



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE
ORGANIZACIONAL COMO BASE PARA EL DESARROLLO DEL
COMERCIO EN LA CIUDAD DE MACHALA

ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE
ORGANIZACIONAL COMO BASE PARA EL DESARROLLO DEL
COMERCIO EN LA CIUDAD DE MACHALA

ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO
BASE PARA EL DESARROLLO DEL COMERCIO EN LA CIUDAD DE MACHALA

ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

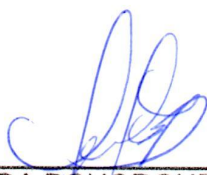
GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO

MACHALA, 12 DE JULIO DE 2018

MACHALA
12 de julio de 2018

Nota de aceptación:

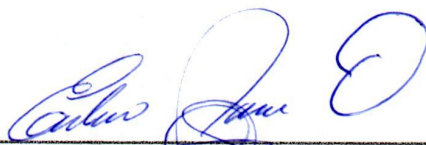
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional como base para el desarrollo del comercio en la ciudad de Machala, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO
0701048662
TUTOR - ESPECIALISTA 1



JAYA PINEDA IDDAR IVAN
0702599861
ESPECIALISTA 2



PARRA OCHOA EUDORO BENITO
0701063406
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: miércoles 04 de julio de 2018 - 15:11

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE_PT-010518.pdf
(D40249143)
Submitted: 6/18/2018 8:52:00 PM
Submitted By: titulacion_sv1@utmachala.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322016000300006
<http://www.redalyc.org/pdf/1807/180746305006.pdf>
<https://es.essays.club/Otras/Temas-variados/Condiciones-para-el-aprendizaje-organizacional-118463.html>
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3347>

Instances where selected sources appear:

4

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional como base para el desarrollo del comercio en la ciudad de Machala, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 12 de julio de 2018



ORTIZ PALADINES LIZBETH KATHERINE
0703822874

Resumen

Un modelo de gestión administrativa, está conformado, por un conjunto de actividades encaminadas a viabilizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, dentro de las empresas, se la concibe como todos aquellos componentes, por los cuales una entidad está en la capacidad de aprender e incrementar su capital intelectual. Este tipo de modelo, está orientado a la optimización del desempeño del personal. Por la importancia de este tema, la investigación se centra en la determinación de un marco de referencia, para comprender de manera clara las concepciones, objetivos, características y beneficios de este modelo de gestión orientado a un sector de la economía del cantón Machala. El objetivo de investigación es analizar, el marco de referencia del modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, mediante la revisión documental, para tener una visión del sector comercial del cantón Machala al 2020. Para el desarrollo de la investigación, se aplicó un paradigma eminentemente cualitativo, ya que el estudio se fundamentó en la consulta, revisión de datos conceptuales, para su posterior interpretación de significados. Los resultados de la investigación, beneficiarán al sector comercial, permitiendo el perfeccionamiento de los productos o servicios mediante innovaciones, y así lograr la satisfacción de los clientes.

Palabras clave: modelo de gestión, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional, sector comercial, empresa

Abstract

A model of administrative management consists of a set of activities to facilitate compliance with the organizational objectives. The management of knowledge and organizational learning within enterprises is conceived as all those components for which an entity is in the ability to learn and increase their intellectual capital. This type of model is oriented to the optimisation of the performance of the staff. Because of the importance of this issue, the research focuses on the determination of a reference framework to understand clearly concepts, objectives, characteristics and benefits of this management model oriented to a sector of the economy of the canton Machala. The aim of research is to analyze the frame of reference of the management model of knowledge and organizational learning, through the document review, for an overview of the commercial sector of the Machala canton to 2020. The development of research applied an eminently qualitative paradigm, since the study was based on consultation, review of conceptual data for its subsequent interpretation of meanings. The results of the research will benefit the commercial sector allowing the improvement of the product or service through innovations, that achieving the satisfaction of customers.

Key words: management, management of knowledge, organizational learning, business, company

Índice de contenidos

	Pág.
1. Introducción.....	1
2. Desarrollo	2
2.1 Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.....	2
2.2 Gestión del conocimiento	3
2.3 Aprendizaje organizacional	4
2.4 Importancia de la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional	4
2.5 Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional para el sector comercial de Machala	7
3 Conclusiones	10
Bibliografía	11

1.Introducción

En la actualidad el entorno empresarial presenta una alta complejidad y elevados niveles de competitividad, que se convierten en un reto para la administración de las organizaciones. De esta manera, se hace necesario la utilización de modelos de gestión como elementos de gran importancia para garantizar en el tiempo la sostenibilidad de la empresa.

Un modelo de gestión administrativa está conformado por un conjunto de actividades encaminadas a viabilizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los modelos de gestión contribuyen al mejoramiento en el desarrollo de los procedimientos internos, lo que ayuda a incrementar la eficacia y eficiencia para la ejecución de las actividades operativas. Entre los modelos de gestión administrativa se encuentran los orientados al conocimiento y el aprendizaje organizacional.

La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional dentro de las empresas se la concibe como todos aquellos componentes por los cuales una entidad está en la capacidad de aprender e incrementar su capital intelectual a partir de los diversos saberes y experiencias que se producen en las distintas unidades departamentales, lo que significa contar con una ventaja competitiva.

Este tipo de modelo, está orientado a la optimización del desempeño del personal, ya que se cuenta con información y datos útiles sobre la organización, lo que provoca su adecuada conducción.

La importancia de un modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, se revela porque facilita una administración eficiente, sobre elementos clave, tales como, la información interna y externa en la empresa, los proceso de innovación, el desarrollo de procedimientos internos eficaces, la coordinación ágil y oportuna, entre los distintos departamentos, así como la fácil incorporación y asimilación de nuevas tecnologías, lo que conduce al mejoramiento, tanto los canales de distribución, los equipos de trabajo, así como las relaciones con clientes, proveedores, empleados, entre otros.

Por tanto, la problemática de estudio se centra en la determinación de un marco de referencia, para comprender de manera clara las concepciones, objetivos, características y beneficios de este modelo de gestión, orientado a un sector de la economía del cantón Machala.

En este contexto, se plantea como objetivo de investigación

Analizar, el marco de referencia del modelo de gestión del conocimiento y aprende organizacional, mediante la revisión documental, para tener una visión del sector comercial del cantón Machala al 2020.

La presente investigación, aplicó un paradigma eminentemente cualitativo, ya que el estudio se fundamentó en la consulta, revisión de datos conceptuales, para su posterior interpretación de significados. Para ello se usó la investigación bibliográfica, que consistió en la búsqueda de fuentes de información en artículos científicos, disposiciones legales y demás documentos relacionados con el tema planteado.

Mediante el desarrollo de este tema, se espera contribuir con la comprensión e implementación de las características de este modelo de gestión, con la finalidad de impulsar el desarrollo económico del sector comercial machaleño, al disponer de la habilidad, para obtener información, transformarla en conocimiento e incorporarlas a las organizaciones como ventaja competitiva en los negocios.

2. DESARROLLO

2.1 Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

En la actualidad, las organizaciones, hacen frente a diversos desafíos y obstáculos a fin de mantenerse en un mercado cada vez más competitivo, y sin importar su tamaño o la cantidad de recursos que maneje, es fundamental contar con la capacidad de poder adaptarse a los diversos cambios de índole tecnológico, de innovaciones o de competitividad, y si no es así se estaría en riesgo de finalizar sus actividades.

Ante esta situación las organizaciones, ven en la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, los componentes fundamentales, para enfrentar estos cambios. De acuerdo a Passaillaigue (2016), las organizaciones que aplican la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, se convierten en organizaciones inteligentes capaces de:

- Manejar el conocimiento y su habilidad innovadora.
- Permitir el desarrollo del talento humano, motivándolos profesionalmente, para la innovación y lograr el desarrollo de la empresa.
- Mejorar los procesos de gestión interna de la entidad.
- Promover el trabajo en equipo para facilitar la toma de decisiones.

- Aprender de cada uno de los integrantes de la organización.
- Tener una mejor comprensión del entorno real de la organización.

Como se puede observar, fomentar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, brinda a las entidades, una ventaja competitiva en relación a su competencia, al contar con una mayor flexibilidad y capacidad de adaptarse a los cambios externos permitiendo la generación de innovaciones. Esta ventaja competitiva está orientada al mejoramiento, de los niveles de productividad o comercialización lo que conlleva a la obtención de beneficios. En relación al cliente, este modelo de gestión implica, una mejora hacia la calidad en los procesos de atención al cliente, logrando un aumento en la satisfacción de los mismos.

2.2 Gestión del conocimiento.

El conocimiento, se lo concibe, como el conjunto de datos, experiencias y visiones que brindan un marco conceptual, que permite la evaluación e incorporación de informaciones más actualizadas. En el ámbito de la gestión del conocimiento, Ángulo (2017) señala

La gestión del conocimiento se la entiende como la capacidad de dirigir con eficacia los flujos de conocimiento al interior de la empresa para facilitar su acceso y uso continuo, con lo cual se promueve la innovación, el mejoramiento de los procesos para tomar de decisiones y la creación de nuevos saberes (p. 56).

En este sentido, la gestión del conocimiento está relacionado con las creencias, definiciones y estructuras mentales donde la empresa está en la capacidad de ubicar, valorar y utilizar el capital intelectual de todos los integrantes de la organización, con el propósito de planificar, implementar, operar y monitorear todas las actividades que se fundamentan en el conocimiento y los programas que requieren para una gestión efectiva del capital intelectual.

2.3 Aprendizaje organizacional

Castañeda (2015) define al aprendizaje organizacional “como un proceso que se fundamenta en el aprendizaje individual, por medio del cual una empresa pública o privada, grande o pequeña, obtiene o desarrolla conocimientos, con la finalidad de adaptarse o transformar los entornos cambiantes de dicha organización” (p. 63).

De acuerdo Stable (2016) el modelo de aprendizaje organizacional se compone de fases o dimensiones: intervención, generación de relaciones, formalización, incidencia; las mismas

que viabilizan alcanzar el objetivo deseado de perfeccionar el aprendizaje y el desempeño de la entidad (p. 87).

Por este motivo, la actividad del aprendizaje organizativo se encarga de direccionar a la empresa, de modo que el individuo tenga la capacidad de cumplir sus actividades con eficacia y que se fomente su desarrollo profesional y técnico para que éstas alcancen su mayor potencial en beneficio de la organización.

2.4 Importancia de la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Para, conocer la importancia de los modelos de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, se procedió al estudio de diversas investigaciones científicas, las cuales proporcionado grandes aportes sobre esta temática.

Es así que Peña y Velázquez (2015), indican en su estudio de gestión del conocimiento lo siguiente

El conocimiento comprende el conjunto claro de informaciones, datos, experiencias, mediciones y apreciaciones expertas, que unidos brindan un marco, para su análisis e incorporación, para las nuevas experiencias e información.

En la gestión de conocimiento, es importante el uso eficiente de las herramientas tecnológicas de información y comunicación, como una estrategia que contribuye a gestionar adecuadamente el conocimiento. En este estudio este modelo fue aplicado en una institución de educación superior.

Alfaro y Alfaro (2012), en su investigación sobre la aplicación del modelo de gestión del conocimiento en pymes, indica.

Entre los modelos de gestión del conocimiento está el de Arthur Andersen el cual consiste en promover el flujo de información relevante, iniciando desde los individuos hacia el resto de la empresa para posteriormente retornar, de tal forma que puedan emplearla con un valor agregado en los clientes.

Adicionalmente, se señala que la aplicación de este tipo de modelo de gestión suministra una ventaja competitiva, para la empresa. Además, fomenta la confianza, participación, responsabilidad y tolerancia para el intercambio de conocimientos.

López, Gil y Bolio (2017), llevaron a cabo una investigación relacionada con el aprendizaje organizacional, que manifiesta lo siguiente

El aprendizaje organizacional promueve, La **orientación al aprendizaje**, haciendo referencia a la actitud de la administración en colocar al aprendizaje, como un elemento esencial, para el desarrollo de la empresa. El **conocimiento compartido**, comprende la capacidad de la empresa para distribuir los saberes entre sus integrantes a fin de cumplir con los objetivos institucionales. Para ello es importante contar con adecuados canales de comunicación, trabajo en equipo y una visión unificada. La retención y recuperación de los saberes.

Bedoya (2015), en su estudio manifiesta, que el conocimiento es lo fundamental, para el desarrollo de estrategias que permitan hacer frente a los cambios y exigencias del mercado, en consecuencia:

La gestión de conocimiento, comprende una serie de conceptos, de métodos y de tecnologías orientados a promover el trabajo organizacional, bajo una misma dirección. Sus objetivos, se centran en formular estrategias, para adquirir y aplicar los conocimientos; fomentar la mejora continua de las actividades de la empresa; evaluar las metas alcanzadas, y optimizar los procesos productivos tanto en costos como en tiempo.

Muñoz y Valencia (2015) sostienen

El conocimiento, es la base fundamental, para el desarrollo, siendo entonces de gran interés, para empresas del sector productivo, que se ven en la necesidad de incorporar en sus procedimientos redes y canales en aprendizajes, a fin de enriquecer su talento humano, logrando de esta manera mejoras e innovaciones en sus actividades laborales, las cuales pueden lograr un impacto en el posicionamiento de mercados, y tener una mayor facilidad, para adaptarse a entornos de alta competitividad. En este estudio se presenta como ejemplo el modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional de Nonaka y Takeuchi, que manifiesta, que no hay conocimiento sin individuos y que es necesario realizar las siguientes actividades: socialización, exteriorización, interiorización y combinación.

Calle e Isaza (2016), desarrollaron un estudio de la gestión del conocimiento en el área de la arquitectura

El aprendizaje organizacional, se constituye en un medio importante, para el desarrollo de estrategias competitivas, así como lograr flexibilidad en las empresas.

Para ,el área de la arquitectura, la gestión del conocimiento y aprendizaje se considera actualmente de gran interés en la medida, que esta permite la utilización de los saberes, para realizar proyecciones, sobre la demanda y determinar sus preferencias, logrando de esta forma una ventaja competitiva. Adicionalmente, este modelo de gestión, contribuye a la innovación y facilita los procesos de toma de decisiones.

Asimismo, los arquitectos suelen obtener datos importantes directamente de los clientes, a fin de estar actualizados con los requerimientos del entorno.

Salazar & Osorio (2016), plantean un estudio de la gestión del conocimiento, para el sector de alimentos y bebidas, indicando lo siguiente

La tendencia actual, sobre la gestión de conocimiento organizacional, ha contribuido que el empresario, pueda identificar entre los diversos tipos de información, cual es la de mayor relevancia, para la empresa. De esto se destaca el grado de discernimiento que adquiere, una persona dentro del entorno laboral.

Para, el caso específico del sector de alimentos y bebidas, la gestión del conocimiento y la creación de un capital intelectual, es de vital importancia, para poder ser competitivo en un mercado saturado. En consecuencia, este capital intelectual representa los saberes de la empresa a lo largo del tiempo.

En este sentido, los administradores de este sector de la economía, ponen todos sus esfuerzos, para identificar informaciones, que conlleven a la generación de un capital intelectual, el mismo que tiene una utilidad, para el establecimiento de estrategias a corto, mediano o largo plazo que conduzcan al desarrollo de la empresa.

2.5 Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional para el sector comercial de Machala

El Cantón Machala, Capital de la Provincia de El Oro, de acuerdo al último Censo Nacional Económico del año 2015, se indica, que el sector comercial, generó ingresos por USD \$1.665 millones (Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, 2015). Siendo este un sector de gran importancia, para la economía del cantón y la provincia, es necesario que las empresas comerciales, que lo integran adopten modelos de

administración, que permiten el sostenimiento económico de estas actividades, así tenemos por ejemplo, el basado en la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

Como resultado del análisis de los distintos artículos científicos, a continuación, se formulará un modelo conceptual, para la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, basado fundamentalmente en el modelo de Arthur Andersen.

Este consiste, en privilegiar la transmisión de información y datos que se considera valiosa, desde los individuos, hacia las demás áreas de la entidad, fomentando su retroalimentación, con el fin que sus resultados se proyecten en beneficio de los clientes. Este modelo se sustenta en los principios de.

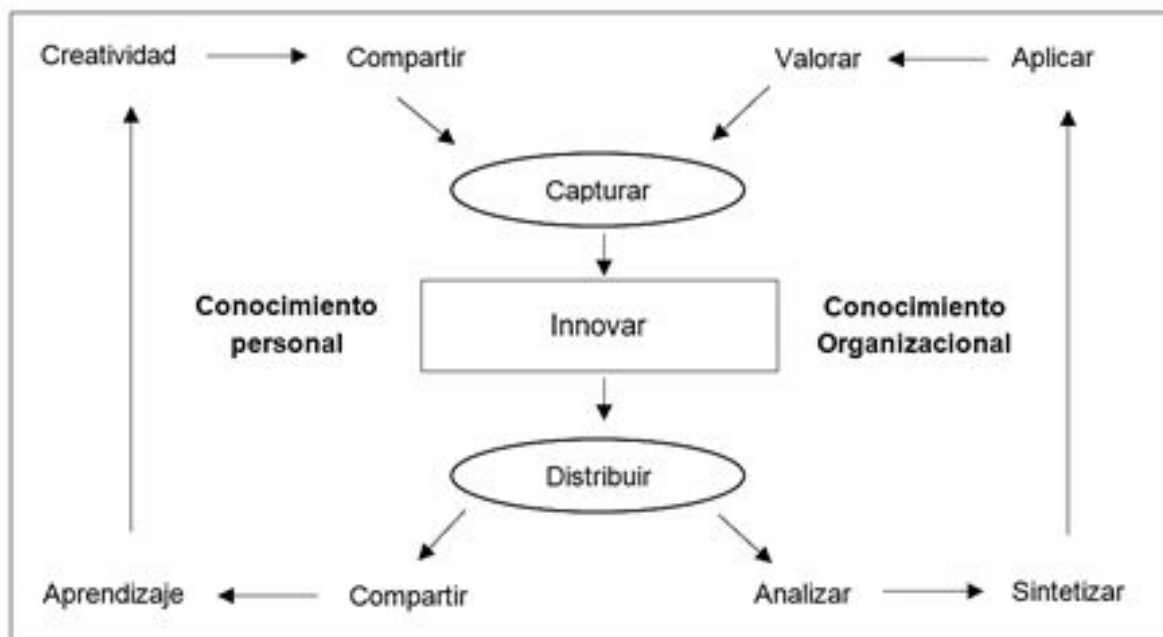
- Unidad.
- Integridad.
- Cooperativismo.
- Talento humano.
- Orientación al servicio.
- Búsqueda de resultados.

Bajo este modelo es posible:

- Contar con la habilidad de optimizar el flujo de la información, permitiendo generar un valor agregado, que es reconocido por los clientes.
- Tener un talento humano, responsable, para transmitir y poner en práctica los conocimientos adquiridos, para el propio beneficio de la empresa.
- Contar con una entidad, que fomente un ambiente idóneo y que proporciones los elementos necesarios, como infraestructura, valores y tecnología, para que fomenten el proceso de conocimiento.

El modelo planteado, para las empresas comerciales del cantón Machala, se sintetiza en el siguiente gráfico:

Gráfica No. 1: Modelo de gestión del conocimiento



Elaborado por: Autora

Como se aprecia en el esquema, la innovación es el producto principal del aprendizaje, el cual surge en primera instancia del conocimiento personal que es distribuido hacia toda la organización, para posteriormente, regresar al individuo, para que este sea aplicado al exterior, es decir a los clientes.

Otro aspecto, que se aprecia en este modelo, son las perspectivas individuales y organizacionales. La primera hace referencia a la responsabilidad de la persona, como integrante de una empresa en compartir y explicar sus conocimientos en beneficio de la entidad. La segunda, corresponde a la responsabilidad de la directiva, en proporcionar los medios e infraestructura, que permita el desarrollo de las perspectivas individuales o personales, de esta forma será posible la captura, valoración, aplicación y distribución de los conocimientos contribuyendo así al aprendizaje organizacional.

Con la aplicación del modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, para el sector comercial de Machala, se pretende principalmente, que exista una

responsabilidad individual de los integrantes de una empresa, para la difusión de saberes y experiencias propias, y que la organización las asimila, para retomarlas al individuo.

Para ejemplificar, lo indicado anteriormente, se presenta una empresa comercial dedicada a la venta al por mayor y menor de ropa, tiene un trabajador que cuenta con conocimientos necesarios en plataformas informáticas, para realizar publicidad y venta por medios digitales.

Como primer paso, el trabajador tiene la responsabilidad de comunicar estas habilidades, para que la organización, a través de una directiva consciente, asimile, valore y analice esta oportunidad, retornando este conocimiento al trabajador, con los medios tangibles, para que pueda implementar los procesos de publicidad y venta a través del internet, creando de esta forma un servicio innovador, que podrá satisfacer de mejor manera a los clientes.

Es necesario recalcar, que este modelo se retroalimenta constantemente, lo que permitirá tanto el perfeccionamiento de producto o servicio innovador, así como la generación de nuevas innovaciones en favor de los clientes y para la propia empresa.

Para ello es necesario que este modelo cuente con.

- Liderazgo, a fin poder conducir las estrategias, definir y entender la organización, y tomar decisiones sobre los conocimientos adquiridos, a fin de aprovechar las oportunidades que de ella se derivan.
- Cultura, haciendo referencia a la orientación, que debe tener la organización, para promover el aprendizaje permanente de las actividades del negocio.
- Tecnología, es un elemento importante, para llevar a cabo con eficiencia y eficacia los procesos internos de la empresa.
- Medición, es un factor importante, para poder realizar la cuantificación, clasificación e interpretación del capital intelectual recabado en la empresa.

3. CONCLUSIONES

Como resultado del desarrollo de la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones.

- El modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional privilegiar la transmisión de información y datos que se considera valiosa, desde los individuos hacia las demás áreas de la entidad, fomentando su retroalimentación, con el fin que sus resultados se proyecten en beneficio de los clientes.
- De los diversos enfoques que posee este modelo, se consideró que, para el sector comercial de la ciudad de Machala, es factible la aplicación del modelo propuesto por Arthur Andersen, en donde se coloca a la innovación, como producto principal del aprendizaje, el cual se origina desde el conocimiento personal y de esta forma es distribuido hacia toda la organización para posteriormente regresar al individuo a fin que este sea aplicado al exterior, es decir a los clientes.
- Bajo este modelo, el sector comercial, se verá beneficiado, ya que a través del conocimiento se podrá perfeccionar los producto o servicio mediante innovaciones, que permitirán la satisfacción de los clientes.

Bibliografía

- Alfaro, G., & Alfaro, V. (2012). Modelo de gestión del conocimiento para la pequeña y mediana empresa. *Sotavento M.B.A.*, 8-21.
- Andersen, A. (1999). *El Management en el siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 53-70.
- Bedoya, C. (2015). Gestión del conocimiento en el tercer sector: de la competitividad a la eficiencia organizacional. *Entramado*, 94-111.
- Calle, J., & Isaza, G. (2016). Gestión del conocimiento en el área de arquitectura: aprendizajes y saberes en Medellín. *Revista Venezolana de Gerencia*, 627-641.
- Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 62-67.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (2015). *Censo Nacional Económico 2015*.
- Obtenido de
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/CENEC/Presentaciones_por_ciudades/Presentacion_Machala.pdf
- López, G., Gil, M., & Bolio, C. (2017). Aprendizaje organizacional: caso una panificadora. *Ingeniería Industrial*, 161-170.
- Muñoz, D., & Valencia, J. (2015). Gestión del conocimiento organizacional: un encuentro necesario entre plataformas digitales, comunicación, educación y cultura. *Revista Lasallista de Investigación*, 105-111.
- Passaillaigue, R. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 35-43.
- Peña, C., & Velázquez, L. (2015). Gestión del conocimiento y estrategias de aprendizaje mediados por TIC. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 533-552.

Salazar, D., & Osorio, M. (2016). La gestión del conocimiento organizacional y el capital intelectual en el sector de alimentos y bebidas. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 339-359.

Stable, Y. (2016). Aprendizaje organizacional en organizaciones de ciencia tecnología e innovación. *Ingeniería Industrial*, 78-90.