos: la confianza, el empoderamiento, la información compartida, el capital humano que aporten al desarrollo de la organización.

- **Comunicación abierta y compartida.**

La comunicación debe ser compartida entre los niveles jerárquicos y áreas de trabajo, se debe hacer énfasis en los objetivos, las necesidades, oportunidades y amenazas por atender. El diálogo es un instrumento esencial para intercambiar ideas e incrementar las referencias de la información sobre las áreas de la empresa.

- **Integración escalar de sus miembros**

La información debe fluir en cada área y en todos los niveles de jerárquicos de la organización, para que la información sea entendida por la organización en conjunto. Los individuos deben compartir experiencias, transferir conocimiento para el desarrollo de competencias y potencializar las habilidades, esto ayudará al crecimiento productivo y eficiente de las tareas.

- **Razón de crecimiento**

La función primordial de toda organización está enmarcada en cubrir los objetivos, financieros, comerciales y productivos para mantenerse en el mercado. Por lo tanto es esencial saber resolver conflictos que sean una barrera para el desarrollo de los colaboradores (Chávez, 2013).

Actividades que desarrollarán los miembros

- Habilidad para enfrentar el entorno
- Conocimiento para un mejor desempeño de actividades.
- Actitudes que favorezcan el trabajo en equipo.
- Innovación y creatividad para la solución de conflictos.
- Capacidad de toma de decisiones.
- Capacidad para asumir riesgos y aprovechar las oportunidades.

Memoria organizativa

La memoria organizativa es la que en última instancia establece cómo se tienen que seguir los objetivos fijados por la dirección de la organización. Los elementos que facilitan existencia son:

- **Generación de expertos**

Refleja el hecho de que una compañía cuenta con una red propia de este tipo de individuos como dispositivo clave para acumulación del conocimiento organizativo (Simón, 1991).

- **Rotación del personal**

Enfocada en la gestión del fenómeno de las rupturas laborales en las organizaciones, de tal forma que se ponga en riesgo la capacidad que tienen estas en la creación de nuevo conocimiento y la resolución de conflictos (Cross y Lloyd, 2000).

- **Programación de formación**

Centrada en los empleados con el objeto de favorecer la generación y el mantenimiento de redes o lazos sociales entre ellos.

- **Conocimiento de las habilidades de otros miembros**

Es indispensable cuando se quiere tomar decisiones eficientes en función de la información de otros empleados (Cross y Lloyd, 2000).

- **El acceso**

El acceso en tiempo y forma a las personas de la empresa que posee el conocimiento, es de gran utilidad cuando sugieren los inconvenientes empresariales.

- **Compromiso de los miembros de la organización**

Es esencial para la búsqueda de decisiones factibles a los acontecimientos internos y externos a los que se enfrenta la entidad, se debe tomar en consideración el conocimiento acumulado (Chávez, 2013).

- **Atmósfera de trabajo**

Muestra la existencia de las relaciones profesionales entre los miembros de la organización, la confianza y la colaboración son el instrumento para afrontar y solucionar los inconvenientes diarios.

Características del aprendizaje organizacional

- Velocidad en que se produce el conocimiento nuevo
- Globalización
- Desarrollo de tecnología
- Nuevos productos y servicios
- Construcción de nuevos paradigmas (Chris y Angyris, 1996).

Orientación de mercado

Orientación: es la cultura que otorga la máxima prioridad a la creación y mantenimiento rentable de un valor superior al cliente, teniendo en cuenta los intereses de otras partes interesadas; y proporciona normas para el comportamiento con respecto al desarrollo organizacional y la capacidad de respuesta a la información del mercado. Es una cultura que abarca tres componentes de comportamiento: cliente, orientación competitiva y coordinación interfuncional.

- **Relación entre orientación al mercado, aprendizaje organizacional y rendimiento.**

Los estudios realizados demuestran la relación entre la orientación al mercado, el aprendizaje organizacional y el desempeño han aumentado. La orientación hacia el mercado es compatible con la obtención de conocimientos externos. Las organizaciones de mercado proporcionan el marco cultural desde el que puede desarrollarse una orientación de aprendizaje. De esta manera la orientación al mercado podría describirse como un conjunto de procesos que permiten a las empresas aprender (Jiménez, 2007).

Las organizaciones de aprendizaje pueden ser vistas como organizaciones donde la gente incrementa su capacidad para crear los resultados, la gente continuamente aprende a ver a la organización como un conjunto. El concepto de aprendizaje organizacional tiene varios enfoques, en el caso del mercado, se refiere a los aspectos relevantes que pueden ser útiles para el diseño de nuevas estrategias.

La quinta disciplina ¿Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente?

Disciplinas de la organización inteligente

✓ Pensamiento sistémico

Las actividades empresariales son consideradas como sistemas, estas a su vez están relacionadas con tramas invisibles, con frecuencia tardan años en exhibir plenamente sus efectos. El pensamiento sistémico comprende el conjunto de conocimientos y elementos para que los indicadores de medición sean más claros, a pesar de que las nuevas herramientas sean más claras, la visión del entorno se sujeta a la percepción de quien estudia o analiza el caso (Senge, 1998).

✓ Dominio personal

Es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular en la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que sus miembros.

✓ **Modelos mentales**

Los modelos mentales son el conjunto de elementos o imágenes que inciden de forma directa en la forma en la que las personas entienden el medio que los rodea, por lo general estos conceptos son intrínsecos, es decir los individuos no comprenden como los factores pueden tener un grado de incidencia en su comportamiento (Senge, 1998).

✓ **Construcción de una visión compartida**

La práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar “visiones del futuro” compartidas que propicien un compromiso genuino antes que mero acatamiento. Al dominar esta disciplina, los líderes aprenden que es contraproducente tratar de imponer una visión, por sincera que sea.

✓ **Aprendizaje en equipo**

El diálogo y la capacidad de los miembros constituyen el pensamiento en conjunto. Es fundamental comprender los patrones que fomentan la interacción de los individuos, debido a que esto contribuye a un adecuado aprendizaje en un grupo de personas, esta modalidad constituye uno de los aspectos fundamentales para que se obtenga los resultados esperados en lo que se refiere al aprendizaje en las organizaciones modernas (Senge, 1998).

Las estrategias que sirven de soporte para el aprendizaje organizacional, están en función de los requerimientos del sistema encargado de suministrar la información necesaria para que se cumplan con los objetivos planteados, uno de los aspectos más relevantes son la comunicación efectiva en el equipo que lo integra.

Aspectos críticos del aprendizaje organizacional.

En la actualidad el aprendizaje es considerado como un factor que garantiza la supervivencia de las organizaciones actuales. Las empresas requieren modernizar sus procesos, así como adaptarse a los cambios que se producen en su entorno operativo. La modalidad de aprendizaje debe ser basada en las experiencias del equipo, y no individualmente, porque en este sentido las ideas son comprendidas por todos los miembros de la organización y cada uno puede afrontar una situación que requiera la participación de uno de los miembros (Satu et al, 2001).

En primer lugar, se ha demostrado que no solo existe el cambio a la resistencia, sino también a los sentimientos de estrés e inseguridad, las personas no aprenden nuevos comportamientos cuando son forzados, como es el caso de muchos procesos de cambio.

En segundo lugar, incluso si aprendieron, la organización en tiempos de cambio hace que sea muy difícil para los investigadores distinguir el efecto de aprendizaje de todos los demás efectos de cambio (Satu et al, 2001).

La implementación de un sistema de aprendizaje organizacional implica algunos cambios, para lo cual se debe preparar al personal y tomar las medidas necesarias para evitar el rechazo de la metodología. El valor que genera este tipo de aprendizaje es trascendental para que una empresa se mantenga a un nivel competitivo en el mercado.

La política del aprendizaje organizacional

El aprendizaje es un proceso que inicia individualmente, que conduce al aprendizaje grupal y que luego conduce al aprendizaje organizacional. Estos niveles, afirman que están conectados por procesos bidireccionales que implican tanto la creación como la aplicación del conocimiento. Específicamente describen tres procesos que conectan individualmente el aprendizaje organizacional: interpretación, integración e institucionalización.

✓ Interpretación

Se refiere a la explicación a través de palabras y acciones, de una idea a uno mismo o a otros.

✓ Integración

Es el proceso de desarrollar un entendimiento compartido entre los individuos y de tomar acción coordinada mediante ajuste mutuo.

✓ Institucionalización

El aprendizaje que ha ocurrido entre los individuos y grupos está presente en las organizaciones a través de los sistemas, estructuras, procedimientos y estrategias.

La política de interpretación

De acuerdo a Lawrence et al, (2005) las organizaciones en el mundo globalizado han elaborado mapas cognitivos que les permite una mejor comprensión sobre las relaciones comerciales y no comerciales que afectan a su actividad operativa, esto se alcanza a través de un eficiente sistema de comunicación, además para la ejecución de este sistema es necesario la implementación de políticas estratégicas que guíen el lenguaje y los mapas cognitivos.

Política de integración

La política de integrar es una acción coherente y colectiva, es se alcanza mediante la conversación y la práctica compartida entre los miembros de la comunidad. Estos procesos son intrínsecamente políticos y pueden implicar la competencia entre miembros más y menos experimentados. La estrategia política más importante durante este proceso es la fuerza, que implica la construcción de circunstancias que restringen las opciones disponibles para los miembros de la organización.

Políticas de institucionalización

La institucionalización se refiere al acto de incorporar alternativas de cambio en los sistemas, estructuras, estrategias y rutinas de las actividades de la organización, para lo cual es necesaria la inversión en la infraestructura y medios de tecnología. Los colaboradores con frecuencia se resistente a los cambios y fomentan actos de resistencia que pueden afectar de forma negativa los intentos de institucionalizar el aprendizaje organizacional, en este sentido el tema central es la comprensión de las herramientas y técnicas que pueden servir de base para superar los intentos de resistencia por parte del personal (Lawrence et al, 2005).

Las políticas del aprendizaje organizacional están estrechamente relacionadas con la interpretación de los acontecimientos, la integración de estos conceptos entre los miembros de un equipo de trabajo y posteriormente el aprendizaje adquirido, institucionalizarlo para que se constituya en una ventaja en el desarrollo de las operaciones.

Perspectiva del director general

En palabras de Llonch y López, (2007), el desarrollo de nuevos conocimientos está fundamentado en el aprendizaje organizacional, la generación de nuevas ideas

involucra el abandono de las costumbres actuales por la adopción de nuevas conductas. La generación de conocimiento es una actividad dinámica, debido a que se refiere a la interacción de cada uno de los miembros de la organización.

Desde el punto de vista de los representantes de las organizaciones, el aprendizaje organizacional es un recurso estratégico que conduce a la organización al logro de ventajas competitivas, en un instrumento valioso y difícil de imitar.

El aprendizaje organizativo como factor de competitividad en la empresa

La supervivencia y la obtención de ventajas en este entorno requieren que la empresa sea capaz de innovar y asimilar nuevos conocimientos que le permitan hacer las cosas de forma diferente. La clave para el desarrollo del aprendizaje organizativo reside, por tanto, en el intercambio de modelos mentales y su institucionalización en la estructura de operaciones de la empresa transformando las reglas de decisión que durante un tiempo han regido el comportamiento de la misma y capacitándola para llevar a cabo acciones más efectivas.

Fases del aprendizaje organizativo:

- Adquisición de conocimiento mediante fuentes externas y de desarrollo.
- Distribución relacionada del aprendizaje individual y del grupo mediante un lenguaje basado en los mapas cognitivos del individuo.
- La interpretación, el desarrollo de visiones compartidas y una toma de decisiones coordinadas.
- Memoria organizativa, se refiere a la integración de nuevos conocimientos y capacidades en actividades mercantiles (Pérez et al, 2004).

Los cambios tecnológicos constantes, han ocasionado que las empresas desarrollen nuevas estrategias para la supervivencia, de esta manera el aprendizaje organizativo, representa una de las formas que permite dotar de instrumentos a las organizaciones para que las acciones desarrolladas estén encaminadas al logro de las metas trazadas.

2.3.3 Marco conceptual de la variable dependiente

Crecimiento empresarial

Concepciones teóricas de empresarial

La empresa es una realidad de nuestra concepción teórica, de nuestro entorno, ya que detectamos y descubrimos, que no todas son iguales a las otras ya que cada una de ellas la hace diferente (Estallo, 2007).

Antecedentes en la gestión empresarial

La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel culturales en oriente y occidente, alcanzando el desarrollo del hombre en cada uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma de decisiones analizando sus cuatro funciones claves para el desarrollo de mando a nivel empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar, por consiguiente una gestión y persona dinámica en el mundo empresarial en el desenvolvimiento de un entorno y mercado competitivo y productivo a una escala mundial.

Tipo de empresa. Etapa	Tipo de gestión
Organización cerrada, se caracteriza por ser fuertemente centralizada y jerarquizada, principio de casualidad.	Gestión mecanicista y reactiva se privilegia la experiencia y el sentido común como formas de conocimiento.
Organización anticipativa pendiente la provisión de información que posibilita la determinación y control de las relaciones. Paradigmas aleatorio (estadístico)	Gestión proactiva que hace énfasis en la función y en el hecho para construir una imagen de la realidad. Los datos deben ser verificados y la información corroborada.
Organización como sistema abierto caracterizado por el desequilibrio, las relaciones no lineales y las propiedades emergentes. Paradigma de complejidad.	Gestión sistémica que debe ser creativa innovadora y estratégica a través del lenguaje que permite dar cuenta de relaciones. La actividad cotidiana y la gestión son objetos de control. (Vigilancia)

Tabla 4. Antecedentes en la gestión empresarial

Fuente: (Machado, 2009)

Crecimiento empresarial

Algunos teóricos han referido que sólo existen cuatro posibilidades de crecimiento, que consisten en desarrollo del producto, desarrollo del mercado, penetración o diversificación. Sin embargo, en la práctica se han llevado a cabo posibilidades más complejas y diversas (Eppen et al, 2000).

Estrategias de crecimiento empresarial

Desarrollo de mercado: Se consigue encontrando nuevas aplicaciones o usos para el producto o servicio. Esto provoca un sector poblacional objetivo mayor y con ello el crecimiento de las operaciones. Frecuentemente la restricción de aplicaciones está limitada por la misma empresa, ya sea por imagen, prejuicios o resistencia al cambio. Como ejemplo, podemos citar a Google, que inició como un sistema de búsqueda de información y ahora es además un sistema de comercialización.

Desarrollo de producto: Consiste en crear nuevos productos o dotar de nuevas características superiores al mismo producto, para conseguir que los clientes adquieran los nuevos productos o los prefieran frente a los de los competidores. Tal es el caso de Sony, que ha desarrollado productos de tecnología de vanguardia y esto nos ha arrastrado a renovar los anteriores.

Desarrollo de la necesidad: El desarrollo de la necesidad es un concepto altamente rentable. Consiste en conseguir que un nicho de mercado socio-económico alto considere indispensable contar con un tipo de producto específico.

Penetración: Se busca obtener una mayor proporción del mercado objetivo, quitando a la competencia parte de su contribución. Esto va aunado de estrategias de mercadotecnia, y se recurre a actividades como publicidad, promociones, eventos, muestreo, campañas, entre otros. Es altamente conveniente tener (o construir) una diferenciación muy clara para el producto o servicio para implementar esta estrategia. Debe considerarse que conseguir desplazar productos alternos también es una posibilidad de incrementar la penetración

Replicación: Crear nuevas operaciones similares a la que les dio origen. El objetivo es llegar a nuevos mercados e incrementar la competitividad mediante menor costo y mayor presencia. Un ejemplo es la cadena de tiendas de conveniencia OXXO que ha

creado una red de mercadeo muy extensa y competitiva al mantener los costos de operación bajos en cada tienda.

Expansión: Nuevas operaciones distintas a la que les dio origen, pero con un cierto grado de relación, ya sea por proveedores en común, clientes objetivo en sectores adyacentes o relacionados.

Ampliación: Incrementar la capacidad de operaciones. Por lo general, esto se debe a una incapacidad para satisfacer la demanda, en previsión a que esto suceda en el corto plazo, o al aumento de la demanda por cualquier otro motivo.

Diversificación: Crear nuevas operaciones totalmente distintas de la que les dio origen, con productos y mercados distintos.

El objetivo es desvincular una operación de la otra, de manera que la vulnerabilidad del negocio en su conjunto se reduzca, pues la afectación a un mercado en especial, o a una cadena de suministro de una de las operaciones, no necesariamente afectará a la otra de igual modo, permitiendo mantener cierta fortaleza.

Franquicia: Es una estrategia de replicación, salvo que el propietario del negocio entrega su know-how y derecho a operar por determinado tiempo bajo la misma identidad corporativa a cambio de una retribución económica y bajo el cumplimiento de ciertas reglas.

Adquisición: Cuando la empresa tiene un poder adquisitivo alto puede visualizar el crecimiento a través de la compra de otra compañía con alto potencial, especialmente si esta última se encuentra en una situación difícil, o si se trata de un competidor directo. Esta estrategia es de las más seguras, pues antes de realizar la compra, se contratan consultorías especializadas en valuación, para realizar el proceso denominado due diligence. Si bien el crecimiento es inmediato, el costo de la adquisición también requiere tiempo para recuperarse, de manera que el negocio no se beneficia inmediatamente de esta acción. Las adquisiciones se pueden realizar del mercado, es decir, marca y clientes, o incluir las operaciones. Las estrategias detrás de tales adquisiciones pueden ser muy diversas.

Joint venture: Algunas compañías encuentran que sus deseos de crecimiento se ven limitados por la falta de capacidad, conocimiento, recursos, o bien porque las nuevas actividades requieren funciones que no resultarían costeables de hacerlos solos. En esos casos, encuentran compañías expertas en hacer justamente lo que les falta o competidores con quienes compartir parte de los costos y llegan a acuerdos para realizar un negocio juntas.

Alianza estratégica: La alianza estratégica es muy parecida a la sociedad, excepto que las empresas permanecen como entidades separadas. Los propósitos de una alianza pueden ser muy diversos, donde el factor común es utilizar la fuerza de una entidad mayor para abordar algo que hubiera sido inaccesible o difícil de alcanzar para cualquiera de las integrantes por sí sola (Eppen et al, 2000).

Herramientas de gestión empresarial

Según Marcial (2016), la gestión, al igual que muchas otras funciones dentro de la empresa, se basa en cuatro herramientas principales:

- Plan de negocios
- Estructura del negocio
- Contabilidad
- Lista de comprobación

Puntos básicos de la gestión empresarial

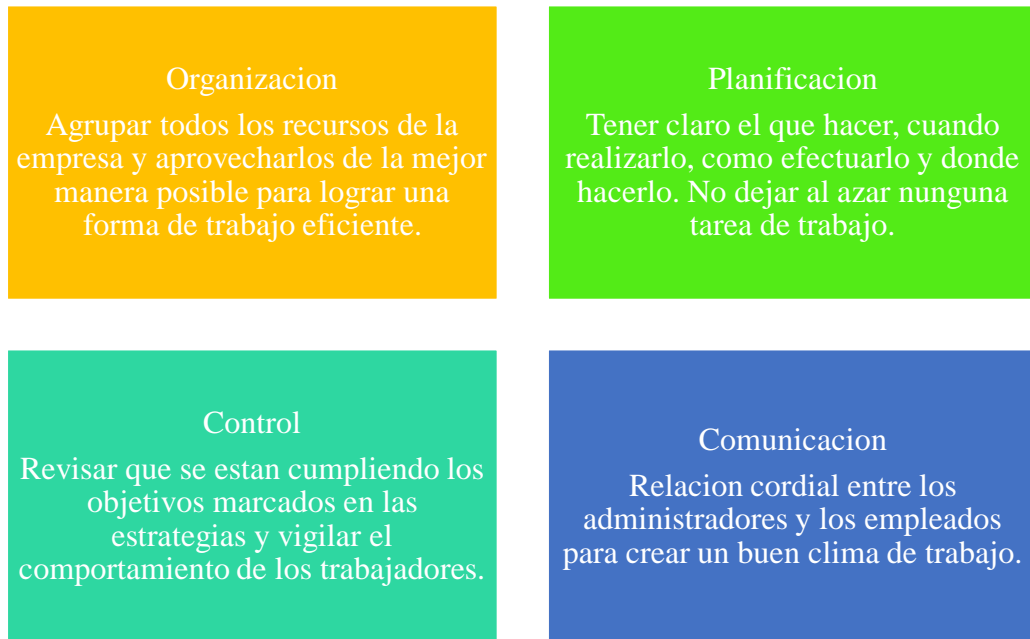


Gráfico 5. Puntos básicos de la gestión empresarial.

Fuente: Basado en (Marcial, 2016)

Beneficio

Refleja el rendimiento de las inversiones, para calcularla, suelen dividirse los resultados obtenidos por los recursos o fondos propios que se empleen:

$$\text{Beneficio Financiero} = \frac{\text{Resultado Neto}}{\text{Fondos Propios a su estado neto}}$$

Este concepto se usa en el contexto de la Economía y las finanzas públicas.

De forma general, es la Ganancia o exceso de los Ingresos sobre los Gastos, producidos en el curso de una operación, durante un periodo de Tiempo determinado o al final de la vida de una Empresa. Lo contrario justo al beneficio son las pérdidas. Beneficio o pérdida de operación o Ingreso neto de operación Ingreso total menos Costo variable total (IT-CVT). (Pérez, 2016).

Hay que distinguir entre el concepto contable y el de la teoría económica. Contablemente se define beneficio bruto como los Ingresos totales menos los gastos directos para producir esos Ingresos, tales como salarios, sueldos, materias primas,

etc. El Beneficio neto es igual al beneficio bruto menos los Gastos de Depreciación, intereses, Impuestos y otros Gastos indirectos. Este último es sinónimo de Ingreso neto (Carballo, 2015, p. 256).

El concepto económico de beneficio equivale a la fracción del Producto que queda después de deducir los pagos al factor Tierra (Rentas) y los pagos al factor Trabajo (salarios). El beneficio debe ser de un monto suficiente para inducir a un Empresario a permanecer en la misma actividad; es decir, es equivalente al Costo de oportunidad de permanecer en la actividad (Rueda, 2011).

El beneficio mide el pasado, por lo que ignora las expectativas de la empresa y su riesgo, dos áreas claves de cualquier diagnóstico.

El beneficio se calcula: restando al total de ingresos obtenidos todos los gastos que se han realizado.

$$\text{Beneficios} = \text{Ingreso} - \text{Gastos}$$

Beneficios financieros

Para medir los beneficios financieros de una entidad desde el punto de vista organizacional, se describen dos indicadores: Los de resultados históricos y el valor de mercado.

a) Los resultados históricos

Son utilizados en algunas ocasiones para medir el beneficio potencial de la estrategia de una empresa, aspectos como: el resultado antes de intereses, amortizaciones e impuestos, el beneficio neto, el nivel de ventas, durante un período de tiempo se utilizan para proyectar beneficios futuros y por lo tanto, para medir la eficacia de una estrategia.

Estas estimaciones dan una idea de cómo ha sido de rentable la estrategia de la empresa y cómo podría serlo en el futuro, sin embargo este método tiene muchas deficiencias.

b) Valor de mercado

El valor de una empresa viene determinado por el valor presente de sus futuros flujos de caja libres descontados a su coste de capital, dado que la estrategia de una empresa genera beneficios y los flujos de caja, el valor de mercado se puede utilizar para estimar la rentabilidad potencial de la estrategia (Peral, 2013).

Tipos de beneficios financieros desde el aspecto contable:

Es una magnitud contable que varía según los gastos que se deduzcan, los gastos siendo los beneficios más relevantes:

c) Beneficio de explotación:

Es la diferencia entre los ingresos y los gastos operativos, excluidos los gastos financieros y los fiscales, mide el excedente del período sin deducir el efecto de la financiación ni el fiscal. Este beneficio debe cubrir el impuesto sobre el beneficio de sociedades y retribuir a los inversores (los prestamistas y los accionistas), se puede calcular después de impuestos. Por ejemplo un beneficio de explotación de 100 se reduce a 80 si el tipo impositivo del impuesto de sociedades es del 20% ($100 \cdot (1 - 0,20)$), por cada 100 dólares antes de impuestos hay que liquidar 20 de impuestos. El tipo impositivo es la tasa expresada en tanto por uno que, aplicada al resultado es la tasa expresada en tanto por uno que, aplicada al resultado contable antes de impuestos, calcula el impuesto sobre beneficios.

d) Beneficio neto:

Se halla restando del beneficio de explotación los gastos financieros y fiscales, este beneficio deber ser suficiente para retribuir solo a los accionistas, pues para obtenerlo ya sean deducido las contraprestaciones al resto de los partícipes, por ello es un resultado residual para los propietarios. Además, debe contribuir a financiar el crecimiento por medio de su reinversión total o parcial.

El beneficio se evalúa por los siguientes atributos:

Su importe: Para el próximo período (por ejemplo, cinco años en el caso del plan estratégico, un año en el presupuesto).

Su crecimiento: Medido por la TACC del período planificado.

Su estabilidad: Pues cuando más fluctúa el beneficio mayor es el riesgo apreciado en la situación de la empresa y la posibilidad de pérdidas en una coyuntura adversa. En general, el inversor prefiere un beneficio predecible y estable que otro volátil e incierto. (Carballo, 2015, p. 256)

Las empresas realizando este ciclo esperan obtener beneficios, la cantidad que reciben por la venta de su producción es el ingreso total y lo que pagan para adquirir los factores de producción es el coste total. (Sande, 2016, p. 34)

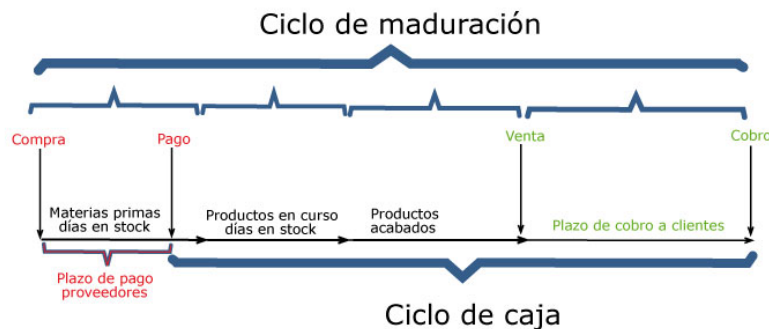
$$\text{Beneficio Financiero} = \text{Ingreso total} - \text{Coste total}$$

$$\text{o } \text{BFo} = \text{IT} - \text{CT}$$

e) Beneficio de maduración

El tiempo desde que se adquiere la materia prima hasta que se cobra al cliente. (Sande, 2016, p. 35)

El ciclo de maduración



Jose Sande

Imagen: Clico de Maduración.

Fuente: (Sande, 2016, p. 35)

f) Beneficio dinero-mercancía-dinero

El ciclo normalmente comienza con la salida de dinero de la empresa para pagar a los proveedores de materias primas y termina cuando los clientes pagan los productos.

Cuantas más veces al año la empresa sea capaz de repetir este ciclo, más dinero podrá ganar y mayor rentabilidad obtendrá sus recursos, en algunos productos el ciclo puede durar horas (panadería) en otros años (construcción) (Sande, 2016, p. 35).

g) Apalancamiento financiero

El termino procede del efecto positivo de la palanca y refleja la posibilidad de hacer una inversión mayor que los fondos propios disponibles, de modo que empleando una mayor cantidad de pasivo exigible, se abarca una mayor posibilidad de pérdida o ganancia.

Para que compense endeudarse, la rentabilidad obtenida por la empresa debe ser superior al costo de los recursos financieros utilizados.

Apalancamiento financiero: uso de la deuda para financiar el activo con la esperanza de que el aumento del beneficio compense el aumento de los costes financieros.

Las empresas se endeudan asumiendo costes financieros, con el objetivo de aumentar su activo: esperan que la rentabilidad económica compense estos costes financieros (Sande, 2016, p. 45).

h) Como se calcula el apalancamiento financiero

El grado de apalancamiento se suele medir en unidades fraccionadas. Un apalancamiento de 1:2 por ejemplo, significa que por cada euro invertido se está invirtiendo dos euros, es decir, la deuda es también de un euro. Apalancamiento 1:3 es que por cada euro invertido hay dos euros de deuda, la capital propio supone el 33% de la inversión.

Por lo tanto la fórmula para calcular el apalancamiento financiero de una operación será:

$$\text{Apalancamiento financiero} = \frac{\text{Valor de la inversión}}{\text{Recursos propios invertidos}}$$

Por ejemplo, si hemos invertido de nuestro propio dinero 1.000 euros, pero el valor de nuestra inversión (ya sea porque estamos utilizando deuda o productos derivados) es de 10.000 euros.

El apalancamiento será de 1:10:

$$\text{Apalancamiento financiero} = 1: 10.000 / 1.000 = 1:10$$

En referencia a Economipedia (2017) Cuando el apalancamiento financiero es resultado de deuda se suele utilizar esta otra fórmula para calcular el porcentaje de apalancamiento que estamos utilizando:

$$\text{Apalancamiento financiero} = \text{Deuda} / \text{Total activos invertidos}$$

I) Planificación financiera

La planeación financiera establece la manera de cómo se lograrán las metas; además, representa la base de toda la actividad económica de la empresa. Asimismo, pretende la previsión de las necesidades futuras de modo que las presentes puedan ser satisfechas de acuerdo con un objeto determinado, que se establece en las acciones de la empresa.

Según Joaquín Moreno, “La planeación financiera es una técnica que reúne un conjunto de métodos, instrumentos y objetivos con el fin de establecer en una empresa pronósticos y metas económicas y financieras por alcanzar, tomando en cuenta los medios que se tienen y los que se requieren para lograrlo”.

Importancia

La planeación financiera define el rumbo que tiene que seguir una empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos, tiene como propósito mejorar la rentabilidad, establecer la cantidad adecuada de efectivo, así como de las fuentes de financiamiento, fijar el nivel de ventas, ajustar los gastos que correspondan al nivel de operación, etcétera.

La planificación financiera influye en las operaciones de la empresa debido a que facilita rutas que guían, coordinan y controlan las acciones para lograr sus objetivos organizacionales. “Dos aspectos claves del proceso de la planificación financiera son la planificación de efectivo y la planificación de utilidades.

La planificación de efectivo implica la elaboración del presupuesto de caja de la empresa. La planificación de utilidades implica la elaboración de estados proforma. Tanto el presupuesto de caja como los estados proforma son útiles para la planificación financiera interna; además los prestamistas existentes y potenciales lo exigen siempre” (Morales et al, 2014).

Planeación financiera		
Conocer y determinar:		
Desempeño pasado	Desempeño actual	Desempeño deseado
		Estados financieros <ul style="list-style-type: none"> • Estado de situación financiera • Estado de resultados • Estado de flujo de efectivo
<ul style="list-style-type: none"> • En aspectos de: liquidez, capital de trabajo, inventarios, proyectos de inversión, estructura de capital. • Dirigido principalmente a la inversión y al financiamiento. 		
Inversión: <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué puedo invertir? • ¿Cuándo? ¿Tasas de interés? • ¿Cuánto debo invertir? • ¿Durante que lapso invertir? • Rendimiento 		Financiamiento: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto pedir? • ¿Con quién? • ¿En dónde? • Tasas de interés, condiciones, etcétera.
Se hacen proyecciones en: <ul style="list-style-type: none"> • Corto plazo: Presupuesto de flujo de efectivo • Largo plazo: Presupuesto de capital 		

Tabla 5. Planeación financiera

Fuente: (Morales et al, 2014)

Elaborado por: Punina (2017)

- **Indicadores financieros de rentabilidad**

- a) **Rentabilidad neta del activo (Dupont)**

El sistema DUPONT es una de las razones financieras de rentabilidad más importante en el análisis del desempeño económico y operativo de una empresa. El sistema DUPONT integra o combina los principales indicadores financieros con el fin de determinar la eficiencia con que la empresa está utilizando sus activos, su capital de trabajo y el multiplicador de capital (Apalancamiento financiero). El sistema SUPONT reúne el margen neto de utilidades, la rotación de los activos totales de la empresa y de su apalancamiento financiero (Lybni, 2017, p. 7)

Fórmula

$$\text{Rentabilidad Neta del Activo (Dupont)} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}} \right)$$

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

Elaborado por: Punina, (2018)

b) Margen bruto

Margen bruto de utilidades (MBU): indica el porcentaje de cada unidad monetaria en ventas después de que la empresa ha pagado todos sus bienes. Lo ideal es un margen bruto de utilidades lo más alto posible y un costo relativo de mercaderías vendidas lo más bajo (Dess & Gregory, 2003, p. 536).

Formula

$$\text{Margen Bruto} = \frac{\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas}}{\text{Ventas}}$$

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018, p. 1)

Elaborado por: Punina, (2018)

c) Margen operacional

El margen de utilidades operacionales representa lo que puede ser llamado utilidades puras, ganadas por la empresa entre cada unidad monetaria de ventas. Son puras en el sentido de que ignoran cargos financieros o gubernamentales (intereses o impuestos), y miden solo las utilidades obtenidas en las operaciones. En relación con esto, tres de los hoteles estudiados, toman en cuenta el cálculo de este índice financiero (Gitman, 2003, p. 559).

Fórmula

$$\text{Margen Operacional} = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas}}$$

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018, p. 1)

Elaborado por: Punina, (2018)

d) Rentabilidad neta de ventas (Margen neto)

“Los índices de rentabilidad de ventas muestran la utilidad de la empresa por cada unidad de ventas. Se debe tener especial cuidado al estudiar este indicador comparándolo con el margen operacional, para establecer si la utilidad procede principalmente de la operación propia de la empresa, o de otros ingresos diferentes” (López, 2012, p. 135).

Fórmula

Rentabilidad Neta de Ventas (Margen Neto) = Utilidad Neta – Ventas

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018, p. 1)

Elaborado por: Punina, (2018)

e) Rentabilidad operacional del patrimonio

La rentabilidad operacional del patrimonio permite identificar la rentabilidad que ofrece a los socios y accionistas el capital que han invertido en la empresa, sin tomar en cuenta los gastos financieros ni de impuestos y participación de trabajadores. Por lo tanto, para su análisis es importante tomar en cuenta la diferencia que existe entre este indicador y el de rentabilidad financiera, para conocer cuál es el impacto de los gastos financieros e impuestos en la rentabilidad de los accionistas (López, 2012, p. 140).

Fórmula

Rentabilidad operacional del patrimonio = $\left(\frac{\text{Utilidad operacional}}{\text{Patrimonio}}\right)$

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018, p. 1)

Elaborado por: Punina, (2018)

f) Rentabilidad financiera

Explica que la rentabilidad financiera o de capital, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por su capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios de la rentabilidad económica, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios (Sanchez, 2000, p. 7).

Fórmula

*Rentabilidad Financiera $\left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}}\right) * \left(\frac{\text{UAI}}{\text{Ventas}}\right) * \left(\frac{\text{Activo}}{\text{Patrimonio}}\right) * \left(\frac{\text{UAI}}{\text{UAI}}\right) * \left(\frac{\text{UN}}{\text{UAI}}\right)$*

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018, p. 1)

Elaborado por: Punina, (2018)

2.4 Hipótesis

El aprendizaje organizacional influye en los beneficios financieros del sector carrocero de Tungurahua.

Señalamiento de variables

Variable independiente

- ✓ Aprendizaje organizacional

Variable dependiente

- ✓ Beneficios financieros

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

3.1.1 Enfoque cuali- cuantitativo

En la presente investigación se utiliza un enfoque mixto en decir un enfoque cuali-cuantitativo el mismo que utilizará términos numéricos y características de acuerdo a las variables de estudio en este caso los Beneficios Financieros en el primer caso y en el segundo caso el aprendizaje organizacional con:

El enfoque mixto utiliza cinco fases similares y relacionadas entre sí:

- a. Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos.
- b. Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluaciones realizadas.
- c. Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
- d. Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
- e. Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para endurecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones o ideas; o incluso para generar otras (Ruiz M et al, 2013, pp. 9-10).

De acuerdo con Guelmes y Nieto (2015), que dice que “el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o una serie de investigaciones”. (p. 24)

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1 Investigación de campo

Según Graterol (2013), donde menciona que “la investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular”. (pp. 1-2)

La investigación de campo consiste en la agrupación de información directamente de los sujetos investigados, o de la realidad también llamados datos primarios, sin distorsionar o manipular variable alguna. (Arias, 2012, p. 31)

La investigación de campo se puede manipular las variables externas siempre llevando un cuidadoso control para no distorsionar los datos, por otro lado se agrupan los elementos principales para obtener una clara información siempre valiéndose de los datos primarios del estudio en este caso estamos dirigiéndonos al sector carrocero de la Provincia de Tungurahua.

3.2.2 Bibliográfica

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (Arias, 2012, p. 27).

Según Rodríguez y Valdeoriola (2014), la investigación bibliográfica o documental “Constituye uno de los principales pilares en los que se sustenta la investigación educativa, permite delimitar con mayor precisión nuestro objeto de estudio y constatar el estado de la cuestión” (p. 18).

La investigación tiene un carácter bibliográfico también conocido como documental, una investigación necesita de antecedentes informativos es decir investigaciones anteriores que ayude a la comprensión del tema a tratar en este caso en el Capítulo II se establecieron antecedentes investigativos o artículos académicos referentes al tema tratado, posteriormente se recurrió al contenido impreso de libros de la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, información audiovisual y datos electrónicos que generaran mucho más conocimiento para elaborar una correcta investigación.

3.3 Nivel de investigación

3.3.1 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). La investigación descriptiva presenta características de las variables a través de datos

estadísticos, permite analizar el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros dentro de las empresas carroceras de la provincia de Tungurahua

3.3.2 Correlacional

En conclusiones con Hernández et al (2003), la investigación correlacional es un estudio cuyo propósito principal es evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. Este estudio mide cada variable relacionada, posteriormente analiza la correlación; tales correlaciones se expresan por medio de hipótesis sometidas a prueba.

Grado de relación (no causal) que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (Tamayo, 1999, p. 237).

En este caso para medir las variables de estudio tanto del aprendizaje organizacional como de los Beneficios Financieros se procederá a utilizar un estadígrafo que permita comprobar la hipótesis planteado en el desarrollo de la misma.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados (Hernández y Maquilón, 1998, p. 28).

De acuerdo con Tamayo (1999), “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de investigación” (p. 114).

La población es el conjunto de individuos que forma parte del estudio en este caso el sector carroceros de la Provincia de Tungurahua, que se lo ha clasificado de la siguiente manera según la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías (CANFAC):

ENTIDADES	Nº
Talleres Grandes	20
Talleres Medianos y Pequeños	25
Empresas Carroceras	31
TOTAL	76

Tabla 6. Población Carrocera.

Elaborado por: Punina (2017)

Fuente: Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías (CANFAC)

3.4.2 Muestra

De acuerdo con Balestrini (2006), define a la muestra como "una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible" (p. 141).

La población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra. El muestreo no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio (Hurtado, 2008, p. 141).

Ese subconjunto también parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógicas y otros que se verá más adelante. En si la muestra es una parte representativa de la población que a continuación se desarrolla:

Formula:

$$n = \frac{z^2 p * q * N}{e^{2+(N-1)+Z^2 P * Q} + Z^2 p * q}$$

Datos:

Z= 95%=1.96

N= 76

p=0.5

$$q=1-0.5$$

$$e= 5\%=0.08$$

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + z^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{(76)(1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,08)^2 * (76 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{(76)(3,84) * 0,25}{0,0064 * 75(3,84) * 0,25}$$

$$n = \frac{72,96}{1,44}$$

$$n = 50,6666666667$$

$$n = 51$$

Conclusión:

Se concluye que se seleccionó con una muestra de 51 empresas entre talleres, grandes mediana, pequeña y empresas dedicadas a la actividad económica carroceras en la Provincia de Tungurahua, para la selección se utilizó el muestreo aleatorio simple.

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable independiente: Aprendizaje organizacional.

CONCEPTO	DIMENSIONES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICA INSTRUMENTO
Aprendizaje Organizacional	Adquisición del conocimiento interno	1.1 La empresa cuenta con una política de investigación y desarrollo consolidada (propia o del grupo al que pertenece). 1.2 Se tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados relativas a cualquier actividad de la empresa. 1.3 Los empleados son una fuente habitual de información. 1.4 Los empleados expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestionarse y competir de la empresa.	Instrumento: Cuestionario Técnica: encuesta Anexo: Encuesta
	Distribución del conocimiento	2.1 Dentro de la empresa compartimos la información generada sobre nuestros clientes. 2.2 Se realizan reuniones periódicas para compartir toda la información disponible. 2.3 Los departamentos o grupos de trabajo de la empresa comparten habitualmente la información que acumulan. 2.4 Compartir la información es la forma habitual de trabajar en la empresa. 2.5 Cuando alguien obtiene información relevante para el funcionamiento de la empresa, rápidamente se distribuye a toda la organización.	
	Interpretación Colectiva	3.1 Todos los miembros de la organización comparten los mismos objetivos con el que se sienten comprometidos. 3.2 El trabajo en equipo es habitual dentro de la empresa. 3.3 Todos los miembros de la organización son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la empresa. 3.4 Todos los miembros de la organización trabajan en forma coordinada. 3.5 Nuestra empresa busca en todo momento alcanzar consenso acerca de cuál es la mejor manera de actuar. 3.6 Ante nueva información nos ponemos de acuerdo sobre cómo afecta a nuestra empresa.	

Tabla 7. Operacionalización De la variable independiente
Elaborado por: Punina, (2018)

3.5.2 Variable dependiente: Beneficios financieros

CONCEPTO	DIMENSIONES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICA INSTRUMENTO
Beneficios financieros son los recursos que las entidad tienen a favor de las empresas carroceras de Tungurahua	1. Rentabilidad neta del activo (Dupont)	1.- $= \left(\frac{Utilidad\ Neta}{Ventas} \right) * \left(\frac{Ventas}{Activo\ Total} \right)$	Instrumento: Ficha de observación y cuestionario Técnica: Encuesta y observación Anexo: Encuesta
	2. Margen bruto	2.- $= \frac{Ventas\ Netas - Costo\ de\ Ventas}{Ventas}$	
	3. Margen operacional	3.- $= \frac{Utilidad\ Operacional}{Ventas}$	
	4. Rentabilidad de neta de ventas (Margen Neto)	4.- $= \frac{Utilidad\ Neta}{Ventas}$	
	5. Rentabilidad operacional del patrimonio	5.- $= \left(\frac{Utilidad\ Operacional}{Patrimonio} \right)$	
	6. Rentabilidad financiera	6.- $= \left(\frac{Ventas}{Activo} \right) * \left(\frac{UAI}{Ventas} \right) * \left(\frac{Activo}{Patrimonio} \right) * \left(\frac{UAI}{UAI} \right) * \left(\frac{UN}{UAI} \right)$ UAI: Utilidad antes de Impuestos UAI: Utilidad antes de Impuestos e Intereses UO: Utilidad Operacional	

Tabla 8. Operacionalización de la variable dependiente.
Elaborador: Punina, (2018)

3.6 Descripción del tratamiento de la información

3.6.1 Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué?	Establecer la relación del aprendizaje organizacional, con los beneficios financieros para contribuir a la mejora de los resultados empresariales en el sector carrocerero de la provincia de Tungurahua.
¿Para qué?	Realizar un análisis de los aspectos del aprendizaje organizacional que inciden en los beneficios financieros del sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua.
¿De qué personas u objetos?	Sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua
¿Sobre qué aspectos?	Aprendizaje organizacional y beneficios financieros
¿Quién?	Investigador: Jeovanny Punina
¿A quién?	Talleres pequeños, medianos y grandes y empresas dedicada a la actividad carrocerera en la Provincia de Tungurahua
¿Cuándo?	Desde Agosto a Septiembre del año 2017
¿Dónde?	Provincia de Tungurahua
¿Cuántas veces?	Las veces que sean necesarias
¿Qué técnicas de recolección?	Observación y Encuesta

¿Con qué?	Fichas de observación y cuestionarios
-----------	---------------------------------------

Tabla 9. Recolección de información.

Elaborado por: Punina, (2018)

3.6.2 Plan de procesamiento de la información

Al hablar de procesamiento de información se utilizarán herramientas estadísticas, como encuesta y ficha de observación, las mismas que servirán para determinar resultados y permitirá conocer un escenario más claro del problema a investigar, para posteriormente interpretar los resultados obtenidos, al finalizar se procedió a realizar un análisis de cada pregunta mediante gráficas para indicar los resultados adquiridos en porcentajes, posteriormente la información se procesó en el programa SPSS (statistical product and service), que según el criterio de (Porto, 2016, p. 2) indicando que es una herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico, y se calcularon además, las correlaciones bivariadas de spearman, por otro lado se procedió a analizar parámetros estadísticos de cada dimensión como la media aritmética y la desviación estándar, con el fin de medir la confiabilidad del instrumentos se procedió a calcular el coeficiente spearman.

Finalmente la información se presenta de una manera codificada, puesto que se ha empleado la escala de Likert en la mayor parte del cuestionario. Así mismo, es necesario considerar que el cuestionario consta de dos secciones: La primera corresponde a la variable independiente (Aprendizaje Organizacional) y la segunda parte está relacionada con la variable dependiente (Beneficios Financieros).

CAPÍTULO IV

4 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Principales resultados

4.1.1 Análisis de resultados obtenidos

El proceso de recolección de información comienza con la aplicación de una encuesta dirigida a las 51 empresas entre talleres, grandes mediana, pequeña y empresas dedicadas a la actividad económica carrocerías en la Provincia de Tungurahua. Una vez terminado el proceso de recolección de información, se procede a analizar la información obtenida, lo cual consiste en transformar los datos en información de fácil manejo.

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 evidencia la confiabilidad del instrumento.

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.769	51

Tabla 10. Alfa de Cronbach.
Elaborado por: Punina, (2018)

Como se puede observar en la tabla anterior el coeficiente de Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,769 lo indica que el grado de fiabilidad es aceptable.

Variable Independiente: Aprendizaje organizacional.

Preg 1. ¿Cuenta la empresa cuenta con políticas de investigación y desarrollo consolidado (propia o del grupo al que pertenece)?

Áreas del Aprendizaje organizacional: Desarrollo

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	4	8
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	14	27
Desacuerdo	20	39
Totalmente en desacuerdo	13	25
TOTAL	51	100

Tabla 11. Aprendizaje Organizacional. Desarrollo
Elaborado por: Punina, (2018)

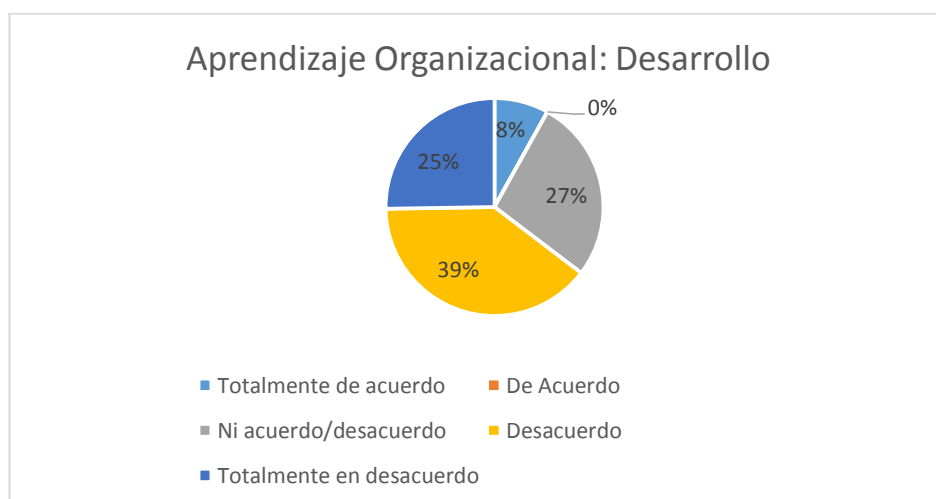


Gráfico 6. Aprendizaje Organizacional. Desarrollo
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, el 39 % indica que están en desacuerdo, el 27% están en ni acuerdo ni desacuerdo, el 25% están totalmente en desacuerdo que la empresa cuenta con políticas de investigación y desarrollo consolidado, y el 8% están totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con políticas de investigación de desarrollo consolidado.

Interpretación

En consideración a lo anteriormente indicado se observa que la mayor parte de la población encuestada está en desacuerdo que la empresa no cuenta con políticas de investigación y desarrollo consolidado, debido a que la población desconocen de aquellas políticas internas que tiene la empresa ; y por otra parte apenas el 8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que las políticas de investigación y desarrollo consolidado se aplique en este sector, para la consecución de objetivos empresariales.

Preg 2 ¿Se tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados relativas a cualquier actividad de la empresa?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Sugerencias

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	12	24
Desacuerdo	15	29
Totalmente en desacuerdo	24	47
TOTAL	51	100

Tabla 12 Aprendizaje Organizacional: Sugerencias.

Elaborado por: Punina, (2018)

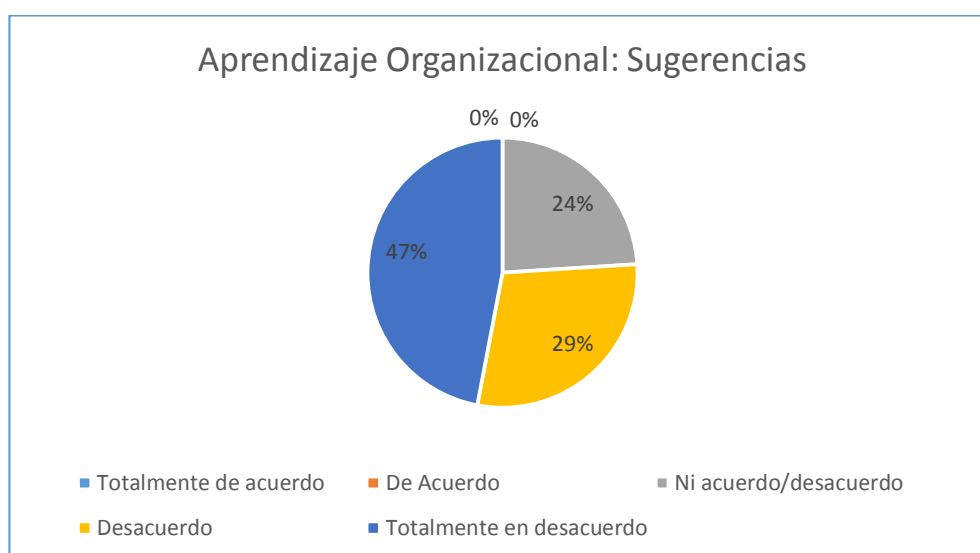


Gráfico 7. Aprendizaje Organizacional: Sugerencias

Elaborado por: Punina (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 47 % están totalmente en desacuerdo, el 29% están en desacuerdo, y el 24% están en ni acuerdo ni desacuerdo que las opiniones y sugerencias de los empleados enmarcados a cualquier actividad de la empresa sean tomados encuentra; y por otra parte una cuarta parte de las empresas encuestadas están totalmente de acuerdo.

Interpretación

En consideración a lo anteriormente indicado se observa que la mayor de las empresas encuestadas está totalmente en desacuerdo, que las opiniones y sugerencias de los empleados enmarcados a cualquier actividad sean tomadas en cuenta, debido a que no son tan significativos estos sucesos.

Preg 3 ¿Cree usted que los empleados representan una fuente habitual de información?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Habitual

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	1	2
Ni acuerdo/desacuerdo	14	27
Desacuerdo	15	29
Totalmente en desacuerdo	21	41
TOTAL	51	100

Tabla 13. Aprendizaje Organizacional: Habitual
Elaborado por: Punina, (2018)

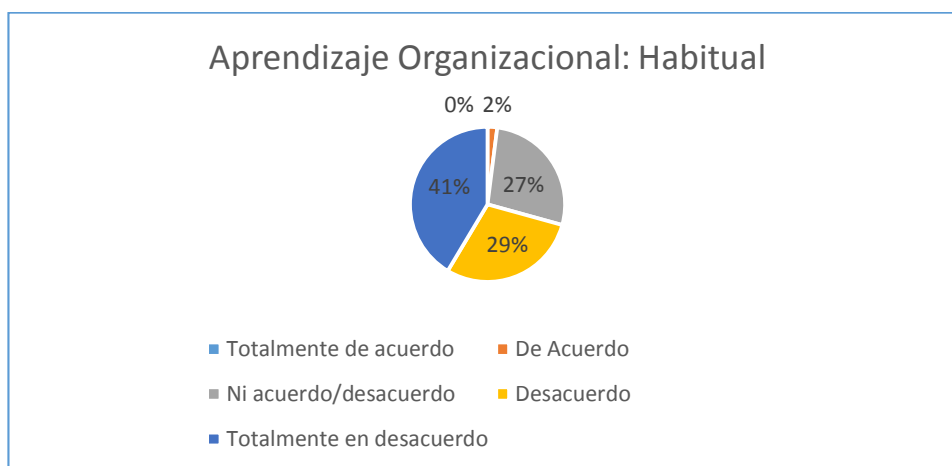


Gráfico 8. Aprendizaje Organizacional: Habitual.

Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 41 % están totalmente en desacuerdo, el 29% están en desacuerdo, y el 27% están en ni acuerdo ni desacuerdo que los empleados son una fuente habitual de información, y un 2% de las empresas encuestadas indica que los empleados si son una fuente habitual de información dentro de las empresas.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos se observa que los empleados no son fuente habitual de información, debido a que las empresas no toman en cuenta las políticas internas en dar capacitación a sus empleados sobre atención al cliente, esto sobrelleva a la pérdida de beneficios financieros.

Preg 4 ¿Cree usted que los empleados expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestionarse y competir de la empresa?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Opiniones

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	2	4
De Acuerdo	3	6
Ni acuerdo/desacuerdo	9	18
Desacuerdo	16	31
Totalmente en desacuerdo	21	41
TOTAL	51	100

Tabla 14. Aprendizaje Organizacional: Opiniones.

Elaborado por: Punina, (2018)

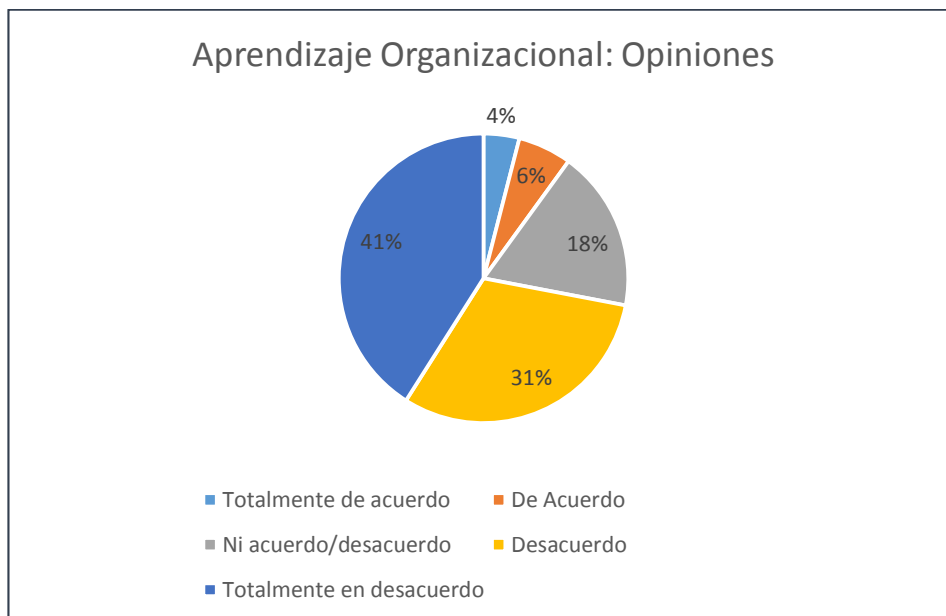


Gráfico 9. Aprendizaje Organizacional: Opiniones.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 41 % están totalmente en desacuerdo, el 31% están en desacuerdo, el 18% están en ni acuerdo ni desacuerdo, a no los empleados deben expresen sus opiniones y hagan sugerencias acerca de la gestión de la empresa, por otro lado un 6% de las empresas encuestadas indica que están de acuerdo, y por último el 4% están totalmente de acuerdo que los empleados expresen sus opiniones y hagan sugerencias para el crecimiento de la organización.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos se observa que las opiniones y sugerencias transmitidas por los empleados acerca de la gestión de la empresa no están tomadas en cuenta por la máxima autoridad de la organización, esto conlleva a tener baja rentabilidad y no competir en el mercado.

Preg 5 ¿En la empresas se comparte información generada sobre sus clientes?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	8	16
Desacuerdo	29	57
Totalmente en desacuerdo	14	27
TOTAL	51	100

Tabla 15. Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento.

Elaborado por: Punina, (2018)

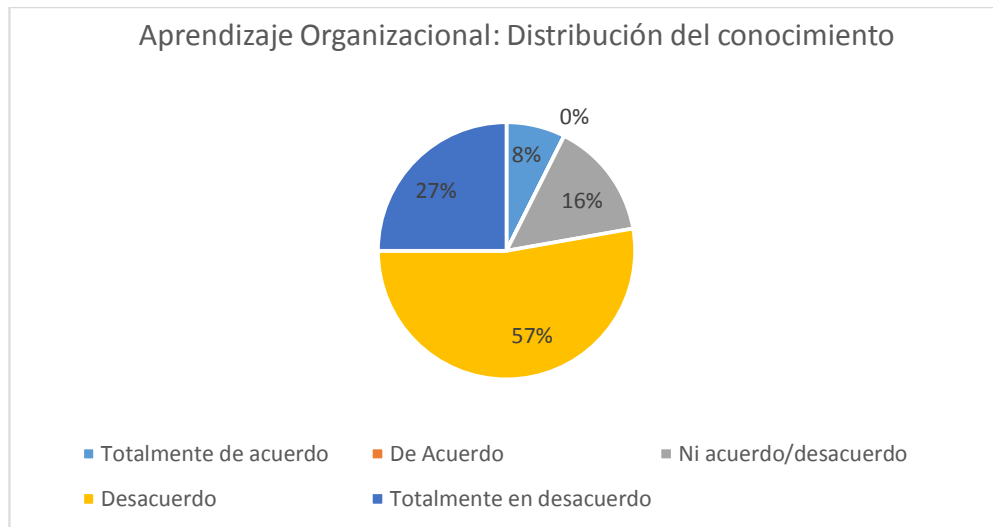


Gráfico 10. Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento.

Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 57 % están en desacuerdo, el 27% totalmente en desacuerdo, y el 16% están en ni acuerdo ni desacuerdo que dentro de la empresa sea compartida la información de los clientes; y por otra parte una cuarta parte de las empresas encuestadas indican que están totalmente de acuerdo que la información de los clientes sea compartida.

Interpretación

Dentro de las organizaciones carroceras en algunas de ellas la información de los clientes no es compartida, debido a que la información es confidencial del cliente.

Preg 6 ¿Se realizan reuniones periódicas para compartimos toda la información disponible?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Compartimos

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	4	8
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	3	6
Desacuerdo	19	37
Totalmente en desacuerdo	25	49
TOTAL	51	100

Tabla 16. Aprendizaje Organizacional: Compartimos.

Elaborado por: Punina, (2018)

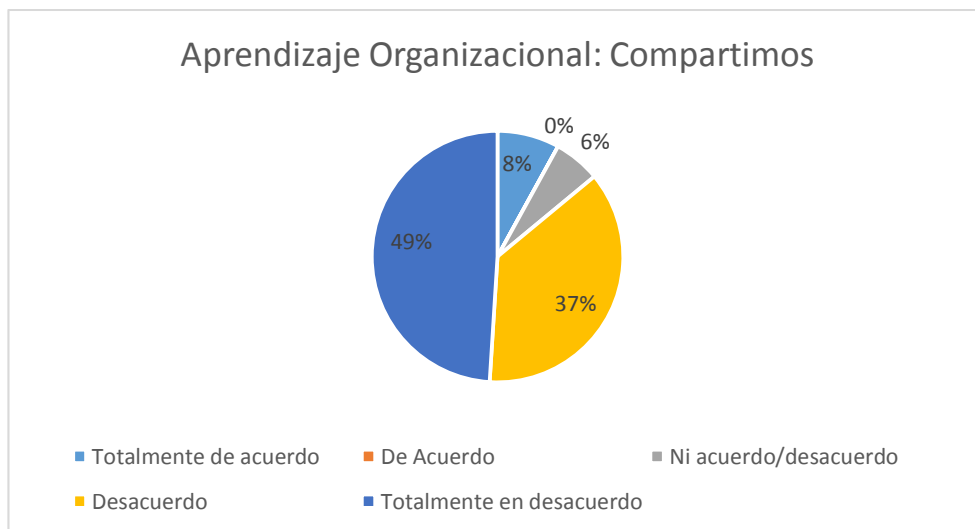


Gráfico 11. Aprendizaje Organizacional: Compartimos.

Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 49 % están totalmente en desacuerdo, el 37% están en desacuerdo, y el 6% están en ni acuerdo ni desacuerdo, a que no las empresas realicen reuniones periódicas para compartir la información; y por otro lado el 8% de las empresas encuestadas indican que están totalmente de acuerdo que las empresas si beben realicen reuniones periódicas para compartir la información a sus empleados.

Interpretación

Mediante los resultados obtenidos se observa que la mayor parte de las organizaciones carroceras no están de acuerdo en realizar reuniones periódicas para compartir información acerca de la misma; debido a que no realizan planificaciones con anterioridad, esto conlleva a que sus empleados no tengan conocimientos claros acerca del crecimiento de la empresa.

Preg 7 ¿En la empresa se comparten de forma habitual la información que acumulan los departamentos o grupos de trabajo de la empresa?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Periódica

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	7	14
Ni acuerdo/desacuerdo	6	12
Desacuerdo	16	31
Totalmente en desacuerdo	22	43
TOTAL	51	100

Tabla 17. Aprendizaje Organizacional: Periódica..
Elaborado por: Punina, (2018)

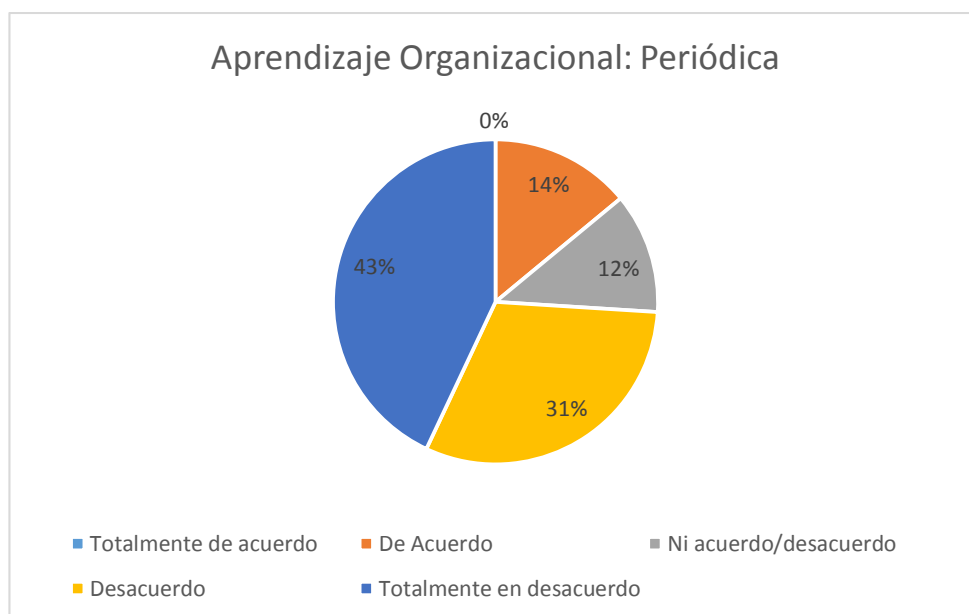


Gráfico 12. Aprendizaje Organizacional: Periódica..
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 43 % están totalmente en desacuerdo, el 31% están en desacuerdo, y el 12% están en ni acuerdo ni desacuerdo que dentro de los departamentos o grupos de trabajo de la empresa compartan diariamente la información que se ocasionara, y otro lado el 14% están de acuerdo que los departamentos compartan habitualmente la información que acumula dentro de dicha empresa.

Interpretación

La mayor parte de empresas carroceras sus departamentos o equipos de trabajo no comparten habitualmente la información que acumula en dicha área, debido a que cada departamento tiene su función diferente.

Preg 8 ¿En la empresa se comparte la información de forma habitual?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Grupo

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	2	4
De Acuerdo	3	6
Ni acuerdo/desacuerdo	10	20
Desacuerdo	13	25
Totalmente en desacuerdo	23	45
TOTAL	51	100

Tabla 18. Gráfico 13. Aprendizaje Organizacional: Grupo
Elaborado por: Punina, (2018)

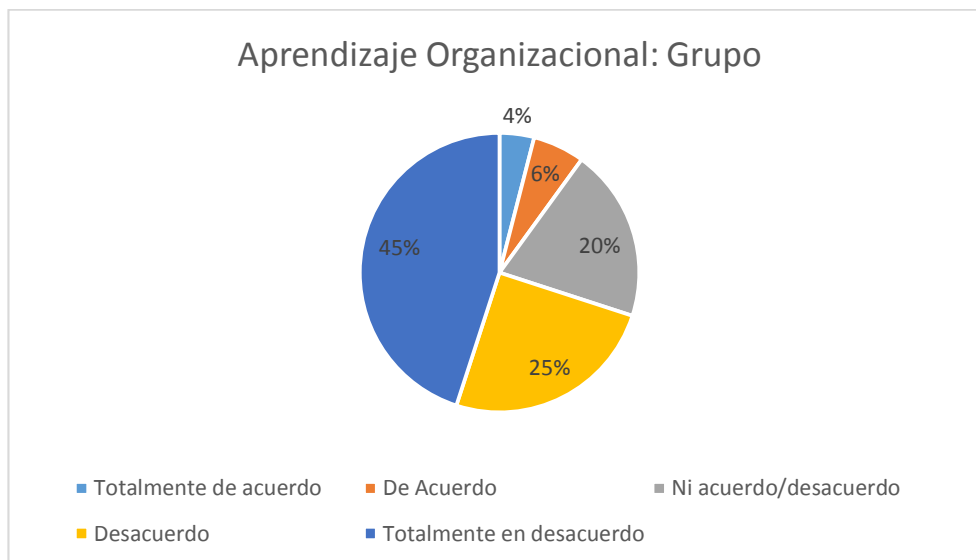


Gráfico 13. Aprendizaje Organizacional: Grupo
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 45 % están totalmente en desacuerdo, el 25% están en desacuerdo, y el 20% están en ni acuerdo ni desacuerdo que compartir la información es la forma habitual de trabajar en la empresa ; por otra parte el 6% están de acuerdo, y por último el 4% de las carrocerías encuestadas indican que están totalmente de acuerdo que las carrocerías deben compartir información con los demás departamentos.

Interpretación

La empresas carroceras la mayor parte opinan que compartir la información no es la mejor forma habitual de trabajar en la empresa, debido a que hay ocasiones que mal interpretan la información que comparten , esto conllevan a riñas entre departamentos.

Preg 9 ¿Cuando alguien obtiene información relevante para el funcionamiento de la empresa, rápidamente se distribuye a toda la organización?

Áreas del Aprendizaje organizacional: Trabajo

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	2	4
Ni acuerdo/desacuerdo	9	18
Desacuerdo	19	37
Totalmente en desacuerdo	21	41
TOTAL	51	100

Tabla 19. Gráfico 13. Aprendizaje Organizacional: Trabajo.
Elaborado por: Punina, (2018)

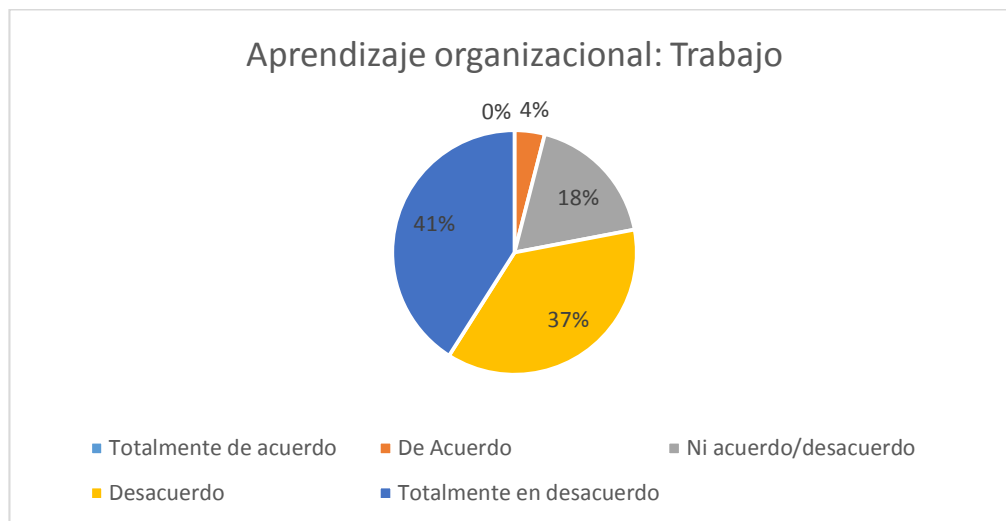


Gráfico 14. Gráfico 13. Aprendizaje organizacional: Trabajo.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 41 % están totalmente en desacuerdo, el 37% están en desacuerdo, y el 18% están en ni acuerdo ni desacuerdo, que la información obtenida por una personas acerca del mejoramiento de la empresa sea distribuida rápidamente a toda la organización, y por otro lado el 4% de las carroceras encuestadas están de acuerdo que la información obtenida por alguien sea compartida rápidamente dentro de la organización.

Interpretación

Mediante los resultados obtenidos se observa que la mayor parte de las empresas encuestadas no están de acuerdo que la información obtenida por alguien sea distribuida rápidamente en la organización, debido a que la información no es tan relevante, ya que el crecimiento de la empresa se cuenta con los hechos realizados.

Preg 10 ¿En la organización se comparten los mismos objetivos con el que se sienten comprometidos

Áreas del Aprendizaje organizacional: Relevante

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	3	6
Ni acuerdo/desacuerdo	10	20
Desacuerdo	19	37
Totalmente en desacuerdo	19	37
TOTAL	51	100

Tabla 20. Aprendizaje Organizacional: Relevante
Elaborado por: Punina, (2018)

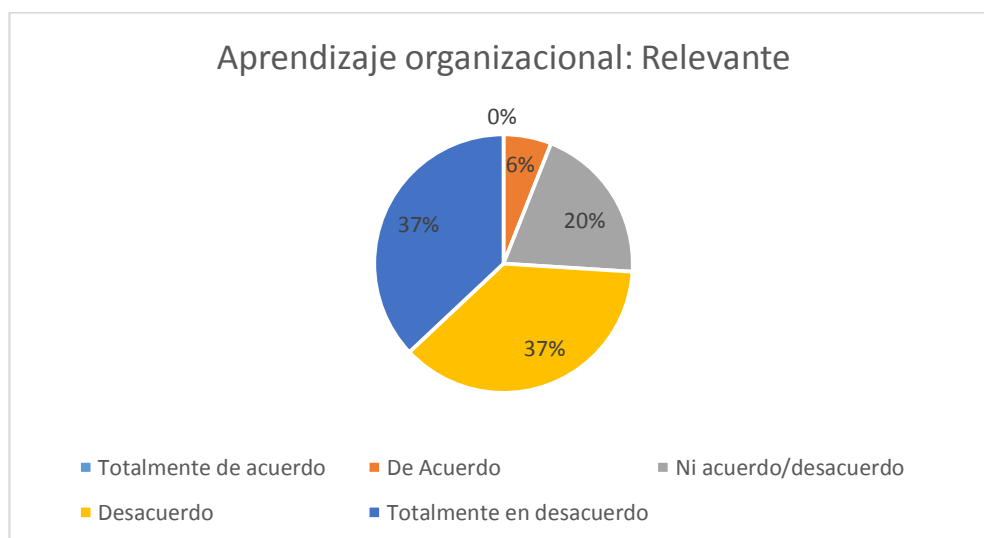


Gráfico 15. Aprendizaje Organizacional: Relevante
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 37% están totalmente en desacuerdo, el 37% están en desacuerdo, y el 20% están en ni acuerdo ni desacuerdo, a que no todos los miembros de la organización compartan los mismos objetivos; por otro lado el 6% de las carroceras están de acuerdo que compartan los mismos objetivos y se sientan comprometidos con la empresa.

Interpretación

La mayoría de las empresas carroceras encuestadas indican que no se debe compartir los mismos objetivos todas las áreas, debido a que cada departamento o área de trabajo tiene diferentes objetivos que cumplir, mediante esta observación se determina que las empresas no cuentan con procesos organizativos, esto conlleva a que la empresa tenga beneficios financieros insuficientes.

Preg 11 El trabajo en equipo es habitual dentro de la empresa

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento

Alternativas	F	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	3	6
Ni acuerdo/desacuerdo	4	8
Desacuerdo	30	59
Totalmente en desacuerdo	14	27
TOTAL	51	100

Tabla 21. Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento.
Elaborado por: Punina, (2018)

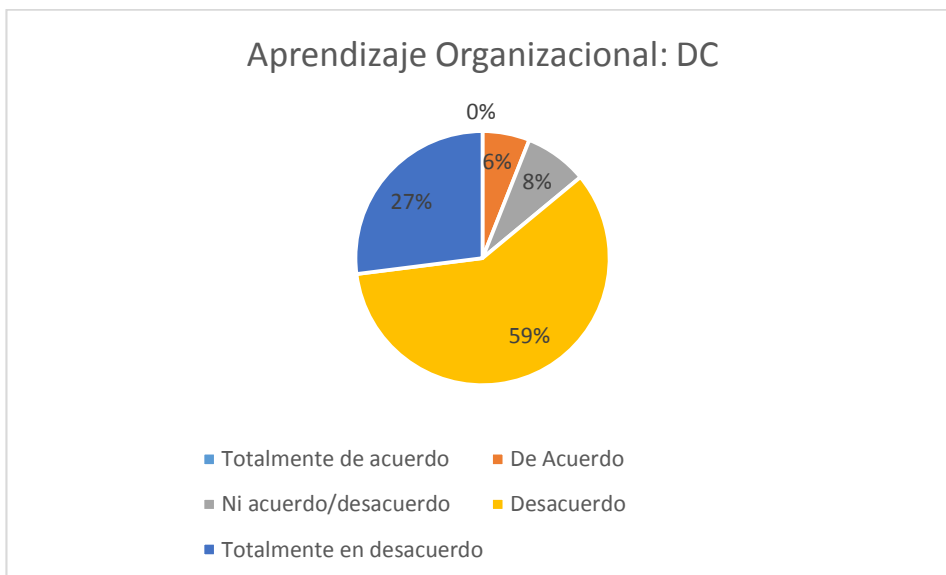


Gráfico 16. Aprendizaje Organizacional: Distribución del conocimiento.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 59 % están en desacuerdo, el 27% están totalmente en desacuerdo, y el 8% están en ni acuerdo ni desacuerdo que el trabajo en equipo no es habitual dentro de la empresa; por otro lado apenas el 6% de las carroceras indican que están de acuerdo que el trabajo en equipo si es habitual dentro de la organización.

Interpretación

Mediante los resultados obtenidos anteriormente se observa que el trabajo en equipo no es la mejor forma habitual de trabajar dentro de la empresa, debido a que hay personas que no sacan nada de provecho al trabajar en equipo, esto conlleva a pérdida de tiempo para el trabajador, y perdida de dinero para el empleador.

Preg. 12 ¿Considera usted que todos los miembros de la organización son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la empresa?

Áreas del Aprendizaje organizacional: Nivel de contribución

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	11	22
Desacuerdo	18	35
Totalmente en desacuerdo	22	43
TOTAL	51	100

Tabla 22. Aprendizaje organizacional: Nivel de contribución.
Elaborado por: Punina, (2018)

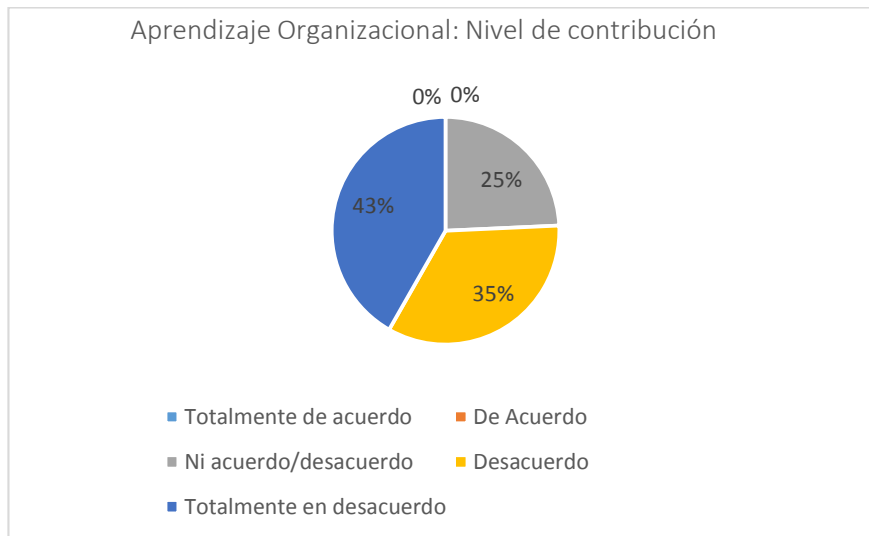


Gráfico 17. Aprendizaje organizacional: Nivel de contribución.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 43 % están totalmente en desacuerdo, el 35% están en desacuerdo, y el 22% están en ni acuerdo ni desacuerdo, que no todos los miembros de la organización contribuyen al logro de los objetivos globales de la empresa.

Interpretación

La mayoría de las empresas encuestadas indican que no todos los miembros de la organización son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la empresa, debido a que hay una deficiente administración por parte del empleador de la empresa al no contar con políticas internas, esto conlleva al incumplimiento de objetivos.

Preg. 13 ¿Está de acuerdo que todos los miembros de la organización trabaja en forma coordinada?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Empresa

Alternativas	N° de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	1	2
Ni acuerdo/desacuerdo	10	20
Desacuerdo	12	24
Totalmente en desacuerdo	28	55
TOTAL	51	100

Tabla 23. Aprendizaje Organizacional: Empresa.
Elaborado por: Punina, (2018)

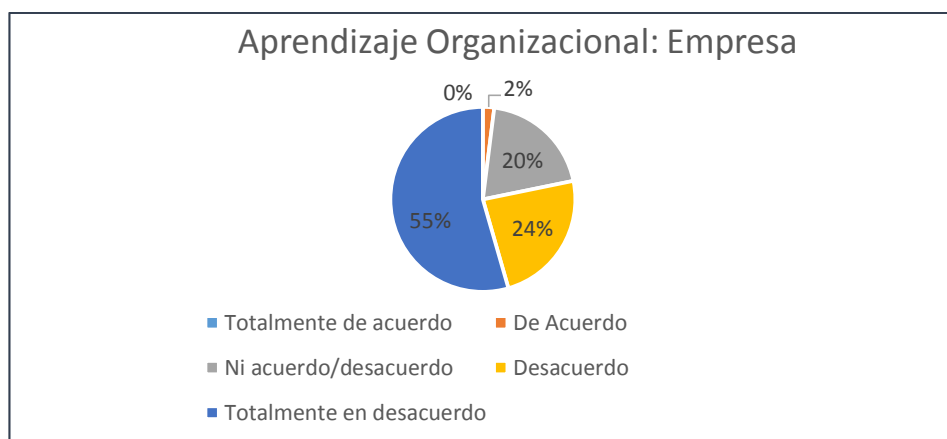


Gráfico 18. Aprendizaje Organizacional: Empresa.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 55% están totalmente en desacuerdo, el 24% están en desacuerdo, y el 20% están en ni acuerdo ni desacuerdo, que no todos los miembros de la organización trabajan en forma coordinada.; por otro lado apenas el 2% de las carroceras están de acuerdo que los miembros de la organización deben trabajar de acuerdo a su función.

Interpretación

Las organizaciones carroceras encuestadas indican que no todos los miembros de la organización trabajan en forma coordinada, debido a la falta de un plan de actividades efectuadas para cada departamento, ya que cada área tiene especificado su función.

Preg. 14 ¿Está de acuerdo en que la empresa busca en todo momento alcanzar consenso acerca de cuál es la mejor manera de actuar?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Logro

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	1	2
De Acuerdo	1	2
Ni acuerdo/desacuerdo	13	25
Desacuerdo	14	27
Totalmente en desacuerdo	22	43
TOTAL	51	100

Tabla 24. Aprendizaje Organizacional: Logro.

Elaborado por: Punina, (2018)

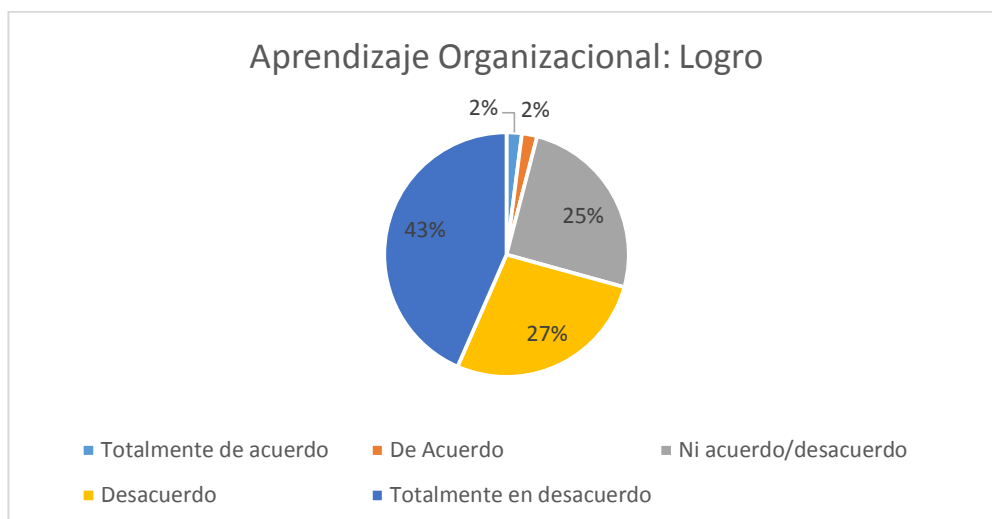


Gráfico 19. Aprendizaje Organizacional: Logro
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 43% están totalmente en desacuerdo, el 27% están en desacuerdo, y el 25% están en ni acuerdo ni desacuerdo, a que no todas las organizaciones buscan la menor manera de actuar en el mercado para el logro de sus objetivos; por lado la el 2% de las carroceras están de acuerdo con tener clara cuál es la forma de actuar dentro de la organización.

Interpretación

La mayor parte de las empresas carroceras encuestadas indican que no tienen como finalidad el alcanzar un consenso de la manera y/o forma de actuar lo que en un futuro estaría ocasionando dificultades y ambientes laborales no agradables para todo el personal de la empresa.

Preg 16. ¿Conoce usted si la empresa busca maneras de aprendizaje organizacional?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Busca

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	2	4
Ni acuerdo/desacuerdo	15	29
Desacuerdo	15	29
Totalmente en desacuerdo	19	37
TOTAL	51	100

Tabla 25. Aprendizaje Organizacional: Busca
Elaborado por: Punina, (2018)

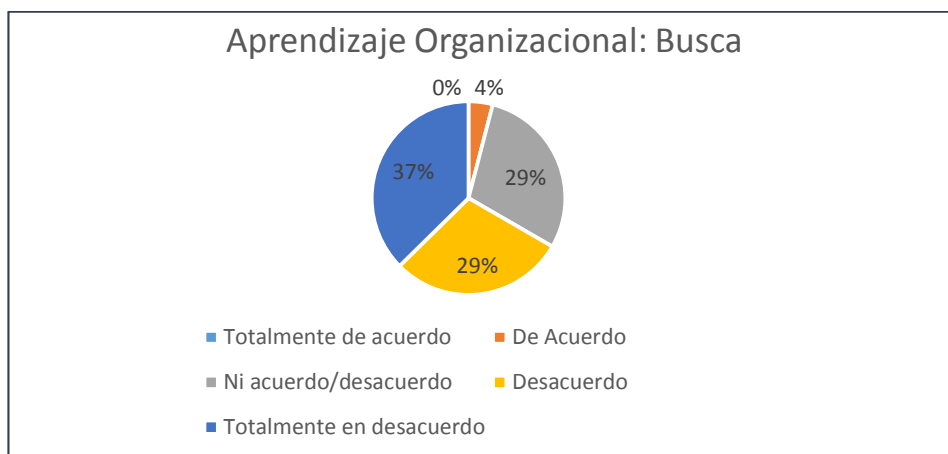


Gráfico 20. Aprendizaje Organizacional: Busca
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 37% están totalmente en desacuerdo, el 29% están en desacuerdo, y el 29% están en ni acuerdo ni desacuerdo, que las organizaciones buscar maneras de aprendizaje organizacional para alcanzar sus objetivos, mientras que el 4% de empresas si están de acuerdo que si dichas organizaciones buscan maneras de aprendizaje .

Interpretación

La mayoría de empresas carroceras no buscan maneras de aprendizaje organizacional, debido a que las organizaciones no poseen políticas internas considerando que es una herramienta estratégica ya que permite alcanzar mejores resultados a través de la comunicación continúa.

Preg 17. ¿La inaplicación de aprendizaje organizacional afecta a la empresa?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: Afectar

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	2	4
Ni acuerdo/desacuerdo	16	31
Desacuerdo	14	27
Totalmente en desacuerdo	19	37
TOTAL	51	100

Tabla 26. Aprendizaje Organizacional: Afecta.
Elaborado por: Punina, (2018)

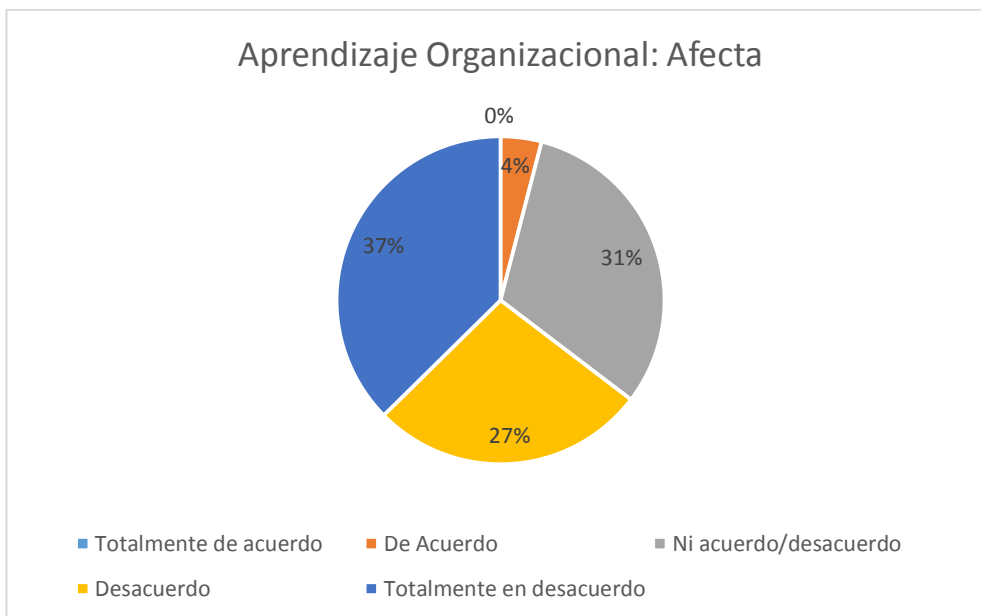


Gráfico 21. Aprendizaje Organizacional: Afecta.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 37% están totalmente en desacuerdo, el 27% están en desacuerdo, y el 31% están en ni acuerdo ni desacuerdo, que el aprendizaje organizacional no afecta a la empresa; mientras que apenas el 4% esta de acuerdo que si afecta el aprendizaje organizacional a la empresa.

Interpretación

Mediante resultados obtenidos se observa que la mayor parte de empresas encuestadas indican que no afecta el aprendizaje organizacional a las organizaciones carroceras considerando que es una estrategia que ayuda a las empresas a la consecución de objetivos empresariales

Preg 18 ¿Sería necesario crear la interpretación colectiva en la entidad?

Áreas del Aprendizaje Organizacional: IC

Alternativas	N° de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	0	0
Ni acuerdo/desacuerdo	6	12
Desacuerdo	29	57
Totalmente en desacuerdo	16	31
TOTAL	51	100

Tabla 27. Aprendizaje Organizacional: IC.
Elaborado por: Punina, (2018)

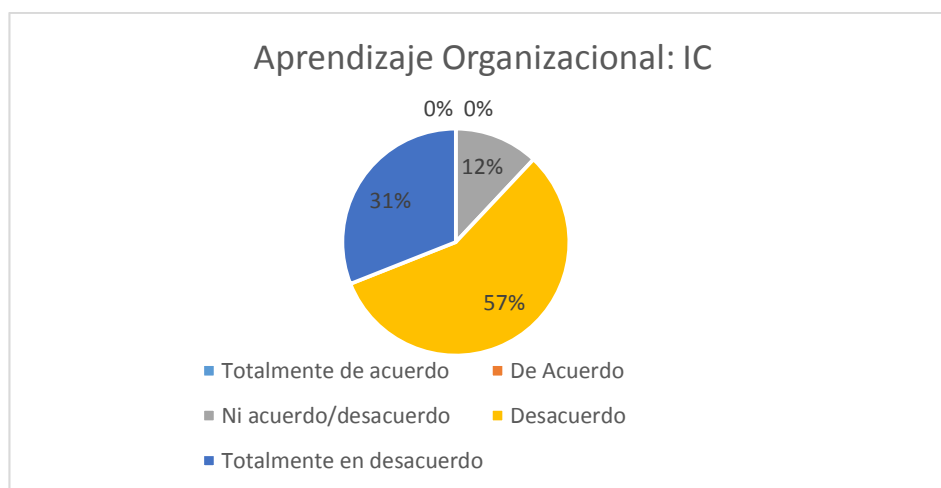


Gráfico 22. Aprendizaje Organizacional: IC.
Elaborado por: Punina, (2018)

Análisis

De las 51 empresas encuestadas, indica que el 31% están totalmente en desacuerdo, el 57% están en desacuerdo, y el 12% están en ni acuerdo ni desacuerdo, con la creación del IC, por otro lado apenas el 12% de las empresas encuestadas están de acuerdo con la creación del IC.

Interpretación

En las empresas carroceras en su mayoría no están de acuerdo con el IC del aprendizaje organizacional lo que a las carroceras les ocasionaría dificultades en el tratamiento de la información y la generación de nuevas ideas para mantenerse al tanto de la competencia en el mercado carrocerero.

Variable dependiente: Beneficios financieros

Preg 19 ¿Está de acuerdo en que en el último periodo sea obtenido beneficios financieros y su reflejo en el crecimiento de las ventas

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	4	8
De Acuerdo	2	4
Ni acuerdo/desacuerdo	27	53
Desacuerdo	6	12
Totalmente en desacuerdo	12	24
TOTAL	51	100

Tabla 28. Aprendizaje Organizacional: Ventas.
Elaborado por: Punina, (2018)

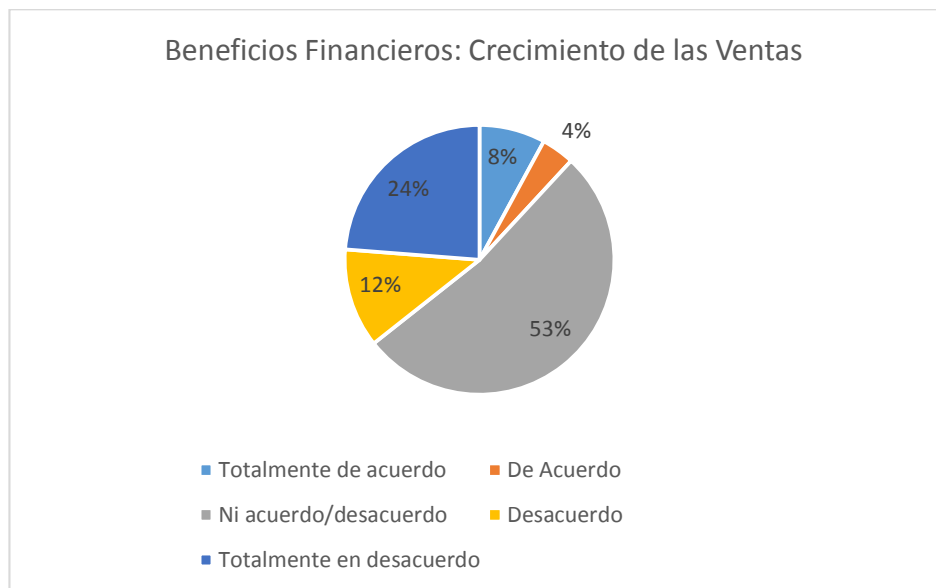


Gráfico 23. Beneficios Financieros: Ventas.
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación

Las empresas carroceras en un 53% no están ni de acuerdo ni desacuerdo en cuanto al estudio de ventas por medio del Beneficio Financiero mientras que solo el 4% está de acuerdo con el estudio de ventas en relación con el Beneficio Financiero.

Preg 20. ¿En el último periodo considera usted que la entidad ha generado crecimiento de la cuota de mercado o se ha generado lealtad a la marca?

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	1	2
De Acuerdo	7	14
Ni acuerdo/desacuerdo	21	41
Desacuerdo	10	20
Totalmente en desacuerdo	12	24
TOTAL	51	100

Tabla 29. Beneficios Financieros: Mercado.
Elaborado por: Punina, (2018)

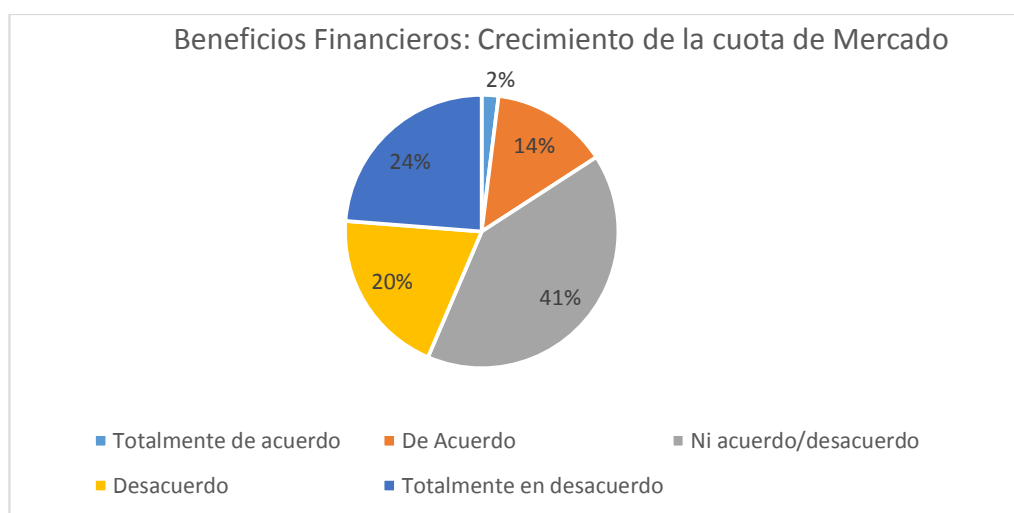


Gráfico 24. Beneficios Financieros: Mercado.
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación

Las empresas carroceras al hablar de la cuota de mercado en relación con el Beneficio Financiero en un 41% no está ni de acuerdo ni desacuerdo, pero al menos en un 2% está de acuerdo con el mercado aspecto importante en una empresa a la hora de ofrecer productos a los diferentes usuarios.

Preg 21. ¿Ha obtenido beneficios de la entidad en el último periodo?

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	10	20
Ni acuerdo/desacuerdo	20	39
Desacuerdo	9	18
Totalmente en desacuerdo	12	24
TOTAL	51	100

Tabla 30. Beneficios Financieros: Beneficios.
Elaborado por: Punina, (2018)

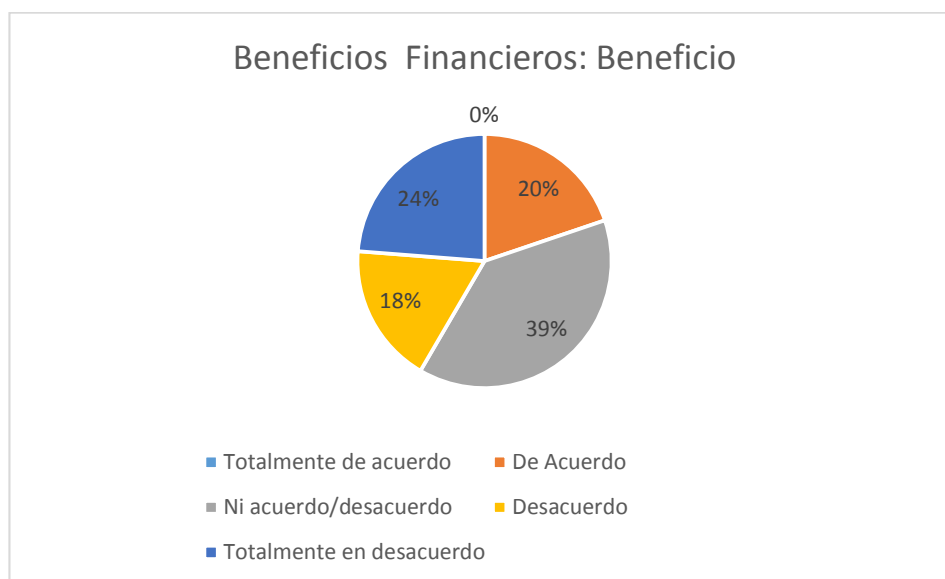


Gráfico 25. Beneficios Financieros: Beneficios.
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación

En cuanto a los beneficios en un 39% no están ni de acuerdo ni desacuerdo en relación a los Beneficios Financieros lo que produce una inestabilidad decisional ya que la empresa debe buscar siempre optimizar sus recursos financieros.

Preg. 22 ¿Considera usted que la entidad ha arrojado un crecimiento de la rentabilidad en el último período?

Alternativas	Nº de respuestas	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De Acuerdo	5	10
Ni acuerdo/desacuerdo	27	53
Desacuerdo	16	31
Totalmente en desacuerdo	3	6
TOTAL	51	100

Tabla 31. Beneficios Financieros: Crecimiento de la rentabilidad.
Elaborado por: Punina, (2018)

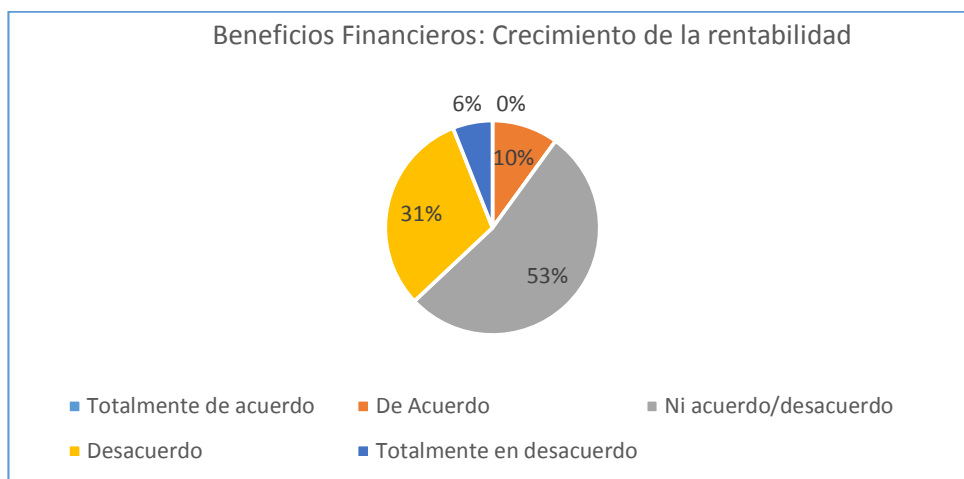


Gráfico 26. Beneficios financieros: BE.
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación

A partir de los resultados obtenidos se puede interpretar que dentro de las empresas motivo de estudio no existe una conciencia de la necesidad de contar con una estructura y una cultura organizacional, las empresas no están buscando motivar a los trabajadores ni tampoco crear ambientes propicios para mejorar y hacer crecer la rentabilidad de estas entidades.

A continuación se muestra una representación de la correlación de las variables motivo de estudio:

Influencia del aprendizaje organizacional sobre los beneficios financieros.

Aprendizaje Organizacional	%	Beneficios financieros	%
Desarrollo	39%	Crecimiento de ventas	53%
Sugerencias	47%		
Habitual	41%		
Opiniones	41%		
ACI (Adquisición del conocimiento interno)	57%		
Compartimos	49%	Cuota de mercado	41%
Periódica	43%		
Grupo	45%		
Trabajo	42%		
Relevante	37%		
DC (Distribución del conocimiento)	59%	Beneficios financieros	39%

Mismo	43%		
Empresa	55%		
Logro	43%		
Coordinada	39%	Crecimiento de la rentabilidad	53%
Busca	37%		
Afectar	37%		
IC (Interpretación colectiva)	57%		

Tabla 32. Influencia del aprendizaje organizacional sobre los Beneficios Financieros.

Elaborado por: Punina, (2018)

A partir de la tabla hecha con los resultados obtenidos en la encuesta, se puede destacar que dentro del sector carroceros de la Provincia de Tungurahua, que participaron en esta investigación, no existe consciencia de la importancia del aprendizaje organizacional, puesto que en promedio se obtuvo como resultado un 39% valor que indica que las empresas no están de acuerdo ni en desacuerdo con evidenciar su aprendizaje organizacional. Por tal motivo en el lado de las sugerencias pues el 47%. A ésta información se debe considerar que solo el 41% de encuestados indicaron que es habitual que exista un compromiso hacia las empresas carroceras por parte del personal. También es importante considerar que las empresas están abiertas a aceptar opiniones en un 41%, esto genera que exista un 37% indicando que es relevante el aprendizaje organizacional. En lo referente a la distribución del conocimiento representó el 59% de empresas carroceras que no alcanzan sus metas, por otro lado, el 43% se observa que el nivel de contribución no es el más adecuado pues no todos los miembros de las carroceras son conscientes que contribuyen al logro de objetivos globales, con respecto a la empresa se observa que el 55% mencionan que las organizaciones no trabajan de forma coordinada.

A ésta información se debe considerar que solo el 41% de encuestados indicaron que es habitual que exista un compromiso hacia las empresas carroceras por parte del personal. También es importante considerar que las empresas están abiertas a aceptar opiniones en un 41%, esto genera que exista un 37% indicando que es relevante el aprendizaje organizacional. En lo referente a la distribución del conocimiento representó el 59% de empresas carroceras que no alcanzan sus metas, por otro lado, el 43% se observa que el nivel de contribución no es el más adecuado pues no todos los miembros de las carroceras son conscientes que contribuyen al logro de objetivos

globales, con respecto a la empresa se observa que el 55% mencionan que las organizaciones no trabajan de forma coordinada.

Por otro lado, en los ítems relacionados con la búsqueda de aprendizaje el 37%, y el 37%, relacionado a la forma de afectación, y un 57% mencionan que no está coordinado el accionar de las empresas carroceras.

Por el lado de las ventas en concordancia con los Beneficios Financieros no se han presentado el 53%. Sin embargo, con respecto al mercado el 41% es neutral, mientras que el 39% indicaron que es medio los beneficios, mientras que el 53% indicaron presentar Beneficios Financieros.

4.2 Limitación del estudio

Para la realización de este proyecto, no se han presentado mayores inconvenientes, puesto que el material bibliográfico ha sido de fácil acceso, así mismo esta información bibliográfica, permite comprobar que las dos variables son comunes. Adicionalmente se debe señalar la colaboración por parte del personal administrativo de todas las empresas encuestadas, y el apoyo del Sector Carrocero para obtener información específica en Tungurahua.

Relación entre el aprendizaje organizacional y los Beneficios Financieros. Para el análisis del coeficiente de Pearson, se empleó el sistema SPSS, este sistema genera automáticamente el valor de correlación entre las variables dependiente e independiente. Dentro de la gráfica que se muestra a continuación se observa que existe una diagonal con valores de 1, esto es debido a que el sistema analiza todas las variables por igual y este valor corresponde a la correlación de una variable consigo misma.

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 importantes mencionar que los valores cercanos a 1 muestra una correlación fuerte y positiva, sin embargo que los valores cercanos a -1 muestra una correlación fuerte y negativa, los valores cercanos a 0 muestra que no existe correlación lineal (Cabrera E, 2009, p. 19)

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.

H.0: La relación del aprendizaje organizacional no se correlaciona con los beneficios financieros

H.7: La relación del aprendizaje organizacional se correlaciona con los beneficios financieros

Tabla N° 33 Análisis de correlación de las variables

MODELO DE CORRELACION		
		Beneficios Financieros
Aprendizaje organizacional	Correlación de correlación	0,703
	Sig. (bilateral)	0,002

Elaborado por Punina, J. (2018)

En la tabla anterior, se puede evidenciar el caso de correlación estadísticamente significativos como es el caso del aprendizaje organizacional y los beneficios financieros que registro un coeficiente de correlación moderadamente alto que es de 0,703 con una valor de significancia de 0,002

Nivel de significancia de 0,05

El gráfico que se muestra a continuación es únicamente un modelo de la tabla generada por el sistema, en la cual la diagonal formada con el número 1 representa la relación de una variable consigo misma, asimismo hay que aclarar que los datos que están por encima de la diagonal son la repetición de los que están por debajo de ella. Por último, es necesario mencionar que por la cantidad de variables analizadas, se decidió crear una nueva tabla, con menos filas y columnas en donde únicamente estará la variable independiente (aprendizaje organizacional) en la parte superior y la dependiente (beneficios financieros) en el lado izquierdo.

Tabla N° 34 Análisis de correlación

Variables		VI-VD	Variable Independiente			Variable Dependiente
VI-VD	Preguntas	Coeficiente de correlación	Adquisición de conocimiento interno	Distribución del conocimiento	Interpretación colectiva	Beneficios financieros
Variable Independiente Aprendizaje organizacional	Adquisición de Conocimiento Interno	Coeficiente de correlación	1			
		Sig. (bilateral)				
	Distribución Del Conocimiento	Coeficiente de correlación	0,700	1		
		Sig. (bilateral)	0,000			
	Interpretación Colectiva	Coeficiente de correlación	0,321	0,324	1	
		Sig. (bilateral)	0,022	0,020		
Variable dependiente Beneficios financieros	Beneficio Financiero	Coeficiente de correlación	0,233	0,355	0,352	1
		Sig. (bilateral)	0,100	0,071	0,011	

Tabla 33. Modelo de Correlación
Elaborado por: Punina, (2018)

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

Como se puede apreciar en la tabla anterior, se evidenciaron cuatro casos de correlación estadísticamente significativas, como es el caso de la adquisición del conocimiento reflejando una correlación de la hipótesis nula pues no presenta correlación con la distribución del conocimiento, además este valor es menor a 0,05 y se niega que no tenga correlación, a lo que para el nivel de confianza del 5% el coeficiente de correlación equivale a **0.700**, también se observa que entre la adquisición del conocimiento y la interpretación colectiva el coeficiente de correlación es igual a **0,321** y la adquisición del conocimiento con los beneficios financieros de igual forma es igual a **0,233** con un valor estadístico de 0,05 por consiguiente indica que la hipótesis alternativa en efecto si posee una correlación alta

Tabla N° 35 Media y desviación estándar

Variabes	Media	Desviación Estándar
Adquisición de conocimiento interno	4,31	1,24
Distribución de conocimiento	4,10	1,57
Interpretación Colectiva	3,40	1,18
Rendimiento Financiero	4,25	0,78

Tabla 34. Media y desviación estándar

Elaborado por: Punina, J. (2018)

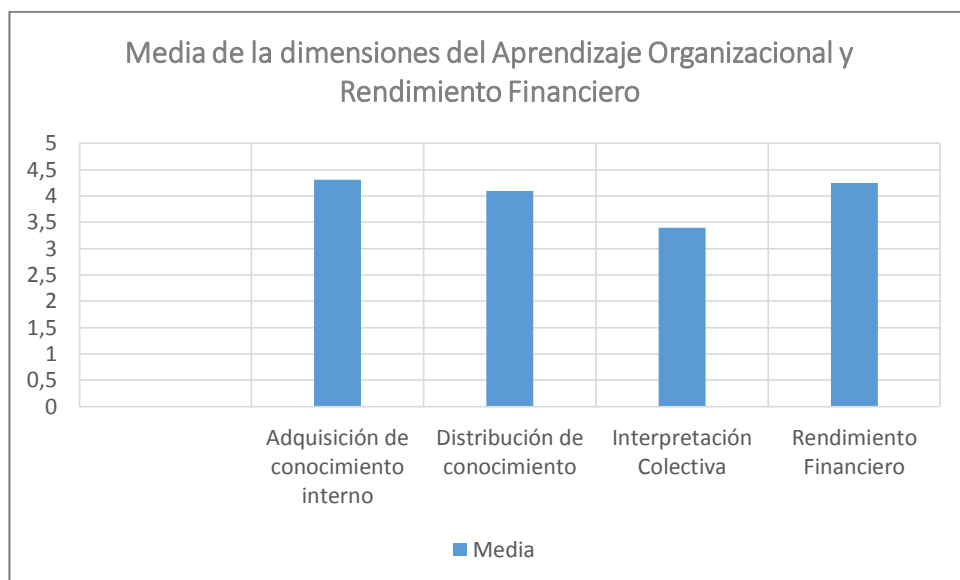


Grafico 29. Media aritmética

Elaborado por: Punina, J. (2018)

El adquisición del conocimiento interno registro el valor de la media aritmética más alta de un escala de Likert de 1 a 5 (4,31), lo que evidencia que una mayoría relativa de los encuestados tendieron a estar muy de acuerdo en realizar reuniones periódicas para compartir toda información disponible para el buen funcionamiento de la organización junto a la distribución del conocimiento interno que se encuentra en un nivel moderado el mismo que registró un valor de (4,10), en que se acepta las sugerencias y opiniones de los empleados para una buena gestión y desarrollo de las entidades del sector carrocero de Tungurahua, mientras que en los beneficios financieros el valor de la media aritmética más baja es (4,25) lo que evidencia que la mayoría de encuestados tendieron estar en un nivel aceptable con los resultados financieros esperados

.Se puede destacar que este valor se obtiene debido a que todas las empresas consideran tener establecido una estructura organizacional, sin embargo, sólo una de ellas posee alguna patente registrada, por lo cual se puede agregar que únicamente esta empresa ha desarrollado alguna estrategia de mejoramiento organizacional. Con respecto a las otras empresas, éstas manifiestan no poseer una base organizacional completa lo que conlleva a disminuir su fidelización de clientes internos como externos. Sin embargo aún no han diseñado estrategias organizacionales, pues esto ha reflejado un descenso en sus ventas sin embargo las entidades más representativas demostraron bajos niveles de conocimiento de estrategias organizacionales y de ventas, pues solo manejan rubros de ventas elevados con mínimos niveles de rentabilidad esto ha repercutido en los ingresos, obligándolos a mejorar su estructura interna desconociendo las bases teóricas a seguir para no seguir cometiendo los mismos errores.

4.4 Indicadores financieros

4.4.1 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la rentabilidad Neta del Activo (Dupont)				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 1.000.916,57	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Ventas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(=) Subresultado	95%	49%	-10%	97%
(*) Ventas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(/) Activo Total	\$ 1.373.182,94	\$ 176.459,43	\$ 1.056.303,70	\$ 1.544.403,69
(=) Subresultado	77%	404%	255%	205%
(=) Resultado	73%	200%	-27%	198%

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

$$\text{Rentabilidad Neta del Activo (Dupont)} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en la primera ecuación indica cuanto de cada venta es utilidad para cada entidad es decir para Ibimco en el año 2014, obtuvo una utilidad del 95%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, el 49%, Carrocerías Varma S.A obtuvo pérdidas en -10% y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 97% de utilidad por cada venta, mientras que con la segunda ecuación, se obtuvieron los siguientes resultados Ibimco S.A obtuvo una ganancia del 77%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, obtuvo el 404% de ganancia por sus activos, y Carrocerías Varma S.A reflejó una utilidad de 255%, finalmente Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, reflejó una ganancia del 205%. Finalmente al cotejar las dos ecuaciones se obtiene un resultado de 73% en general para Carrocerías Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda con el 200%, por otro lado Varma S.A con el -27%, y el 198% con Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda.

Conclusión:
Mediante los resultados obtenidos anteriormente se observa que la utilidad o pérdida se obtuvieron a través de las ventas del año 2014, cabe mencionar que estos valores se produjeron por el uso de sus activos, debido a la cuantía de activos que maneja cada organización, con todo esto se observa que estas entidades no se manejan con el margen de utilidad generada, sino en la eficiencia de sus activos

4.4.2 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocéricas Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la rentabilidad Neta del Activo (Dupont)				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 755.911,71	\$ 3.529.220,99	\$ -132.891,55	\$ 3.064.157,45
(/) Ventas	\$ 1.141.461,17	\$ 3.983.667,32	\$ 2.617.626,86	\$ 4.811.680,68
(=) Subresultado	66%	89%	-5%	64%
(*) Ventas	\$ 1.141.461,17	\$ 3.983.667,32	\$ 2.617.626,86	\$ 4.811.680,68
(/) Activo Total	\$ 786.495,49	\$ 4.739.626,69	\$ 1.083.420,24	\$ 2.544.594,61
(=) Subresultado	145%	84%	242%	189%
(=) Resultado	96%	74%	-12%	120%

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

$$Rentabilidad\ Neta\ del\ Activo\ (Dupont) = \left(\frac{Utilidad\ Neta}{Ventas} \right) * \left(\frac{Ventas}{Activo\ Total} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en la primera ecuación indica cuanto de cada venta es utilidad para cada entidad es decir para Ibimco en el año 2015, obtuvo una utilidad del 66%, mientras que Carrocéricas Cepeda Cía Ltda, el 89%, Carrocéricas Varma S.A obtuvo pérdidas en -5% y Carrocéricas Pico Sánchez consiguió el 64% de utilidad por cada venta, mientras que con la segunda ecuación, se obtuvieron los siguientes resultados Ibimco S.A obtuvo una ganancia del 145%, por el uso de sus activos, mientras que Carrocéricas Cepeda Cía Ltda, obtuvo el 84% de ganancia por sus activos, y Carrocéricas Varma S.A reflejó una utilidad de 241%, finalmente Carrocéricas Pico Sánchez Cía Ltda, 189% de eficiencia de activos. Finalmente al cotejar las dos ecuaciones se obtiene un resultado de 96% en general para Carrocéricas Ibimco S.A, mientras que para Carrocéricas Cepeda Cía Ltda con el 74%, por otro lado Varma S.A con el -12%, y el 120% con Carrocéricas Pico Sánchez Cía Ltda.

Conclusión:
Mediante los resultados obtenidos anteriormente se observa que la utilidad o perdida se obtuvieron a través de las ventas del año 2015, cabe mencionar que estos valores se produjeron por el uso de sus activos, debido a la cuantía de activos que maneja cada organización, con todo esto se observa que estas entidades no se manejan con el margen de utilidad generada, sino en la eficiencia de sus activos

4.4.3 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la rentabilidad Neta del Activo (Dupont)				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 770.011,71	\$ -308.774,78	\$ -789.528,18	\$ 436.221,48
(/) Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(=) Subresultado	73%	-4%	-18%	10%
(*) Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(/) Activo Total	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 1.293.349,06	\$ 2.811.872,94
(=) Subresultado	121%	138%	332%	158%
(=) Resultado	88%	-6%	-61%	16%

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

$$Rentabilidad\ Neta\ del\ Activo\ (Dupont) = \left(\frac{Utilidad\ Neta}{Ventas} \right) * \left(\frac{Ventas}{Activo\ Total} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en la primera ecuación indica cuanto de cada venta es utilidad para cada entidad es decir para Ibimco en el año 2016, obtuvo una utilidad del 73%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, reflejo una perdida de -4%, Carrocerías Varma S.A obtuvo pérdidas en -18% y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 10% de utilidad por cada venta, mientras que con la segunda ecuación, se obtuvieron los siguientes resultados Ibimco S.A obtuvo una ganancia del 121%, por el uso de sus activos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, obtuvo el 138% de ganancia por sus activos, y Carrocerías Varma S.A obtuvo una ganancia de 332% , y Finalmente Carrocerias Pico Sanchez una ganancia de 158%. Finalmente al cotejar las dos ecuaciones se obtiene un resultado del 88% en general para Carrocerías Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda con el -6%, por otro lado Varma S.A con el -61%, y el 16% con Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda. eficiencia de sus activos.

Conclusión:
Atraves de los resultados obtenidos se observa que Carrocerías Ibimco S.A, descendió del 96% al 88% en el año 2015 en la eficiencia de activos y se observa que abruptamente del 120% al 16% para Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, evidenciando que las demás entidades no se manejan con el margen de utilidad generada.

4.4.4 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la rentabilidad Neta del Activo (Dupont)				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 24.339,49	\$ 1.171.968,86	\$ -91.232,07	\$ 714.906,52
(/) Ventas	\$ 489.832,46	\$ 8.022.918,88	\$ 2.999.177,67	\$ 4.913.977,77
(=) Subresultado	5%	15%	-3%	15%
(*) Ventas	\$ 489.832,46	\$ 8.022.918,88	\$ 2.999.177,67	\$ 4.913.977,77
(/) Activo Total	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 5.013.839,99	\$ 3.630.782,46
(=) Subresultado	56%	152%	60%	135%
(=) Resultado	3%	22%	-2%	20%

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018)

$$Rentabilidad\ Neta\ del\ Activo\ (Dupont) = \left(\frac{Utilidad\ Neta}{Ventas} \right) * \left(\frac{Ventas}{Activo\ Total} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en la primera ecuación indica cuanto de cada venta es utilidad para cada entidad es decir para Ibimco en el año 2017, obtuvo una utilidad del 5%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, el 15%, Carrocerías Varma S.A obtuvo pérdidas en **-3%** y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 15% de utilidad por cada venta, mientras que con la segunda ecuación, se obtuvieron los siguientes resultados Ibimco S.A obtuvo una ganancia del 56%, por el uso de sus activos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, obtuvo el 152% de ganancia por sus activos, y Carrocerías Varma S.A obtuvo una utilidad de 60% y finalmente Carrocerías Pico Sanchez obtuvo una ganancia de 135%. finalmente al cotejar las dos ecuaciones se obtiene un resultado del 3% en general para Carrocerías Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda con el 22%, por otro lado Varma S.A se produjo una pérdida de **-2%**, y el 20% con Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda.

Conclusión:
Se concluye que la mejor entidad es Carrocerías Cepeda Cía Ltda, debido a que es la entidad que mejor a determinado la eficiencia con que la empresa ha utilizado sus activos, su capital de trabajo y el multiplicador de capital (Apalancamiento financiero).

Años	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
2014	73%	200%	-27%	198%
2015	96%	74%	-12%	120%
2016	88%	-6%	-61%	16%
2017	3%	22%	-2%	20%

Tabla 30. Indicador Rentabilidad Neta del Activo Dupont

Elaborado por: Punina, (2018)

$$\text{Rentabilidad Neta del Activo (Dupont)} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}} \right)$$

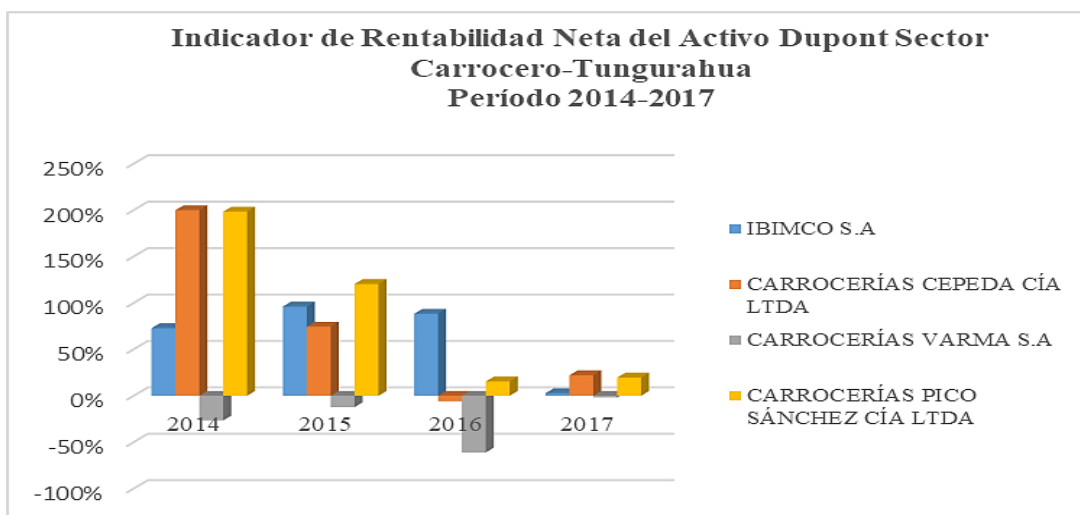


Grafico 30. Indicador Rentabilidad Neta del Activo Dupont

Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador de desempeño económico se observa que la entidad que obtuvo mayor crecimiento económico con respecto a la eficiencia del manejo de sus activos y el uso adecuado de su capital de trabajo fué Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda, le sigue Carrocerías Cepeda Cía. Ltda, Ibimco SA y finalmente Carrocerías Varma S.A, evidenciando que las dos primeras entidades son más rentables pues sus activos podrán cubrir cualquier pasivo que se presente en el camino, o cualquier eventualidad externa económica nacional, con esto se concluye que las demás entidades deberán mejorar las operaciones laborales (aprendizaje organizacional) y la rotación de los activos (rentabilidad).

4.4.5 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocERías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Bruto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARROCERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARROCERÍAS VARMA S.A	CARROCERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas Netas- Costo de ventas	\$ 421.250,08	\$ 3.351.804,61	\$ 1.210.359,94	\$ 983.728,77
(/) Ventas Netas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(=) Resultado	40%	47%	45%	31%

$$\text{Margen Bruto} = \frac{(\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas})}{\text{Ventas}}$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en el año 2014, por cada unidad vendida la rentabilidad generada es del 40% para la empresa Ibimco S.A, mientras que para CarrocERías Cepeda Cía Ltda, fué del 47%, por otro lado para CarrocERías Varma S.A se refleja una utilidad del 45% por cada unidad vendida y CarrocERías Pico Sánchez consiguió el 31% de utilidad. Con todo esto se evidencia que las entidades analizadas manejan porcentajes eficientes de ventas sin embargo la entidad Pico Sánchez Cía Ltda desciende con respecto a las demás 31,11%

Conclusión: Mediante los resultado obtenidos se observa que las empresas carrocERas tienen buen resultado referente a su Margen Bruto, ninguna de estas organizaciones empresariales poseen un resultado negativo, se puede recalcar que gracias al departamento de ventas por realizar las negociaciones con los clientes.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.6 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Bruto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍ AS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas Netas- Costo de ventas	\$1.673.677,31	\$1.940.133,71	\$ 149.038,44	\$1.998.768,38
(/) Ventas Netas	\$1.141.461,17	\$3.983.667,32	\$2.617.626,86	\$4.811.680,68
(=) Resultado	147%	49%	6%	42%

$$\text{Margen Bruto} = \frac{(\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas})}{\text{Ventas}}$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en el año 2015, por cada unidad vendida la rentabilidad generada es del 147% para la empresa Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, fué del 49%, por otro lado para Carrocerías Varma S.A se reflejó una utilidad del 6% por cada unidad vendida y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 42% de utilidad. Con todo esto se evidencia que las entidades analizadas manejan porcentajes moderadas de ventas sin embargo la entidad Pico Sánchez Cía Ltda desciende con respecto a las demás 99,59% y Carrocerías Ibimco S.A generó una utilidad muy eficiente con respecto a las demás entidades debido a que alcanzó la certificación ISO 9001-2015, generando un incremento en ventas muy notable.

Conclusión: Mediante los resultado obtenidos se observa que las empresas siguen teniendo buen resultado en su Margen Bruto, las empresas estan mejorando su tecnología para la fabricación de los buses.

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018)

4.4.7 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Bruto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍA S CEPEDA CÍA L TDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas Netas- Costo de ventas	\$ 938.683,03	\$ 3.360.283,80	\$ 101.999,08	\$ 1.802.788,45
(/) Ventas Netas	\$1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.280,16	\$ 4.431.001,98
(=) Resultado	89%	46%	2%	41%

$$\text{Margen Bruto} = \frac{(\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas})}{\text{Ventas}}$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en el año 2016, por cada unidad vendida la rentabilidad generada bajó de 111% a 89% es decir 22% de descenso, por otro lado la empresa Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, descendió a 46% en donde de 154% bajó a 108%, por otro lado para Carrocerías Varma S.A se reflejó un gran descenso de 2% pues de 203% bajó en 201%, por cada unidad vendida y Carrocerías Pico Sánchez descendió del 178% de utilidad al 41% es decir 137% de descenso.

Conclusión:
Con todo esto se evidencia que todas las entidades analizadas reflejaron un descenso enorme de ventas, provocada por la Resolución 033-2016 del Comité de Comercio Exterior (Comex), ya que este documento autorizaba la importación de 200 buses con 0 aranceles, los cuales fueron destinados al transporte público de pasajeros intra e interprovincial autorizado por el Estado, esta decisión afectó a este sector carrocero repercutiendo en la mayoría de empresas dedicadas a esta actividad económica, pues estas unidades importadas al Ecuador representaban aproximadamente el trabajo de dos años para estas industrias.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.8 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Bruto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍ AS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas Netas- Costo de ventas	\$ 375.250,51	\$6.537.897,74	\$ 811.996,59	\$3.128.537,40
(/) Ventas Netas	\$ 489.832,46	\$8.022.918,88	\$2.999.177,67	\$4.913.977,77
(=) Resultado	77%	81%	27%	64%

$$\text{Margen Bruto} = \frac{(\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas})}{\text{Ventas}}$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que en el año 2017, por cada unidad vendida la rentabilidad generada es del 77% para la empresa Ibimco S.A, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, fué del 81%, por otro lado para Carrocerías Varma S.A se refleja una utilidad del 27% por cada unidad vendida y Carrocerías Pico Sánchez alcanzó el 64% de utilidad. Con todo esto se evidencia que las entidades analizadas al inicio del año 2017, se presentó mas positiva con respecto a los años 2015 y 2016, sin embargo empezaron a fortalecerse para recuperar las pérdidas generadas en los ultimos meses del año 2017, una ventaja también fué las nuevas reformas tributarias, otra ventaja fué la inversión de 1,4 millones para crear el primer centro carrocero a nivel nacional, pues en la provincia de Tungurahua se aglomera el 65% de las empresas carroceras las cuales presentaban una producción anual de casi \$8`000.000,00 las cuales producen 1500 unidades al año según la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, ayudando a reactivar a este sector económico.

Conclusión:
se puede evidenciar que las empresas carroceras siguen teniendo resultados positivos respecto al Margen Bruto pero cabe recalcar que Carrocerías Cepeda CÍA LTDA mejoró sus activos para las fabricación de los autobuses se reconoció a la empresa Cepeda como una de las mejores a nivel nacional por tal motivo alcanzó un prestigio importante y se refleja en los resultados que superó a Ibimco S.A que venía siendo lider generando una utilidad durante 3 años.

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018)

Años	IBIMCO S.A	CARROCERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARROCERÍAS VARMA S.A	CARROCERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
2014	77%	81%	27%	64%
2015	147%	49%	6%	42%
2016	89%	46%	2%	41%
2017	77%	81%	27%	64%

Tabla 31. Indicador Rentabilidad Margen Bruto
Elaborado por: Punina, (2018)

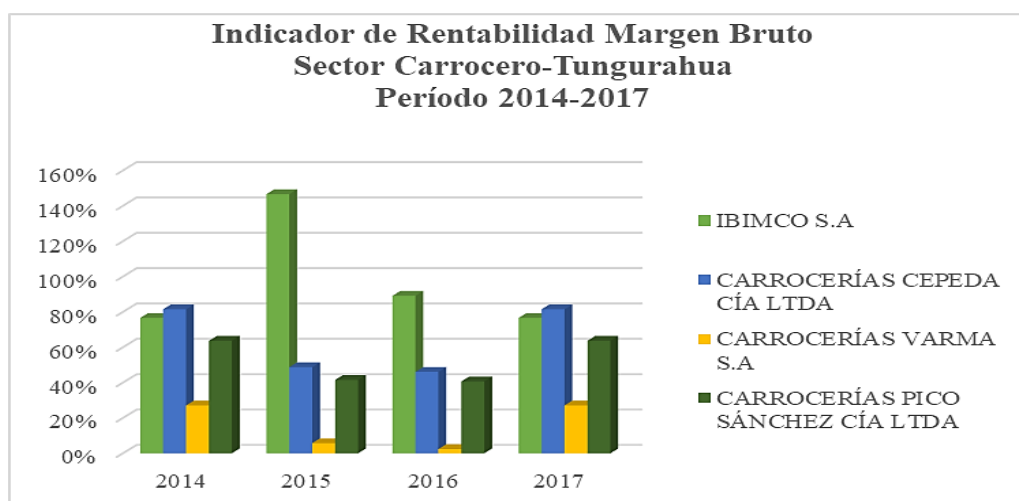


Gráfico 31. Indicador Rentabilidad Margen Bruto
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador que está relacionado al costo de ventas y a los beneficios obtenidos de las ventas de los productos que comercializa este sector en Tungurahua, dando como resultado que Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda, cuenta con un mayor porcentaje de beneficio antes de descontar impuestos e intereses y gastos generales, pues sus ganancias son mayores y se han mantenido con respecto a otras entidades, mientras que Carrocerías Cepeda Cía. Ltda, le siguen en la lista, sin embargo Ibimco S.A y finalmente Carrocerías Varma S.A, han crecido lentamente, por lo tanto se concluye que estas entidades han manejado estrategias de precios de forma eficaz, y que están administrando correctamente sus costos, y se recomienda a las dos entidades que se controle de mejor forma los costos de producción, pues la estructura de costos fijos no puede ser absorbida por los ingresos por ventas que estas entidades están generando.

4.4.9 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Operacional				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas (Ingresos operacionales)	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(-) Devoluciones en ventas	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(-) Costo de Ventas	\$ 631.875,13	\$ 3.779.694,55	\$ 1.479.328,82	\$ 2.189.589,85
(-) Gastos Operacionales	\$ 53.496,86	\$ 3.779.635,60	\$ 3.047.215,84	\$ 125.276,07
(=) Utilidad Operacional	\$ 367.753,22	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Ventas Netas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(=) Resultado	35%	49%	-10%	97%

$$\text{Margen Operacional} = \left(\frac{\text{Utilidad Operacional (Ventas - Devoluciones - Costo de Vtas - Gastos Operacionales)}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se diagnosticó en el año 2014 cuan lucrativas es el grupo de empresas carroceras, en este caso la empresa Ibimco S.A, reflejó el 35%, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, obtuvo el 49% , por otro lado Carrocerías Varma S.A reflejó una pérdida -10%, finalmente Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, reflejó una ganancia del 97% con todo esto se observa que estas entidades, en efecto fueron administradas de forma adecuada lo cual se vió reflejado en la rentabilidad observada, sin embargo la empresa Varma S.A no reflejó el mismo resultado.

Conclusión:
De acuerdo a los resultados obtenidos no percatamos que hay diferencias significativas, la Carrocerías Pico Sánchez Cía LTDA es la empresa que mejor resultado tiene respecto al Margen Operacional gracias a que sus costos de ventas y operacionales fueron reducidos.

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018)

4.4.10 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Operacional				
Sector Carrocerero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas (Ingresos)	\$1.141.461,17	\$ 3.983.667,32	\$ 2.617.626,86	\$4.811.680,68
(-) Devoluciones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(-) Costo de Ventas	\$ 40.996,42	\$ 2.621.923,26	\$ 2.612.301,83	\$3.008.892,23
(-) Gastos Operacionales	\$ 298.551,72	\$ 4.328.336,24	\$ 5.497.539,11	\$1.541.627,29
(=) Utilidad Operacional	\$ 801.913,03	\$ -2.966.592,18	\$ -5.492.214,08	\$ 261.161,16
(/) Ventas Netas	\$1.141.461,17	\$ 3.983.667,32	\$ 2.617.626,86	\$4.811.680,68
(=) Resultado	70%	-74%	-210%	5%

$$\text{Margen Operacional} = \left(\frac{\text{Utilidad Operacional (Ventas - Devoluciones - Costo de Vtas - Gastos Operacionales)}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se diagnosticó en el año 2015 cuánto ganan las empresas a pesar de cubrir sus pasivos, en este caso la empresa Ibimco S.A, reflejó el 70%, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, se reflejó una pérdida del -74%, pues sus pasivos superaron las utilidades, por otro lado Carrocerías Varma S.A reflejó una gran pérdida de -210%, finalmente Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, reflejó una ganancia del 5% con todo esto se observa que tanto Carrocerías Cepeda Cía Ltda como Carrocerías Varma S.A, no cubrieron sus pasivos con las ventas generadas ese año.

Conclusión:
En este año los resultados variaron considerablemente una de las causas principales fué las políticas internas tomadas por cada una de las empresas, uno de los resultados mas considerables es el de Ibimco S.A que supera a todas las carrocerías considerablemente, los resultados positivos de Ibimco se obtienen gracias a que realizó acuerdo comerciales con las compañías de transporte público.

Fuente: (Superintendencia de Companias, 2018)

4.4.11 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Operacional				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas (Ingresos operacionales)	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.441.001,98
(-) Devoluciones en ventas	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(-) Costo de Ventas	\$ 114.581,95	\$ 3.932.833,36	\$ 4.187.181,08	\$ 3.008.892,23
(-) Gastos Operacionales	\$ 284.401,72	\$ 3.691.468,83	\$ 1.103.331,23	\$ 1.782.512,76
(=) Utilidad Operacional	\$ 654.281,31	\$ -331.185,03	\$ -1.001.332,15	\$ -350.403,01
(/) Ventas Netas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.441.001,98
(=) Resultado	62%	-5%	-23%	-8%

$$\text{Margen Operacional} = \left(\frac{\text{Utilidad Operacional (Ventas - Devoluciones - Costo de Vtas - Gastos Operacionales)}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se diagnosticó en el año 2016 cuanto ganan las empresas a pesar de cubrir sus pasivos, en este caso la empresa Ibimco S.A, descendió del 62% al 19%, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, se reflejó una ganancia pequeña del 5%, pues sus pasivos superaron las utilidades, por otro lado Carrocerías Varma S.A reflejó un ascenso en la pérdida del -23% al -76%, finalmente Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, reflejó una ligera utilidad del -8% al 2%, con todo esto se observa que tanto las empresas se empezaron a recuperar mientras que Carrocerías Varma S.A aún no se pudo recuperar.

Conclusión:
En este año la única empresa que presenta resultado positivo de acuerdo a su Margen Operacional es la empresa Ibimco durante este período Ibimco minimizó sus costos de ventas y operacionales, las otras tres empresas carroceras poseen pérdidas porque sus costos son altos respecto a su ingreso por ventas.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.12 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Operacional				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LIDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LIDA
Ventas (Ingresos)	\$ 489.832,46	\$ 8.022.918,88	\$ 2.999.177,67	\$ 4.913.977,77
(-) Devolucione	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(-) Costo de Ventas	\$ 114.581,95	\$ 3.932.833,36	\$ 4.187.181,08	\$ 3.008.892,23
(-) Gastos Operacional	\$ 284.401,72	\$ 3.691.468,83	\$ 1.103.331,23	\$ 1.782.512,76
(=) Utilidad Operacional	\$ 90.848,79	\$ 398.616,69	\$ -2.291.334,64	\$ 122.572,78
(/) Ventas Netas	\$ 489.832,46	\$ 8.022.918,88	\$ 2.999.177,67	\$ 4.913.977,77
(=) Resultado	19%	5%	-76%	2%

$$\text{Margen Operacional} = \left(\frac{\text{Utilidad Operacional (Ventas - Devoluciones - Costo de Vtas - Gastos Operacionales)}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se diagnosticó en el año 2017 cuanto ganan las empresas a pesar de cubrir sus pasivos, en este caso la empresa Ibimco S.A, descendió del 70% al 62%, mientras que para Carrocerías Cepeda Cía Ltda, se reflejó una pérdida más pequeña del -74% al -5%, pues sus pasivos superaron las utilidades, por otro lado Carrocerías Varma S.A reflejó una menor pérdida del -210% al -23%, finalmente Carrocerías Pico Sánchez Cía Ltda, reflejó una pérdida del -8% con todo esto se observa que tanto Carrocerías Cepeda Cía Ltda como Carrocerías Varma S.A, y Carrocería Pico Sánchez se empezaron a recuperar pues sus pérdidas fueron menores.

Conclusión:
En este año se presenta resultados de acuerdo al margen operacional son ajustados, las empresas carroceras mejoraron considerablemente esto se debe a las políticas de apoyo al área carrocera del país, se puede recalcar que Ibimco sigue siendo lider de acuerdo a resultados positivos está es la empresa que mejor miniza sus costos operacionales y de ventas.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

Años	IBIMCO S.A	CARROCERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARROCERÍAS VARMA S.A	CARROCERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
2014	35%	49%	-10%	97%
2015	70%	-74%	-210%	5%
2016	19%	5%	-76%	2%
2017	62%	-5%	-23%	-8%

Tabla 32. Indicador Rentabilidad Margen Operacional
Elaborado por: Punina, (2018)

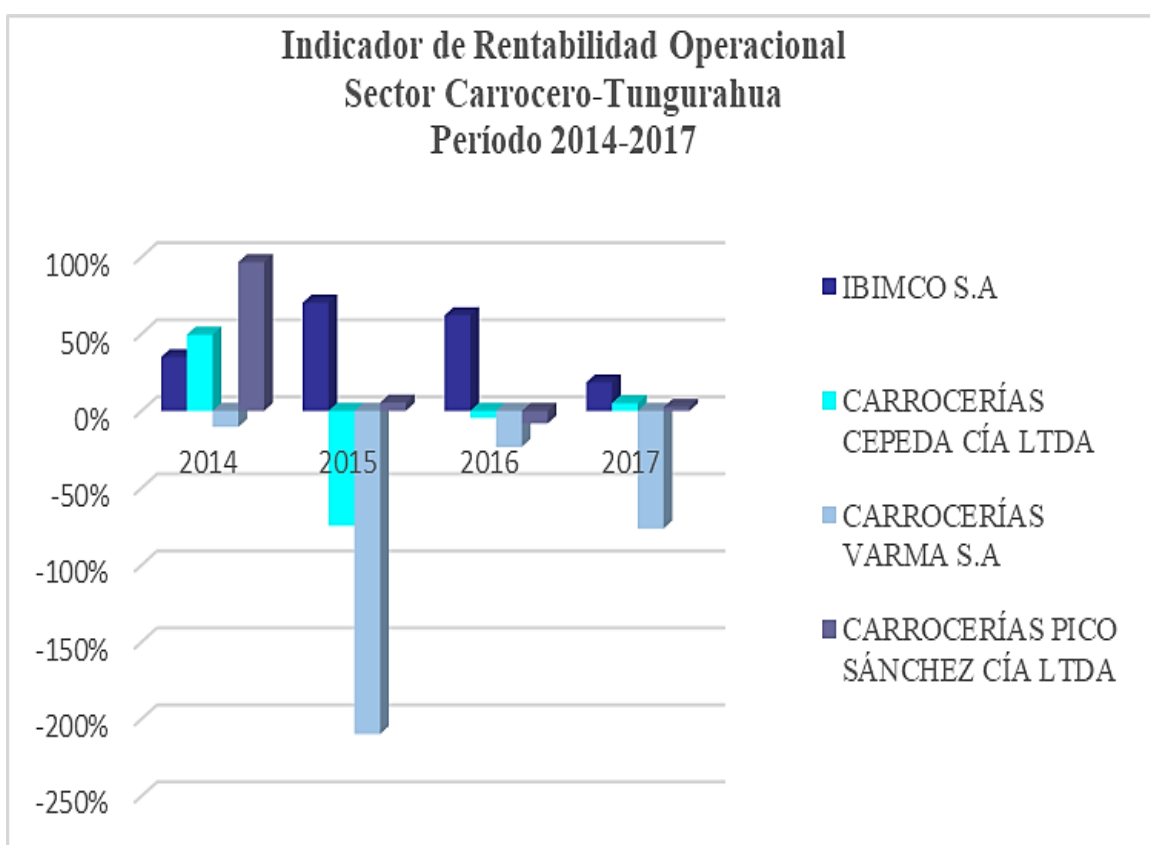


Grafico 32. Indicador Rentabilidad Margen Operacional
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador que está influenciado no solo por el costo de las ventas sino también por los gastos operacionales de Administración y ventas, del sector carrocero de Tungurahua, pues es de gran importancia ya que indica si el negocio es lucrativo o no, y su forma de financiamiento, es decir por cada dólar vendido se obtendrá un porcentaje de utilidad antes de impuesto e intereses, en este caso, la empresa que ha obtenido mayor utilidad en la venta de cada uno de sus productos es Ibimco S.A, pues en el período analizado ha demostrado solidez, y apalancamiento estable, le sigue Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda, sin embargo maneja dos años cifras negativas, y finalmente Carrocerías Cepeda Cía. Ltda, y Carrocerías Varma S.A, con cifras negativas es decir las tres últimas no manejan adecuadamente sus gastos operacionales, es decir que la mayoría obtiene ganancias al costo de sus productos lo que ha repercutido en significativas pérdidas, y estancamiento de estas en el mercado, pues han sido influenciadas por el mercado y la inestabilidad del país, mientras que Ibimco S.A, ha mantenido cifras estables en el periodo analizado.

4.4.13 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocéricas Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Neto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 841.339,91	\$ 2.847.549,89	\$ 105.292,09	\$ 2.506.878,96
(/) Ventas Netas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(=) Resultado	\$ 0,80	\$ 0,40	\$ 0,04	\$ 0,79

Margen Neto = (Utilidad Neta / Ventas Netas)

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que por cada dólar vendido por cada entidad se obtiene el siguiente beneficio financiero, pues para Ibimco en el año 2014, se obtuvo una utilidad de \$0,80 ctvos, mientras que Carrocéricas Cepeda Cía Ltda, su ganancia fué de \$0,40 ctvos, por otro lado para Carrocéricas Varma S.A su ganancia fué de \$0,04 ctvos y Carrocéricas Pico Sánchez consiguió \$0,79 ctvos de utilidad por cada dólar vendido, con todo esto se observa que estas entidades generan rentabilidad tanto para Ibimco S.A como para Pico Sánchez Cía Ltda, sin embargo Carrocéricas Cepeda tuvo que disminuir sus gastos operacionales pues al seguir disminuyendo esto afectará a la utilidad, y Varma S.A, maneja la menor utilidad con respecto a las demás.

Conclusión:
El Margen Neto de las empresas carroceras son positivos, se considera que Ibimco S.A es la que mejor resultado obtiene gracias a que su utilidad neta es casi igual que ventas netas,

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.14 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Neto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍ AS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 755.911,71	\$3.529.220,99	\$ -132.891,55	\$3.064.157,45
(/) Ventas	\$1.053.264,98	\$7.293.117,16	\$4.289.180,16	\$4.431.001,98
(=) Resultado	\$ 0,72	\$ 0,48	\$ -0,03	\$ 0,69

$$\text{Margen Neto} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que por cada dólar vendido por cada entidad se obtiene el siguiente beneficio financiero, pues para Ibimco en el año 2015, desciende su utilidad de \$0,80 ctvos a \$0,72 ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, su ganancia asciende de \$0,40 ctvos a \$0,48 ctvos; por otro lado para Carrocerías Varma S.A su ganancia de \$0,04 ctvos decreció a **\$-0,03 ctvos** y Carrocerías Pico Sánchez descendió de \$0,79 ctvos a \$0,69 ctvosde utilidad por cada dólar vendido, con todo esto se observa que estas entidades generan rentabilidad tanto para Ibimco S.A como para Pico Sánchez Cía Ltda, sin embargo Varma S.A, maneja la primera pérdida con respecto a las demás.

Conclusión:
En este año observamos que las empresas han mejorado su competitividad de acuerdo al Margen Neto, se recalca que Carrocerías Pico Sánchez CÍA LTDA e Ibimco S.A tienen excelentes resultados esto se debe a que sus ventas totales no son extremadamente mayores de acuerdo a su utilidad neta.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.15 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Neto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍ AS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 770.011,71	\$ -308.774,78	\$ -789.528,18	\$ 436.221,48
(/) Ventas	\$1.053.264,98	\$7.293.117,16	\$4.289.180,16	\$4.431.001,98
(=) Resultado	\$ 0,73	\$ -0,04	\$ -0,18	\$ 0,10

$$\text{Margen Neto} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que por cada dólar vendido por cada entidad se obtiene el siguiente beneficio financiero, pues para Ibimco en el año 2016, se mantiene su utilidad en \$0,73 ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, su ganancia desciende de \$0,48 ctvos a **\$-0,04 ctvos**; por otro lado para Carrocerías Varma S.A sigue decreciendo de **\$-0,03 ctvos a \$-0,18** y Carrocerías Pico Sánchez descendió de \$0,69ctvos a \$0,10 ctvos de utilidad por cada dólar vendido, con todo esto se observa que estas entidades generan rentabilidad tanto para Ibimco S.A como para Pico Sánchez Cía Ltda, sin embargo Varma S.A, incrementa su pérdida en **-22%** de año a año, y ahora Carrocerías Cepeda Cía Ltda que empieza a reflejar - 0,04 ctvos de pérdida por cada dólar vendido.

Conclusión:
En este período se puede observar que las empresas pierden competitividad en el mercado esto se denota a que su utilidad neta disminuyó incluso llego a atener valores negativos, Ibimco S..A sigue siendo lider en el Margen Neto esto se debe a las políticass comerciales y de ventas para lograr ingresar al mercado con más fuerza que las otras carrocerías.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.16 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar el Margen Neto				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍ AS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Utilidad Neta	\$ 24.339,49	\$1.171.968,86	\$ -91.232,07	\$ 714.906,52
(/) Ventas	\$ 489.832,46	\$8.022.918,88	\$2.999.177,67	\$4.913.977,77
(=) Resultado	\$ 0,05	\$ 0,15	\$ -0,03	\$ 0,15

$$\text{Margen Neto} = \left(\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que por cada dólar vendido por cada entidad se obtiene el siguiente beneficio financiero, pues para Ibimco en el año 2017, desciende su utilidad de \$0,73 ctvos a \$0,05 ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, su ganancia asciende de **\$-0,04 ctvos** en \$0,15 ctvos; por otro lado para Carrocerías Varma S.A su decrecimiento se mantiene en **\$-0,03 ctvos** y Carrocerías Pico Sánchez ascendió de \$0,10 ctvos a \$0,15 ctvos de utilidad por cada dólar vendido, con todo esto se observa que estas entidades generan rentabilidad tanto pues Varma S.A, sigue manteniendo su pérdida en **-0,03%** del año 2016 al 2017 por cada dólar vendido.

Conclusión:
En este año podemos notar claras diferencias entre las empresas carroceras en este estudio, ahora los lider de acuerdo a su Margen Neto por igual son las carrocerías Cepeda CÍA LTDA y Pico Sánchez CÍA LTDA esto se debe a que su utilidad neta no varía considerablemente de acuerdo a las ventas totales.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

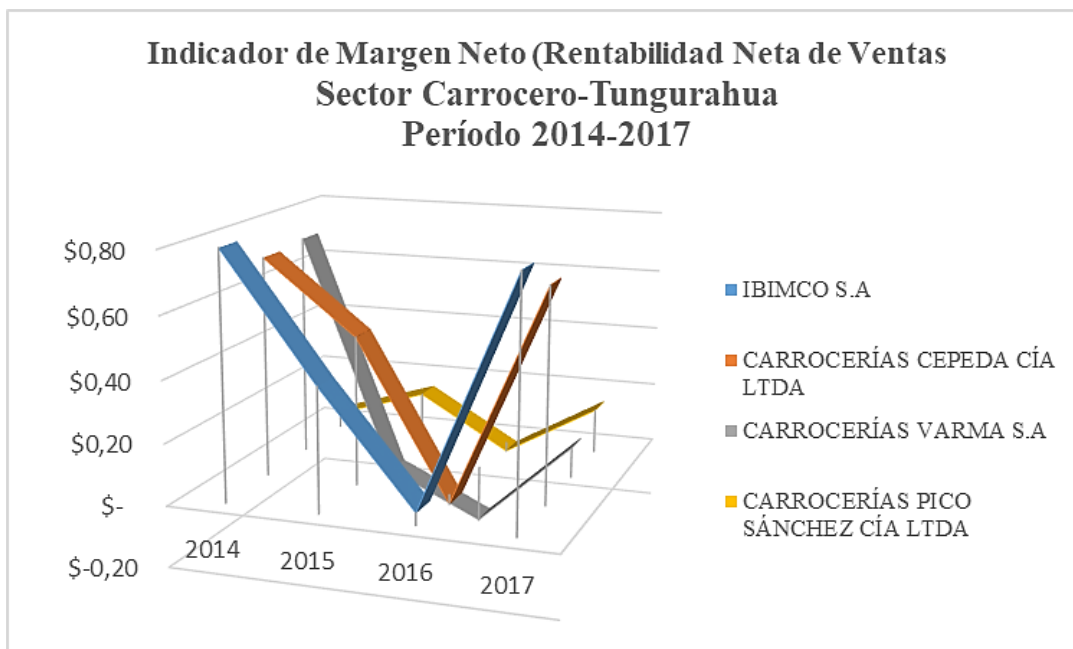


Grafico 33. Indicador Rentabilidad Margen Neto (Rentabilidad Neta de Ventas)
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador se observa que por cada \$1 vendido existe una utilidad sobre ventas determinado así: la empresa Ibimco S.A manejó rentabilidad en todos los años reflejando un promedio de \$0.57 ctvos, por cada dólar vendido, mientras que le sigue Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda con un promedio de \$0.43 por cada dólar vendido en el periodo del 2014 al 2016, por otro lado Carrocerías Cepeda Cía. Ltda representada con un promedio de \$ 0.25 ctvos, mientras que Carrocerías Varma S.A obtuvo un promedio de pérdida por cada año de \$-0.05 ctvos. Con todo esto se observa que Carrocerías Ibimco S.A ha generado utilidad para los accionistas estables en todo el período analizado, seguida por Carrocerías Pico Sánchez que igualmente reflejó utilidad para sus accionistas.

4.4.17 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Operacional del Patrimonio				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
(Utilidad Operacional)	\$ 654.281,31	\$ -331.185,03	\$ -1.001.332,15	\$ -350.403,01
(/) Patrimonio	\$ 82.005,49	\$ 46.841,00	\$ 3.651.762,07	\$ 215.899,25
(=) Resultado	\$ 7,98	\$ -7,07	\$ -0,27	\$ -1,62

Rentabilidad Operacional del Patrimonio (ROE) = $\left(\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Patrimonio}}\right)$

Análisis:
De acuerdo a este indicador en el año 2014 se observa que por cada dólar invertido por los accionistas se obtuvieron los siguientes resultados, pues para Ibimco S.A se ha obtenido ganancias de \$1,11 mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda se obtiene \$8,51 por cada dólar invertido; por otro lado para Carrocerías Varma S.A se obtuvo **\$-0,63 ctvos** de pérdida por cada dólar y Carrocerías Pico Sánchez obtuvieron \$0,57 ctvos por cada dólar invertido .

Conclusión:
Se concluye Carrocerías Ibimco S.A, manejó una adecuada rentabilidad operacional debido a que es independiente las formas de generar ventas en relacion al financiamiento inicial de la entidad.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.18 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Operacional del Patrimonio				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍ AS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍ AS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
(Utilidad Operacional)	\$ 654.281,31	\$ -331.185,03	\$ -1.001.332,15	\$ -350.403,01
(/) Patrimonio	\$ 406.938,96	\$3.159.890,23	\$ 3.497.129,15	\$ 533.074,65
(=) Resultado	\$ 1,61	\$ -0,10	\$ -0,29	\$ -0,66

Renntabilidad Operacional del Patrimonio (ROE) = $\left(\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Patrimonio}}\right)$

Análisis:
De acuerdo a este indicador en el año 2014 se observa que el rendimiento que los accionistas obtuvieron son los siguientes para Ibimco S.A se ha obtenido ganancias crecientes de \$1,11 a \$0,22 ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda obtuvo de \$8,51 a \$0,13 ctvos por cada dólar invertido; por otro lado para Carrocerías Varma S.A se incrementaron sus pérdidas de \$-0,63 ctvos a \$0,66 ctvos, y Carrocerías Pico Sánchez decreció de \$0,57 ctvos a \$0,23 ctvos por cada dólar invertido

Conclusión:
Se concluye Carrocerías Ibimco S.A, sigue manteniendo un nivel adecuado de rentabilidad, debido a que manejó estrategias de venta, y posicionamiento de marca.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.19 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Operacional del Patrimonio				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
(Utilidad Operacional)	\$ 90.848,79	\$ 398.616,69	\$ -2.291.334,64	\$ 122.572,78
(/) Patrimonio	\$ 705.097,76	\$ 164.926.271,76	\$ 3.867.974,80	\$ 689.257,05
(=) Resultado	\$ 0,13	\$ 0,0024	\$ -0,59	\$ 0,18

Rentabilidad Operacional del Patrimonio (ROE) = $\left(\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Patrimonio}}\right)$

Análisis:
De acuerdo a este indicador en el año 2016 se observa que por cada dólar invertido por los accionistas se obtuvieron los siguientes resultados, pues para Ibimco S.A las ganancias fueron de \$0,22 a \$0,93 ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda de \$0,13 descendió a **\$-0,00020** por cada dólar invertido; por otro lado para Carrocerías Varma S.A las pérdidas por cada dólar fueron de **\$-0,66 a \$-0,26 ctvos** de pérdida por cada dólar y Carrocerías Pico Sánchez decrecieron de \$0,23 ctvos a **\$-0,52 ctvos** por cada dólar invertido

Conclusión:
Se concluye Carrocerías Pico Sanchez S.A, empieza a recuperarse gracias a su patrimonio, y también a sus ventas mientras que Ibimco S.A, mantiene su nivel adecuado de rentabilidad, por su patrimonio.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.20 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Operacional del Patrimonio				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LIDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LIDA
(Utilidad Operacional)	\$ 90.848,79	\$ 398.616,69	\$ -2.291.334,64	\$ 122.572,78
(/) Patrimonio	\$ 101.847,76	\$ 3.929.611,65	\$ 2.101.164,01	\$ 1.081.083,45
(=) Resultado	\$ 0,89	\$ 0,10	\$ -1,09	\$ 0,11

Rentabilidad Operacional del Patrimonio (ROE) = $\left(\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Patrimonio}}\right)$

Análisis:
De acuerdo a este indicador en el año 2017 se observa que por cada dólar invertido por los accionistas se obtuvieron los siguientes resultados, pues para Ibimco S.A las ganancias fueron de \$0,13 ctvos a \$6,42ctvos, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda descendió de \$0,00024 a **\$-0,08 ctvos** por cada dólar invertido; por otro lado para Carrocerías Varma S.A las pérdidas por cada dólar fueron de **\$-0,59 a \$0,48 ctvos** de pérdida por cada dólar y Carrocerías Pico Sánchez decrecieron de \$0,18 ctvos a **\$-0,33 ctvos** por cada dólar invertido .

Conclusión:
Se concluye Carrocerías Ibimco S.A, nuevamente se mantiene, a pesar de que fue un año económico débil para el país, además incrementó sus ventas.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

Años	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
2014	\$ 7,98	\$ -7,07	\$ -0,27	\$ -1,62
2015	\$ 1,61	\$ -0,10	\$ -0,29	\$ -0,66
2016	\$ 0,13	\$ 0,00	\$ -0,59	\$ 0,18
2017	\$ 0,89	\$ 0,10	\$ -1,09	\$ 0,11

Tabla 34. Indicador Rentabilidad Operacional del Patrimonio
Elaborado por: Punina, (2018)



Gráfico 34. Indicador Rentabilidad Operacional del Patrimonio
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador se observa que dentro del margen operacional del patrimonio de igual forma Ibimco S.A, manejó un impacto favorable en este indicador, seguido por Carrocerías Cepeda Cía. Ltda, que en los años 2016 y 2017 reflejó un descenso significativo, continuando con Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda, igualmente descendió en los mismos años, y Carrocerías Varma S.A que descendió en todos los años, estos cálculos se los han efectuado sin

tomar en cuenta los gastos financieros ni los impuestos por participación a trabajadores, su objetivo se centra en conocer el impacto de los gastos financieros e impuestos en la rentabilidad para los accionistas, con este indicador se pretendió analizar cómo se produjo el retorno de los valores invertidos por los accionistas, y la forma de controlar los gastos y costos para minimizarlos con el fin de convertirlos en utilidades.

4.4.21 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Financiera				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2014				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(/) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 5.013.839,99	\$ 3.630.782,46
(=) Resultado	1,21	1,35	0,54	0,87
(*) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 1.000.916,57	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Ventas	\$ 1.053.125,21	\$ 7.131.499,16	\$ 2.689.688,76	\$ 3.173.318,62
(=) Resultado	0,95	0,49	-0,10	0,97
(*) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 5.013.839,99	\$ 3.630.782,46
(/) Patrimonio	\$ 82.005,49	\$ 46.841,00	\$ 3.651.762,07	\$ 215.899,25
(=) Resultado	10,62	112,99	1,37	16,82
(*) Utilidad antes de impuestos	\$ 1.000.916,57	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 850.779,08	\$ 2.999.837,84	\$ -105.292,09	\$ 2.604.533,83
(=) Resultado	1,18	1,18	2,66	1,18
(*) Utilidad Neta después del 15% de trabajadores e Imp. Renta	\$ 841.339,91	\$ 2.847.549,89	\$ 2.847.549,89	\$ 2.506.878,96
(/) Utilidad antes de impuestos	\$ 850.779,08	\$ 2.999.837,84	\$ -105.292,09	\$ 2.604.533,83
(=) Resultado	0,99	0,95	-27,04	0,96
(=) Resultado Final	11,77%	62,63%	10,28%	18,44%

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos e intereses}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Activo}}{\text{Patrimonio}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Utilidad Antes de Intereses e Impuestos}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad Neta después del 15\% de trabajadores e Impuesto a la Renta}}{\text{Utilidad Antes de Impuestos}} \right)$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que la entidad es decir para Ibimco en el año 2014, obtuvo una utilidad del 11,77%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, reflejó un 62,63%, mientras que Carrocerías Varma S.A obtuvo una rentabilidad financiera del 10,28%, y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 18,44% de rentabilidad financiera que los accionistas obtuvieron fueron compensadas por su patrimonio en su mayoría.

Conclusión:
Se concluye que la empresa que mejor tuvo rentabilidad financiera fué Carrocerías Cepeda CÍA LTDA esto se debe a que las ventas y los activos fueron manejados adecuadamente con el fin de mejorar los ingresos y por ende las utilidades.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.22 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Financiera				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2015				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(/) Activo	\$ 786.495,49	\$ 4.739.626,69	\$ 1.083.420,24	\$ 2.544.594,61
(=) Resultado	1,34	1,54	3,96	1,74
(*) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 1.000.916,57	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(=) Resultado	0,95	0,48	-0,07	0,69
(*) Activo	\$ 786.495,49	\$ 4.739.626,69	\$ 1.083.420,24	\$ 2.544.594,61
(/) Patrimonio	\$ 406.938,96	\$ 46.841,00	\$ 3.497.129,15	\$ 533.074,65
(=) Resultado	1,93	101,19	0,31	4,77
(*) Utilidad antes de impuestos	\$ 1.000.916,57	\$ 3.529.220,99	\$ -280.050,07	\$ 3.064.157,45
(/) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 850.779,08	\$ 2.999.837,84	\$ -105.292,09	\$ 2.604.533,83
(=) Resultado	1,18	1,18	2,66	1,18
(*) Utilidad Neta después del 15% de trabajadores e Imp. Renta	\$ 841.339,91	\$ 2.847.549,89	\$ 2.847.549,89	\$ 2.506.878,96
(/) Utilidad antes de impuestos	\$ 850.779,08	\$ 2.999.837,84	\$ -105.292,09	\$ 2.604.533,83
(=) Resultado	0,99	0,95	-27,04	0,96
(=) Resultado Final	2,14%	54,68%	1,45%	3,74%

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos e intereses}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Activo}}{\text{Patrimonio}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Utilidad Antes de Intereses e Impuestos}} \right) *$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que la entidad es decir para Ibimco en el año 2014, obtuvo una utilidad del 11,74%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, reflejó un 62,44%, mientras que Carrocerías Varma S.A obtuvo una rentabilidad financiera del 10,28%, y Carrocerías Pico Sánchez consiguió el 18,39% de rentabilidad financiera que los accionistas obtuvieron fueron compensadas por su patrimonio en su mayoría.

Conclusión:
Se concluye que en este período la empresa Cepeda CÍA LTDA sigue manteniendo su estabilidad respecto a la rentabilidad financiera, el aumento de sus activos y de su patrimonio hacen que se obtenga resultados positivos.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.23 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Financiera				
Sector Carrocero de Tungurahua				
AÑO 2016				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA L.TDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA L.TDA
Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(/) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 1.293.349,06	\$ 2.811.872,94
(=) Resultado	1,21	1,38	3,32	1,58
(*) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 755.911,71	\$ -308.774,78	\$ 695.958,57	\$ 436.221,49
(/) Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(=) Resultado	0,73	0,05	0,16	0,10
(*) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 1.293.349,06	\$ 2.811.872,94
(/) Patrimonio	\$ 82.005,49	\$ 46.841,00	\$ 3.651.762,07	\$ 215.899,25
(=) Resultado	10,62	112,99	0,35	13,02
(*) Utilidad antes de impuestos	\$ 755.911,71	\$ 340.180,80	\$ 695.958,57	\$ 436.221,49
(/) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 661.060,43	\$ 443.471,70
(=) Resultado	1,18	1,00	1,05	0,98
(*) Utilidad Neta después del 15% de trabajadores e Imp. Renta	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 42.717,56	\$ 145.632,72
(/) Utilidad antes de impuestos	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 661.060,43	\$ 443.471,70
(=) Resultado	1,00	1,00	0,06	0,33
(=) Resultado Final	9,14%	5,65%	0,04%	0,42%

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos e intereses}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Activo}}{\text{Patrimonio}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Utilidad Antes de Intereses e Impuestos}} \right) *$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que la entidad es decir para Ibimco en el año 2015, obtuvo una utilidad del 11,74% al 9,14%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, reflejó un descenso de 62,44% a 5,65%, mientras que Carrocerías Varma S.A obtuvo una rentabilidad financiera descendió del 10,28% al 0,004%, y Carrocerías Pico Sánchez del 18,39% al 0,42% de rentabilidad financiera con todo esto los accionistas obtuvieron baja rentabilidad, el caso de Varma S.A es la más baja.

Conclusión:
Se concluye que en este año la empresa que lidera su rentabilidad financiera es Ibimco S.A que supera a las demás carroceras en estudio, esto se debe a las nuevas prácticas de ventas con sus clientes y el aumento de su patrimonio.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

4.4.24 Cálculo de los indicadores financieros en las carrocerías Ibimco S.A, Cepeda Cía. Ltda., Varma S.A, Pico Sánchez Cía. Ltda.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA				
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN				
FICHA DE OBSERVACIÓN				
DETERMINACION DE RATIOS DE RENTABILIDAD				
Fórmula para determinar la Rentabilidad Financiera				
Sector Carrocerero de Tungurahua				
AÑO 2017				
Entidades	IBIMCO S.A	CARRO CERÍAS CEPEDA CÍA LTDA	CARRO CERÍAS VARMA S.A	CARRO CERÍAS PICO SÁNCHEZ CÍA LTDA
Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(/) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 1.293.349,06	\$ 2.811.872,94
(=) Resultado	1,21	1,38	3,32	1,58
(*) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 755.911,71	\$ 340.180,80	\$ 695.958,57	\$ 436.221,48
(/) Ventas	\$ 1.053.264,98	\$ 7.293.117,16	\$ 4.289.180,16	\$ 4.431.001,98
(=) Resultado	0,72	0,05	0,16	0,10
(*) Activo	\$ 870.587,46	\$ 5.292.408,18	\$ 1.293.349,06	\$ 2.811.872,94
(/) Patrimonio	\$ 82.005,49	\$ 46.841,00	\$ 3.651.762,07	\$ 215.899,25
(=) Resultado	10,62	112,99	0,35	13,02
(*) Utilidad antes de impuestos	\$ 755.911,71	\$ 340.180,80	\$ 695.958,57	\$ 436.221,48
(/) Utilidad Antes de Impuestos e Intereses	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 661.060,43	\$ 443.471,70
(=) Resultado	1,18	1,00	1,05	0,98
(*) Utilidad Neta después del 15% de trabajadores e Imp. Renta	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 42.717,56	\$ 145.632,72
(/) Utilidad antes de impuestos	\$ 642.524,95	\$ 340.180,80	\$ 661.060,43	\$ 443.471,70
(=) Resultado	1,00	1,00	0,06	0,33
(=) Resultado Final	8,96%	5,27%	0,04%	0,41%

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \left(\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos e intereses}}{\text{Ventas}} \right) * \left(\frac{\text{Activo}}{\text{Patrimonio}} \right) * \left(\frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Utilidad Antes de Intereses e Impuestos}} \right) *$$

Análisis:
De acuerdo a este indicador se observa que la entidad es decir para Ibimco en el año 2016, descendió la utilidad del 8,96% al 0,90%, mientras que Carrocerías Cepeda Cía Ltda, reflejó un descenso de 5,27% a **-0,0014%**, mientras que Carrocerías Varma S.A obtuvo una rentabilidad financiera de 0,004% a **-0,06%**, y Carrocerías Pico Sánchez descendió de 0,41% al 0,13% de rentabilidad financiera con todo esto los accionistas obtuvieron baja rentabilidad, el caso de Varma S.A sigue siendo la más baja con respecto al año 2015 al 2016.

Conclusión: Se concluye que la carrocería Ibimco mantiene liderazgo, se determina que con el paso del tiempo esta empresa mejoró sus utilidades por la buena administración de sus bienes y de su personal en fabricas, además las decisiones correctas respecto al manejo de las políticas internas de la empresa.

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2018)

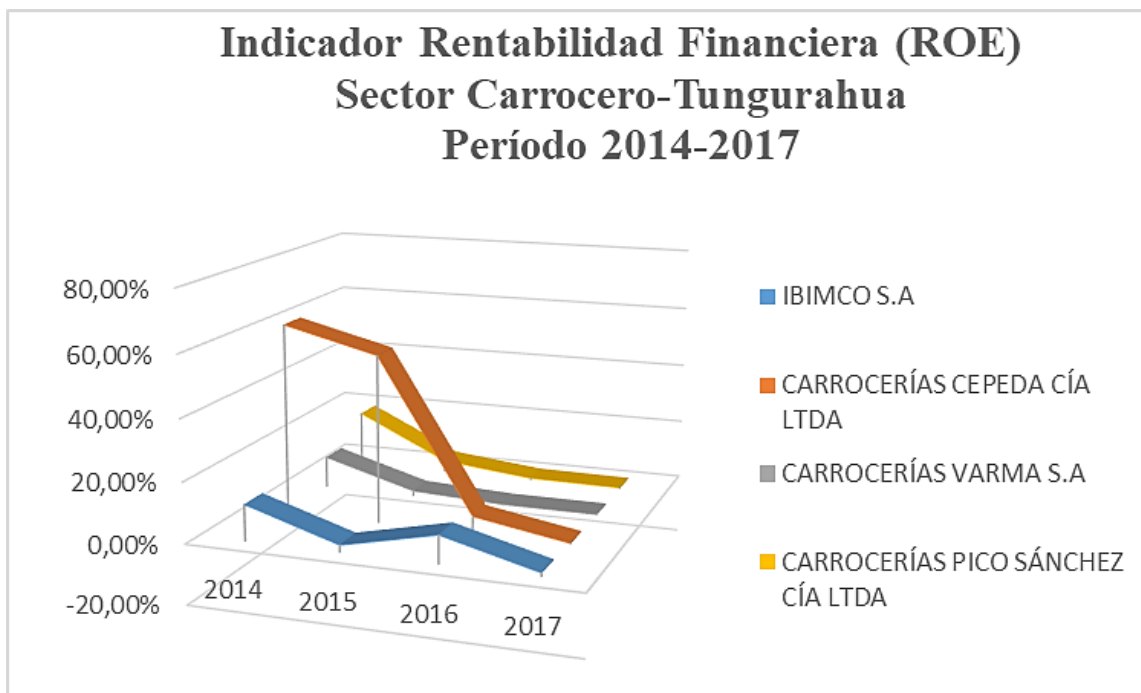


Grafico 35. Indicador Rentabilidad Financiera
Elaborado por: Punina, (2018)

Interpretación:

En base a los datos analizados dentro de este indicador se mide la rentabilidad de los capitales propios, independientemente del resultado generado en el año, es decir se toma la rentabilidad global de la entidad, obteniendo los siguientes resultados pues la empresa Ibimco S.A, generó rentabilidad global de año a año, sin embargo en el año 2017 descendió pero se mantuvo, por otro lado Carrocerías Cepeda Cía. Ltda, empezó con una alta utilidad y descendió a cero en el año 2017, por otro lado Carrocerías Pico Sánchez Cía. Ltda, igualmente mantuvo utilidades significativas, pero descendió en los años 2016 y 2017, y finalmente Carrocerías Varma S.A obtuvo ganancias en los años 2014 y 2015 pero en el 2016 no obtuvo utilidad y en el año 2017 generó pérdidas a diferencias del sector, la mejor entidad es Carrocerías Ibimco S.A.

**Resumen promedios indicadores financieros 2014-2017 en las carrocerías
Ibimco S.A, Cepeda Cia.Ltda, Varma S.A y Pico Sánchez Cía. Ltda.**

INDICADOR	IBIMCO S.A, CEPEDA CIA.LTDA, VARMA S.A Y PICO SÁNCHEZ CÍA. LTDA.			
	2014	2015	2016	2017
Rentabilidad Neta del Activo (Dupont)	111,00%	69,50%	9,25%	10,75%
Margen Bruto	40,75%	61,00%	44,50%	62,25%
Margen Operacional	42,75%	-52,25%	6,50%	-12,50%
Margen Neto	\$ 0,51	\$ 0,47	\$ 0,15	\$ 0,08
Rentabilidad Operacional del Patrimonio	\$ 2,39	-\$ 0,02	\$ 0,04	\$ 1,38
Rentabilidad Financiera	25,71%	15,50%	3,66%	0,24%

Tabla 36: Cuadro resumen promedios indicadores financieros 2014-2017
Realizado por: Punina, J.(2018)

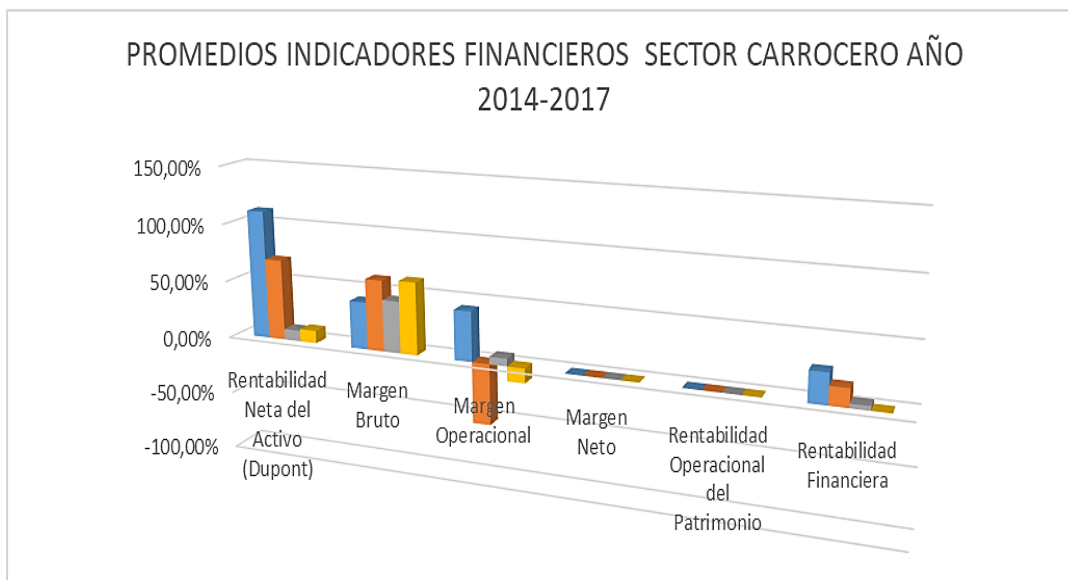


Gráfico N° 36: Cuadro resumen promedios indicadores financieros 2014-2017
Realizado por Punina, J.(2018)

Conclusión:

Se observa que el indicador más preponderante es el Dupont, dentro del sector con una eficiencia del 111% en el año 2014, mientras que en el año 2015 decrece en 69.50%, y posterior en el año 2016 desciende a 9.25%, para culminar en 2017 en 10.75%, otro indicador es el margen bruto que represento 40.75% en el año 2014 y creció en 61% en el 2015, para descender en 44.50% y asciende a 62.25% en el año 2017,

Otro indicador importante es el margen operacional que reflejó en el 2014 la cantidad de 42.75% sin embargo presento cifras negativas en el 2015 de -52.25%, y crece en 6.50% en el 2016, para descender en -12.50% en el año 2017, finalmente la rentabilidad financiera reflejo un 25.71% en 2014, descendió a 15.50% en 2015, y 3.66% en el 2016 y 0.24% en el 2017.

Interpretación:

Se observa que este sector en referencia al capital estructural las empresas tienen un nivel aceptable en lo referente a contar con certificado también presentan el mismo nivel en lo que se refiere a sistemas de producción para aumentar la competitividad si bien estos datos no son negativos sería necesario que se ubiquen dentro de los niveles

más altos puesto que son los más importantes en lo que se refiere el conocimiento estructural. En el capital relacional únicamente el ítem referente a las acciones tomadas por la empresa para retener a sus clientes tiene un resultado alto, mientras que el considerar la opinión de los clientes, así como el conocimiento de la competencia tiene como resultado un nivel aceptable, estos dos componentes deben ser tomados en cuenta por las empresas, puesto que tanto el cliente como la competencia son factores que motivan a mejorar el aprendizaje organizacional. En lo correspondiente a los beneficios financieros todas manejan cifras aceptables de rentabilidad financiera.

Así mismo la mayoría de las empresas no realizan desembolsos para determinar el conocimiento organizacional dentro de la empresa frente a sus colaboradores. Estos datos tienen concordancia con la información proveniente de estrategia y cultura organizacional de las empresas encuestadas. Además muchas de estas empresas han diversificado sus productos dejando de lado la producción de carrocerías para buscar fusiones con otras empresas.

4.5 Conclusiones

Según los resultados obtenidos la encuesta realizada a las empresas carroceras de Tungurahua se pudo determinar que el componente del aprendizaje organizacional en lo referente 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 las empresas carroceras 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 información colectiva indica que los miembros de la mayor parte de empresas carroceras comparten el mismo objetivo y trabajan en equipo de manera coordinada, sin embargo, se puede conocer que no en todas las empresas carroceras 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 como incide está en las entidades.

En lo referente al componente de los beneficios, los resultados obtenidos mediante la encuesta, afirmaron que la rentabilidad muestra un incremento positivo sin embargo se puede también observar que la mayor parte de las empresas, no proyectan un crecimiento en cuanto al número de clientes.

En lo respecta al aprendizaje organizacional y los beneficios financieros se determinó que no existe relación entre estas dos variables debido a que las empresas carroceras no se orientan a prender y generar conocimiento de manera correcta e eficiente para mejorar el desempeño de su personal.

En cuanto a la necesidad de analizar la influencia de la relación entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros del sector carroceros de Tungurahua, se puede manifestar que estas empresas tienen un claro interés en la formación académica, así como en la capacitación de sus colaboradores un claro ejemplo de esto es la actual capacitación que están recibiendo conjuntamente con instituciones internacionales, este interés que muestran por el conocimiento tiene como resultado que empresas encuestadas indicaron realizar algún tipo de innovación ya sea radical o sustancial. En lo referente a la necesidad de diagnosticar la el aprendizaje organizacional, se considera que el ciclo de la gestión de conocimiento del sector carroceros de Tungurahua presenta altos niveles en lo correspondiente a identificación del conocimiento, así mismo estas empresas tienen una idea clara de cómo pueden modificar sus procesos y productos, también saben cómo almacenar las experiencias aprendidas y saben cómo utilizar el conocimiento adquirido. Sin embargo, en la última etapa llamada medición las empresas tienen dificultad en poder determinar cuánto han aprendido y cuanto de lo aprendido es aplicable. Adicionalmente las empresas encuestadas no tienen conciencia de la necesidad de contar con una sólida estructura y cultura organizacional, así como la importancia de contar con tecnología moderna para la producción.

Adicionalmente, se debe señalar que para crear estrategias que impulsen en el aprendizaje organizacional, enfocado en mejorar los beneficios financieros se debe considerar modificar drásticamente el aprendizaje organizacional de las empresas carroceras, puesto que existe muy poca motivación a los empleados en cuanto a la generación de ideas, así mismo es importante que en las organizaciones exista un ambiente idóneo para crear conocimiento.

4.6 Recomendaciones

En cuanto al aprendizaje organizacional se recomienda a las empresas carroceras, 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 empresariales.

Es importante incentivar al personal a generar ideas innovadoras para atraer a nuevos clientes e incrementar las ventas a través de un eficiente plan de marketing, donde la entidad 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.

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 habilidades 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.

En cuanto al diagnóstico del aprendizaje organizacional, es necesario crear conciencia de la importancia de este puesto que el conocimiento reside en los colaboradores de las empresas y es labor de los administradores motivar a estos para que existan en un sentido de compromiso y pertenencia hacia la empresa. En este sentido, las empresas pueden mejorar el desempeño de sus trabajadores mediante incentivos económicos y el reconocimiento público. En lo referente a los niveles de aprendizaje organizacional, es fundamental que las empresas establezcan un presupuesto para innovación, así como para investigación y desarrollo, esto permitirá que las estrategias den un valor agregado al cliente y no sólo se enfoque en una diversificación de productos y servicios. Por último, como parte de un modelo de aprendizaje organizacional, es aconsejable que las empresas consideren la gestión de talento humano empleada en las empresas japonesas las cuales buscan conseguir la lealtad absoluta de sus miembros mediante la motivación a los mismos, el liderazgo, una adecuada jerarquía y seguridad laboral.

Es necesario que estas empresas manejen proceso de calidad y de mejoramiento del aprendizaje organizacional para que el volumen de sus ventas mejoren y por consiguiente su rentabilidad.

4.7 Propuesta

Como alternativa de solución para fortalecer el aprendizaje organizacional en las empresas carroceras, y enfocarla hacia los beneficios financieros, se toma en consideración los esquemas propuesto la siguiente investigación previa dentro de su investigación, “El aprendizaje organizacional, motor del cambio en las organizaciones” (Martínez M, 2014, p. 4) en donde plantean algunas características de las organizaciones: en este caso el reconocimiento explícito del valor económico del conocimiento, y la capacidad de desarrollo o know-why (conocimiento amplio), además del know how (conocimiento de cómo se hacen las cosas), también la capacidad de cuestionar valores, cultura y cambio del comportamiento, estimular la experiencia y el aprendizaje a través de la detección y corrección de errores, habilidad de compartir pericias e informaciones individuales, habilidad creadora, la capacidad de articular conocimientos conceptuales sobre una experiencia, la utilización de la capacidad creativa de sus empleados, y finalmente la búsqueda activa de informaciones en el ambiente donde se inserten. Sin embargo lamentablemente las empresas carroceras encuestadas se encuentran no aplican ninguna de las características, y para lograr alcanzar una cultura en el aprendizaje, deben considerar un cambio de políticas, las cuales deben estar enfocadas en el incentivo y la motivación a sus colaboradores, así como también en el mejoramiento continuo, para que la mismas sean organizaciones inteligentes, con inmediata capacidad de respuesta, adaptación, con capacidad de memorización o de incorporar rutinas o pautas espacio-temporales en un proceso de cambio de estas. Las empresas carroceras tendrán que tener una visión convincente con el sentido de agrupar a los empleados para que con sus habilidades puedan crear y transferir conocimientos adquiridos, con esto se podrá alcanzar una mejora institucional.

Niveles de la organización

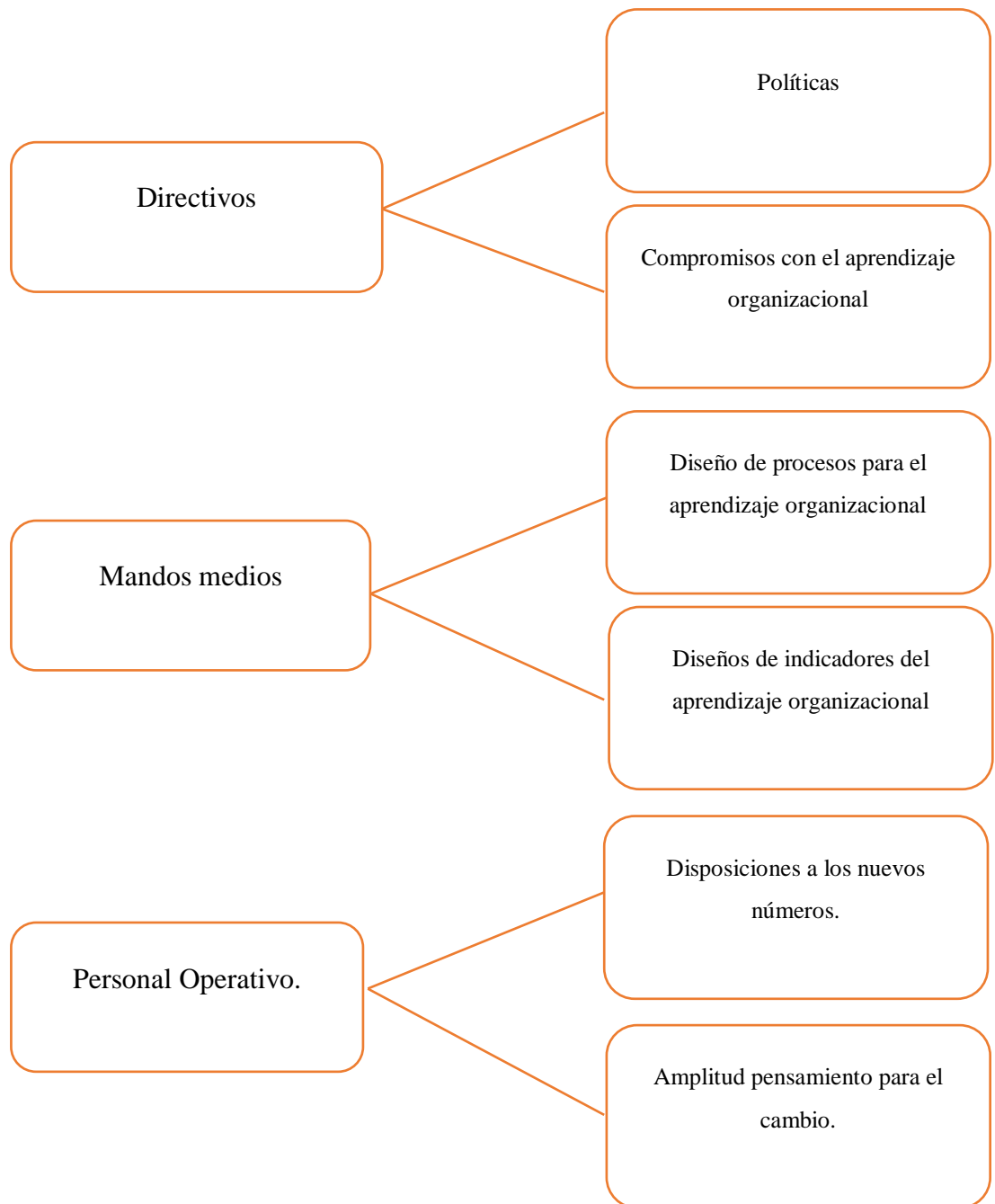


Gráfico 27. Niveles de organización.

Elaborado por: Punina J. (2018)

Estrategia para impulsar el aprendizaje organizacional.

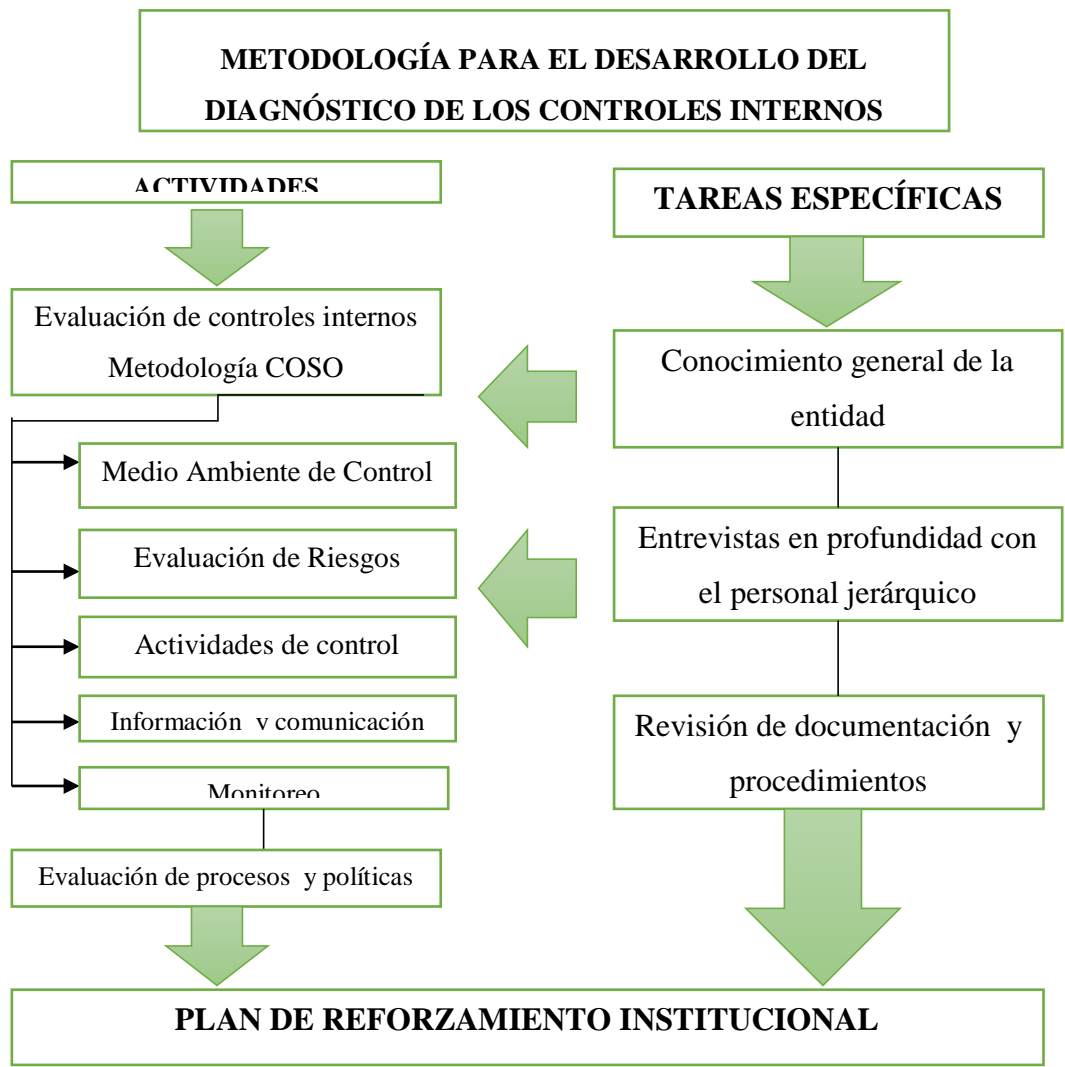
Dimensiones del aprendizaje organizacional	Objetivos	Estrategia	Actividades	Responsable
Adquisición del conocimiento interno	Mejorar las prácticas del conocimiento interno	Transferencia de conocimientos, donde cada área describe cuáles son sus procesos	Plan de acción que permita capacitar al personal para que sean equipos propositivos y desarrolladores de ideas.	Talento Humano
Distribución del conocimiento	Incrementar las formas de la distribución del conocimiento	Planificar e implementar medios de transferencia de conocimiento donde tenga acceso todos los empleados	Capacitarse con formación, Reuniones formales en el área, Reuniones informales con otros compañeros.	Talento humano
Interpretación colectiva	Incentivar la interpretación colectiva positiva de las experiencias relacionadas con el conocimiento	Programar actividades de recreación a los empleados de la organización con la finalidad de compartir conocimiento	Autoaprendizaje. Realizar dinámicas recreativas para motivar al personal. Charlas motivacionales	Talento Humano

Tabla 35. Plan de acción para impulsar el aprendizaje organizacional.

Elaborado por: Punina J. (2018)

Otra estrategia de aprendizaje organizacional según Laski, (2006) para ser aplicada en estas entidades es el control interno bajo esta nueva concepción se orienta a procurar todas las condiciones necesarias para que un equipo de trabajo ponga su mayor esfuerzo a favor de lograr los resultados deseados o planificados con el fin de promover el buen funcionamiento de la organización (p. 3).

El diagnóstico organizacional institucional basado en el enfoque COSO, se utiliza en la actualidad como herramienta de diagnóstico organizacional, muy potente, puesto que permite abordar y analizar la realidad de la organización con una considerable celeridad y en una forma bastante precisa, mediante la revisión de los cinco componentes que configuran la metodología pues las experiencias prácticas demuestran que es posible analizar la situación de las organizaciones en cuanto a estructura, procesos, sistemas, procedimientos y recursos humanos mediante una visión amplia e integradora, este nuevo modelo COSO atiende a las necesidades gerenciales fundamentales, entrelazando las actividades operativas como un “proceso” cuya efectividad se acrecienta al incorporarse a la infraestructura de cada entidad, pues sirve como instrumento que procura lograr valores de calidad para la mejora de la gestión, alcanzar de mejor manera la satisfacción del cliente (tanto interno como externo y encamina a las entidad a un proceso de mejora continua y transformación organizacional, (pp. 5-9) a continuación esquematizo el modelo:



Fuente: (Laski, 2006, p. 8)

5 Referencias bibliográficas

La Hora, 2016. *Sector carrocerero se fortalece en el país*. [En línea] Available at: http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/656887/-1/Sector_carrocerero_se_fortalece_en_el_pa%C3%ADs_.html#.WSDg9Gg1_IU

Agencia Nacional de Tránsito, 2013. *Información agencia nacional de tránsito*. [En línea]

Available at: <http://www.busecuador.com/informacioacuten-ant.html>

Agencia Nacional de Tránsito, 2017. *Listado de Empresas Fabricantes de Carrocerías Autorizadas por ANT*. [En línea] Available at: <http://www.ant.gob.ec/index.php/descargable/file/1885-listado-de-empresas-fabricantes-de-carrocerias-autorizadas-por-ant-04-11-2013>

Amaya R, R., 2014. *Beneficio económico y beneficio contable*, Ibarra: Pontifica Universidad Católica de Ibarra.

ANT, 2017. [En línea] Available at: <http://www.ant.gob.ec/index.php/servicios/transito-12/que-es-la-homologacion-vehicular>

Arias F, F., 2012. *El Proyecto de Investigacion*. 6 ed. Caracas: EPISTEME, C.A. ISBN: 980-8529-9.

Arismendi A, A., 2012. *Gestión del talento humano como competencia*. Madrid: EAE Editorial Academia Española.

Asamblea Nacional, 2008. *Constitución de la república del Ecuador*, Quito: Lexis.

Balestrini M, M., 2006. *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados.

Bernal C.E.T y Mantilla S.M.S, 2011. *Aspectos generales del concepto capital humano en la flexibilidad de los empleados*. Madrid : Cuadernos de Eocnomía y Direccìon de la Empresa .

Blanco G y Pardo J, G. J., 2012. *Análisis Financiero*. Mexico: INTEVED.

Blanco, G. & Pardo, J., 2012. *Análisis Financiero*. s.l.:INTEVED.

Bus Ecuador, 2014. *Industria carrocera en crecimiento*. [En línea]
Available at: <http://www.busecuador.com/industria-carrocera-en-crecimiento.html>

Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, 2014. *Informe Diagnóstico del Sector Carrocero*, Quito : Canfac.

CANFAC (Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocería), 2017. *Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocería*. [En línea]
Available at: <http://canfacecuador.com/index.php/contactus/reglamentos1>
[Último acceso: 13 Agosto 2017].

Caraballo T, T., 2014. *Análisis Contable*. Vitoria: Universidad del País Vasco.

Caraballo, T., 2013. *Análisis Contable*. s.l.:s.n.

Carballo J, J., 2015. *La Gestión Financiera de la Empresa*. Madrid: ESIC ISBN: 978-84-16462-78-0.

Cardona D, D., 2011. Aprendizaje organizacional mediado por las TIC. *Universidad del Rosario*, p. 74.

Castello, E., 1991. *Los nuevos desafíos de la contabilidad de gestión*, s.l.: SBN 84-86414-76-8.

Chávez N, N., 2013. *El aprendizaje organizacional, una estrategia para la competitividad*. [En línea]
Available at: <http://www.degerencia.com/articulo/el-aprendizaje-organizacional-una-estrategia-para-la-competitividad>
[Último acceso: 11 Agosto 2017].

Chiavenato I, I., 2004. *Introducción a la teoría general de administración*. Boston: McGraw-Hill.

Chiavenato I, I., 2009. *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

Chris S y Angyris D, S. D., 1996. *Organizational Learning*. Londres: ISBN 0-201-62983-6.

Código de la producción, 2010. *Código de la producción*, Quito: Lexis.

Contabilidad , 2017. *Contabilidad*. [En línea]
Available at: <http://www.contabilidad.tk/node/163>

CONTABILIDAD, 2017. *CEF*. [En línea]
Available at: <http://www.contabilidad.tk/node/163>
[Último acceso: 2017 agosto 12].

Cross R y Rob L, B. L., 2000. Technology is not enough: Improving performance by building organizational memory. *Management Review*, pp. 69-78.

Cyert R y March J, R. J., 2011. *Teoría del comportamiento de la firma*. Bostón: Blackwell.

De la Hoz B, B. F. M., 2008. Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, pp. 88-109.

De la Hoz, B. F. M., 2008. Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, pp. 88-109.

Dearden et al, R. H. y. V. R., 2006. *The impact of training on productivity and wages: evidence from British panel data*. New York: Oxford Bulletin of Economics and Statistics-vol 68.

Economipedia, 2017. *Apalancamiento Financiero*. [En línea]
Available at: <http://economipedia.com/definiciones/apalancamiento-financiero.html>

Editec, 2014. *Nuevas tecnologías para transporte de pasajeros*. [En línea]
Available at: <http://www.mch.cl/reportajes/nuevas-tecnologias-para-transporte-de-pasajeros/>

El Tiempo, 2016. Al "boom" económico de Ecuador le llegó la recesión. *El Tiempo*, 26 Julio, p. 1.

Eppen G. et al, G. F. S. C. M. J. W. L., 2000. *Investigacion de Operaciones en la Ciencia Administrativa*. Mexico: Pearson Prentice Hall ISBN: 970-17-0270-0.

- Estallo, G., 2007. *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC.
- Fernández E, E., 2005. *Introducción a la gestión*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia, ISBN 9788497057509.
- Franklin E, E., 2007. *Auditoría Administrativa; Gestión estratégica del cambio*. México: Pearson Education.
- Franklin E, E., 2007. *Auditoría Administrativa; Gestión estratégica del cambio*. Mexico: Pearson ISBN:9701-26-0784-7.
- Gómez B y Mejía S, B. S., 2016. *Aprendizaje organizacional e innovación en empresas familiares*, s.l.: s.n.
- Goñi J, J. J. G. Z., 1999. *El cambio son las personas. La dirección de los procesos de cambio*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Graterol R, R., 2013. *Facultad de Ciencias Juridicas, Politicas y Criminologicas*. [En línea] Available at: <https://jofillop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>
- Guelmes E y Nieto L, E., 2015. Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista de la Universidad de Cienfuegos ISSN: 2218-3620*, p. 29.
- H. Congreso Nacional, 2004. *Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno*, Quito: Lexis.
- Hernández F y Maquilón J, F. J., 1998. *El Proceso de la Investigación*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández H, H., 2011. La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, p. 17.
- Hernández R et al, R. F. C. B. P., 2003. *Metodología de la Investigación*, Mexico: McGraw-Hill.

Hoz et al, B. F. M. H. A., 2008. Indicadores de Rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, pp. 88-109.

Hult G.et al, K. D. y. S. S., 2002. *A Longitudinal study og the learning climate and cycle time in supply chains*. Washington DC: Journal of Business & Industrial Marketing ISSN: 0885-8624.

Hult G.et al, K. D. y. S. S., 2002. *A Longitudinal study og the learning climate and cycle time in supply chains*. Washington DC: Journal of Business & Industrial Marketing ISSN: 0885-8624.

Hult T et al, T. F. O. H. R., 2002. *Efectos globales del aprendizaje organizacional sobre el desempeño del tiempo de ciclo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Hurtado J, J., 2008. *Metología de la Investigación Holística*. Caracas: Sygal ISBN: 980-6306-06-6.

Instituto Ecuatoriano de Normalización, 2010. *Reglamento Técnico Ecuatoriano, Elementos mínimos de seguridad en vehículos automotores*, Quito: Lexis.

Jaramillo O, O., 2005. Gestión de talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos.. *Pensamiento & gestión*, pp. 103-137.

Jiménez D y Cegarra J, D. J., 2007. *Aprendizaje organizacional y orientación al mercado: Interfaz y efectos en el desempeño*. Cali: Universidad de Valle.

Johnson G. y ScholesK, 1984. *Dirección Estratégica: Análisis de la estrategia de las organizaciones*. Madrid: Ed Prentice.

La Hora , 2012. Carrocerías,negocio en expansión. *La Hora* , 5 Diciembre, p. 4.

La Hora, 2016. *Un centro de investigaciones sirve al sector carrocerero*. [En línea] Available at: http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101909937?platform=hootsuite#.WS_DYk2g1_IU

Lawrence T et al, T. M. M. D. B. K. R., 2005. *La política del aprendizaje organizacional: Integrando el poder en el marco 4i*. Santiago de Chile: Universidad autónoma de Chile.

Llonch A y López E, A. E., 2007. Orientación al aprendizaje, orientación al mercado, resultados y el efecto moderador de la procedencia funcional del Director General. *Cuadernos de Economía ty Dirección de la Empresa*, pp. 63-94.

López A et al, J. A. L. S. M. L. S. V. J. A. T. p. G., 2008. Aprendizaje Organizativo en la gestión empresarial y escuelas de pensamiento : evidencias empíricas. *Cualidades Administrativas*, p. 88.

López J et al, J. S. M. T. J., 2008. *Aprendizaje organizativo en la gestión empresarial y escuelas de pensamiento e: evidencias empíricas*. Bogotá: Cuadernos de Administración .

Machado, M., 2009. *Contabilidad y realidad*. Mexico DF: FACES, 38-55.

Marcial, V., 2016. *Cursofemxa*. [En línea] Available at: <https://www.cursosfemxa.es/blog/desarrollo-profesional/los-4-puntos-basicos-de-la-gestion-empresarial>

Martínez M, 2014. Orientación al mercado-Una perspectiva desde el aprendizaje organizacional. *Universidad de Aguas Calientes y Consulta S.A de C.V*, pp. 1-12.

Melero N, N., 2012. El paradigma crítico y los aportes de la investigación acción participativa en la transformación de la realidad social: un análisis desde las ciencias sociales.. *Educación de personas adultas y desarrollo*, p. 17.

Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2013. *Agenda para la transformación productiva*, Quito: Consejo sectorial de la producción.

Ministerio de Coordinación de la Producción, E. y. C., 2013. *Agenda para la transformación productiva territorial*. [En línea] Available at: <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf>

Ministerio de Industrias y Productividad MIPRO, 2016. *Centro de Fomento Metalmecánico y Carrocero en Ambato beneficiará a 60 empresas nacionales*. [En línea]

Available at: <http://www.industrias.gob.ec/centro-de-fomento-metalmeccanico-y-carrocero-en-ambato-beneficiara-a-60-empresas-nacionales/>

Mondy W y Noe R, W. R., 2005. *Administración de recursos humanos*. s.l.:Pearson Prentice Hall, ISBN: 9702606411.

Morales A, e. a. M. J., 2014. *Planeacion Financiera*. Mexico D.F.: Patria, S.A. DE C.V. ISBN ebook 978-607-438-845-9.

Morelos J et al, J. F. T. D. I. H. E., 2012. Análisis de los indicadores financieros en las sociedades portuarias de Colombia. *Entramado*, p. 14.

Morillo M, M., 2015. Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos. *Actualidad contable Faces*, pp. 36-48.

Morillo, M., 2015. Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos. *Actualidad contable Faces*, pp. 36-48.

Motor a diesel, 2013. *La primera carrocería derivación de un carruaje*. [En línea] Available at: <http://www.motoradiesel.com.mx/component/content/article/42-ayer/1049-2013-10-31-03-20-48.html>

Muñoz, C., 2016. La investigación española en contabilidad de gestión está alejada de la práctica profesional. *Revista de Contabilidad*, pp. 45-54.

Nacimiento G. et al, R. G. R. A., 2002. *Gestion Empresarial*. Mexico DF, Universidad Teclaxco, p. 27.

Nava M, M., 2009. Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*, pp. 606 -628.

Nonaka I, I., 2007. La empresa creadora de conocimiento. *Harvard Business Review*, p. 2.

Olivera, F., s.f. *Memory systems in organizations: an empirical investigation of mechanisms for knowledge: The link between culture and organizational learning.*, s.l.: s.n.

Oriol A, A., 2008. *Análisis económico financiero*. Bogotá: Gestión 2000.

Oriol, A., 2008. *Análisis económico financiero*. s.l.:Gestión 2000.

Ortiz H, H., 2015. *Análisis financiero aplicado y Normas Internacionales de Información Financiera*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia ISBN: 9789587724813.

Ortiz, H., 2015. *Análisis financiero aplicado y Normas Internacionales de Información Financiera*. s.l.:U. Externado de Colombia.

Peral J, J., 2013. *Strategycorner*. [En línea] Available at: <http://strategycorner.blogspot.com/2013/04/indicadores-financieros-beneficios.html>

Péres J, J., 2016. *Definición*. [En línea] Available at: <https://definicion.de/rentabilidad-financiera/>

Pérez S et al, S. M. J. V. C., 2004. El aprendizaje organizativo como factor de competitividad en la empresa española. *Investigación Europea de Dirección y Economía de la empresa*, pp. 15-29.

Restrepo A y Sepúlveda C, A. C., 2016. Caracterización financiera de las empresas generadoras de energía colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*, pp. 63-84.

Revista Lideres, 2015. *54 empresas carroceras ya tienen su certificación*. [En línea] Available at: <http://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-carroceras-buses-certificacion-agencia.html>

Río, J. & Santisteban, D., 2011. Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. 10 Octubre.pp. 247-266.

Ripoll, V., 1992. *El nuevo papel de la contabilidad de gestión*, s.l.: s.n.

- Rodríguez D y Valldeoriola J, D. J., 2014. *Metodología de la Investigación*, Madrid: Univeritat Oberta de Catalunya.
- Rueda, N., 2011. *La eficiencia y su importancia en el sector publico*, Madrid: Extoikos Volumen 1.
- Ruiz M et al, M. B. M. R. J., 2013. *El Enfoque Mixto de Investigación en los Estudios Fiscales*, Madrid: Eumed.net ISSN: 19899300.
- Sabalza M, M., 2006. *Evaluación económica de proyectos de cooperación*, Bilbao: Lankopi S.A. ISBN:978-84-89916-58-6.
- Sabalza, M., 2006. *Evaluación económica de proyectos de cooperación*, s.l.: s.n.
- Sánchez A, A., 1994. La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes.. *Revista española de financiación y contabilidad*, p. 21.
- Sánchez J, J., 2002. *Análisis de Rentabilidad de la empresa*, Murcia: 5campus.com.
- Sánchez, A., 1994. La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes.. *Revista española de financiación y contabilidad*, p. 21.
- Sánchez, J., 2002. *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. s.l.:s.n.
- Sande J, J., 2016. *WordPress*. [En línea] Available at: <https://josesande.com/tag/apalancamiento-financiero/>
- Santos et al, S. V. M. L. G. R. N. T. G. J. A., 2009. Proceso de Aprendizaje en las Pymes industriales españolas: efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales. *Innova Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, pp. 35-54.
- Santos L et al, L. S. J. G. N., 2009. Procesos de aprendizaje en las pymes industriales españolas: efectos en la innovación, calidad de la oferta y resultados empresariales.. *Revista innovar journal*, pp. 35-54.

Sassha A, A., 2011. ¿Es posible medir el impacto del capital humano en los resultados de la organización?. *Perspectivas*, pp. 113-129.

Sassha, A., 2011. ¿Es posible medir el impacto del capital humano en los resultados de la organización?. *Perspectivas*, pp. 113-129.

Satu L et al, L. J. T. M. M., 2001. Aspectos críticos del aprendizaje organizacional, investigación y propuestas para su medición. *British Journal Management*, pp. 113-119.

Senge P, P., 1998. *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Nueva York: Gránica.

Servicio de Rentas Internas, 2017. *Servicio de Rentas Internas*. [En línea] Available at: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/home> [Último acceso: 10 Agosto 2017].

Simón H, H., 1991. *Racionalidad Limitada y Aprendizaje Organizacional*, Bogotá: ISSN: 0121-4772.

Tamayo M, M., 1999. *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN*. 5 ed. Bogotá: icfes ISBN: 958-9279-16-3.

Ton, B., 2009. *Learning Organisation..* s.l.:s.n.

Torres, G. & Chavez, N., 2012. La organización inteligente en un ambiente de aprendizaje: una exploración de sus aspectos generales. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 26 octubre.p. 14.

Tungurahua, H. G. P. d., 2016. *Capacitan a técnicos del sector carroceros metalmecánico de Tungurahua*. [En línea] Available at: <http://www.tungurahua.gob.ec/index.php/informativo-hgpt/principales/400-gobierno-provincial-capacita-a-tecnicos-del-sector-carrocero-metalmecanico-de-tungurahua>

Vergü J y Bendezú C, J. C., 2012. Los indicadores financieros y el Valor Económico Agregado (EVA) en la creación de valor. *Industrial Data*, pp. 42-47.

Zamora A, A., 2008. *Rentabilidad y ventaja comparativa*, Michoacan: Editorial Académica Española, ISBN - 10 3844349801, ISBN - 13: 978 - 3844349801.

Zapata L et al, p. F. L. -. L. M. C.-. A. M. S.-p. G. R. F.-. A. C. T. G. y. G. V. U., 2011. *Aprendizaje Organizacional*. México DF: Mc graw Hill Segunda Edición.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

Objetivo: Determinar los procesos de aprendizaje en el sector carrocero

Dirigida a: Nivel directivo de las empresas

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

Empresa		Entrevistado	
Numero empleados		Años que labora en la empresa	
Años de funcionamiento			
Cargo que ocupa			
Profesión		Edad en años Genero	M F

		1	2	3	4	5
1	La empresa cuenta con una política de investigación y desarrollo consolidada (propia o del grupo al que pertenezca).					
2	Se tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados relativas a cualquier actividad de la empresa.					
3	Los empleados son una fuente habitual de información.					
4	Los empleados expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestionarse y competir de la empresa.					
5	Dentro de la empresa compartimos la información generada sobre nuestros clientes.					

6	Se realizan reuniones periódicas para compartir toda la información disponible.					
7	Los departamentos o grupos de trabajo de la empresa comparten habitualmente la información que acumulan.					
8	Compartir la información es la forma habitual de trabajar en la empresa					
9	Cuando alguien obtiene información relevante para el funcionamiento de la empresa, rápidamente se distribuye a toda la organización.					
10	Todos los miembros de la cooperativa comparten el mismo objetivo, con el que se sienten comprometidos.					
11	El trabajo en equipo es habitual dentro de la empresa					
12	Todos los miembros de la organización son perfectamente conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos globales de la empresa.					
13	Todos los miembros de la organización trabajan de forma coordinada.					
14	Nuestra empresa busca en todo momento alcanzar consenso acerca de cuál es la mejor manera de actuar.					
15	Ante nueva información nos ponemos de acuerdo sobre cómo afecta a nuestra empresa.					
<p>Marque con una x según corresponda a las siguientes afirmaciones. (1= mínimo. 5 = máximo)</p> <p>1 = Muy alto. 2= Alto. 3= Aceptable. 4 = Bajo 5 = Muy bajo</p> <p>En los últimos 2 años:</p>						
16	Crecimiento de las ventas.					
17	Crecimiento de la cuota de mercado					
18	Crecimiento de la rentabilidad					

Fuente: .Ing. María del Carmen Gómez
Elaborado por: Punina (2018)

ANEXO 2

NOMINA DE EMPRESAS CARROCERAS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

NOMBRE	PROPIETARIO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS	CELULAR	EMAIL
ALME	Sr. Alberto Medina	Barrio Las Frutillas, Sector: Paso Lateral/Parroquia: Huachi Grande	(03) 2440201	0989795950	carroceriasal@hotmail.com
ALTAMIRANO	Sr. Anfbal Altamirano	Avenida Legarda Km 5 via a Riobamba	(03) 2587343-2587327		Altamiranobuses2008@hotmail.com
CEPEDA CIA. LTDA.	Sra. Tatiana Cepeda	Av. José Peralta S/N y Numa Pompillo Llona Huachi La Magdalena	(03) 2585429	0932585351	info@carroceriascepeda.com
DAVMOTOR CIA. LTDA.	Sr. David Paredes ING. Mauricio Fariño	Panamericana Norte km15 sector Cunchibamba	(03)2476126		cmarielbus@gmail.com
IMCE	Sra. Rocío de Cepeda	Av Indoamericana km1 ½	(03)2445347	0999020864	imce@andinanet.net

	Sr. León Cepeda Logroño	y Queretaro			
JACOME	ING. Luis Antonio Jácome Cruz	Huachi Grande Vía a Riobamba-Hawai y Alabama	(03) 2440389	0999206811	llaj2001@yahoo.com
M & L	Sr. Milton Lopez	Paso Lateral de Huachi	(03) 2441324	0999800480	carroceriasml@hotmail.com
MEGASANTACRUZ	Sr. Juan Santacruz	Tisaleo	(03) 2849238	0994064619	Megasantacruz36@gmail.com
MIRAL	ING. José Miranda	Panamericana Norte-km 7 ½ Sector El Pisque	(03) 2436311-2436277		jmiral@hotmail.com
PATRICIO CEPEDA CIA LTDA.	Sra. Lida Intriago Intriago	Huachi Chico-Calle-José Peralta s/n y Abelardo Moncayo	(03) 2585407-2585215-2585091		acepeda@patriciocepeda.com Lintriago@patriciocepeda.com acontab@patriciocepeda.com
PICO SANCHEZ CIA. LTDA.	Sra. Fanny Barrionuevo	Av. José Peralta y Manuelita Saenz	(03) 2585499		picona@carroceriaspicona.com

PILLAPA	Sr. Aníbal Pillapa	Pelileo Grande junto al cementerio	(03) 2830299	0998458239-0985331695	Metalicaspillapa@hotmail.com Alfabus700@gmail.com
SOLIS	Sr. Nelson Gustavo Solís López	Av. Julio Jaramillo (Barrio sollis)	(03) 207914-2847863	0988182163	carroceriasmetalicasolis@hotmail.com
VARMA S.A	ING. Santiago Vargas	Izamba Calle Pisacha(Sector Lungua)	(03) 2854422-2854708-2450496-2450599	09999004574	info@varma.com.ec svargas@varma.com.ec jvargas@varma.com.ec
FIALLOS	SR. Carlos Fiallos Cordova	Camino El Rey y Miñarca esquina	(03) 2520379	0996096420	carroceriasfiallos@gmail.com
FAIRIS	Sr. Jorge Luis Jaramillo	Av. Verdeloma 298 y Quisapincha	(03) 2520901		rsalazar@fairis.com jluis@fairis.com info@fairis.com
IBIMCO S.A	ING. Geovanny Constante	Alobamba, cantón Tisaleo(diagonal al cementerio de Alobamba)	(03) 2854477-2457031	0983505987	geoconstante@hotmail.com

IMPEDSA	Sr. Pedro Pablo Santos	Via Riobamba Santa Lucía-Tisaleo sector Porvenir	(03) 3073829	0998489187-0984681441	Cpsimpedsa2@yahoo.es
ALUVITE	Sr. Roberto Estanislao Criollo Espín	Av. Atahualpa y Vicente León (Diagonal a Holcim)	(03) 2441993	0995125354	robertoestanislaocriolloesp@pin@yahoo.com
CEPESA	Sr. Rolando Patricio Cepeda	Huachi chico: calle Vicente León y Magdalena Davalos	(03) 2585291	0998529159	cepesa_ecuadorpc@hotmail.com
CONSTRUCCIONES VALENCIA	Sr. Rafael Velencia Pazmiño	Panamericana sur km 5 ½ via Riobamba	(03) 2587485	0987892534	Construccionesvalencia_metalmeccanica@hotmail.com
FERRETERIA Y PINTURAS BOLIVAR	Sra. Julia Otorongo Cornejo	Av. Los Chasquis y Mancon Capac	(03) 2415319		ferrbolivar@hotmail.com pinturas-bolivar@yahoo.es
FIBER AND GLASS PLASTICOS	Sr. Luis Alfredo Cepeda Lopez	Calle Julio Zamdubide y Garcia Morgo Viejo	(03) 2588000	0999224525	dogsuco@hotmail.com
IMEISA	Sr. Newton Gonzalo	La península- calle Brasilia a media cuadra	(03) 2445417	0990181412	fabricadeasientosimeisa@

	Intriago Intriago	del complejo deportivo			hotmail.es
INARECROM S.A	ING. David Edgar Solís López	Calle Panamericana Norte km 5 ½ s/n, Sector: El pisque/Parroquia: Atahualpa/	(03) 2436224-2436254-2521011	0992713374-0992797207-0992523896	ventas@inarecrom.com inarecromsa@yahoo.com
METALMECANICA ZAMBRANO	Sr. Carlos Zambrano Rivera	La península calle: Brasilia s/n y Asuncion		0986747117-0985867892	Zambranorivera@gmail.com
SINALIN	Sra. Laura Morales	Letamendi-Isidro Viteri y Gentrudiz Esparza	(03) 2414610		Lauramoraes1470@gmail.com
VERPAINTCORP. CIA. LTDA.	ING. Giovanni Verdesoto	Av. Victor Hugo y Aristides	(03) 2413625	0991291592	gverderaz@hotmail.com pinturasverdesoto2012@hotmail.com
PAREDES Y SALINAS ASEDEIME CÍA LTDA.	Sra. Paredes Salinas Eva Lucía	Bolivar 17-50 y Montalvo, sector: La Merced	(03) 2427398	0999041756	Iparedessalinas@yahoo.es Asedeime_gerencia@hotmail.com
SISTEMA DE ASIENTOS AMERICAN	Sr. Angel Barriga Chicaiza	Av. Montes el Cajas y Teligote	(03) 2520464		Miguelangel_barriga@hotmail.com

TALLERES VARGAS	Sr. Edwin Giovanni Vargas López	Gonzales Zaldumbide s/n y JOSE Peralta	(03) 288531		talleresvargassambato
-----------------	------------------------------------	---	-------------	--	-----------------------

Tabla 36. Nómina de Empresas Carroceras de la Provincia de Tungurahua.

Fuente: CANFAC (2017)