

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PARTE I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>Página</b>
1. INTRODUCCIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL .....	1
1.1. Definiciones de aprendizaje organizacional .....	4
1.2. El aprendizaje como adaptación al entorno .....	6
1.3. El aprendizaje como desarrollo interno de la organización .....	7
2. OBJETIVOS DE LA TESIS DOCTORAL .....	9
2.1. Objetivo 1: Construir un instrumento de medida .....	10
2.2. Objetivo 2: Estudiar las posibles relaciones entre las barreras defensivas y el contexto .....	12
2.3. Objetivo 3: Estudiar las posibles relaciones entre las barreras defensivas y el rendimiento de las organizaciones .....	13
 <b>PARTE II: MARCO TEÓRICO</b>	
3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO BARRERAS DEFENSIVAS DE LAS ORGANIZACIONES .....	15
3.1. Constatación empírica de las limitaciones del aprendizaje organizacional: Estudio del caso “La saga Stockman y las barreras defensivas” .....	17
3.2. Las barreras defensivas descritas por la literatura existente: varios enfoques a la problemática observada .....	23
3.3. Teoría sobre la existencia y permanencia de barreras defensivas .....	27
3.3.1. Teorías expuestas y teorías en uso .....	27
3.3.2. Teorías en uso Modelo I: Universo de conducta O-I .....	29
3.3.3. Teorías en uso Modelo II: Universo de conducta O-II .....	32
3.4. Teoría sobre las paradojas organizacionales .....	34
3.4.1. Paradojas lógicas y paradojas de comportamiento .....	34
3.4.2. Las paradojas resultantes de las rutinas defensivas en las organizaciones .....	35
3.4.3. El papel de la teoría de las paradojas sobre las barreras defensivas .....	37
3.4.4. Razonamiento defensivo y razonamiento productivo .....	40

3.5. Conclusión: El modelo defensivo de organización (MDO) .....	45
4. EL CAMPO DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....	47
4.1. Adquisición de conocimientos .....	50
4.2. Distribución de la información .....	59
4.3. Interpretación de la información .....	61
4.4. Memoria organizacional .....	63
4.5. Síntesis .....	65
5. UN MARCO PARA LA INTEGRACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	67
5.1. Definiciones y conceptos .....	70
5.2. Demarcación de los dominios del aprendizaje organizacional y del conocimiento organizacional .....	75
5.3. Marco integrador .....	82
5.3.1. La relación entre aprendizaje y conocimiento .....	82
5.3.2. El papel moderador de una estrategia de aprendizaje/conocimiento .....	85
5.4. Conclusiones y tendencias futuras en las investigaciones sobre aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento .....	89
6. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y CAPACIDAD DINÁMICA DE ABSORCIÓN (ACAP) .....	93
6.1. Capacidades dinámicas .....	94
6.2. Mecanismos de aprendizaje en la literatura sobre capacidades dinámicas .....	96
6.2.1. Las rutinas organizativas y la acumulación de experiencia: teoría evolutiva de la firma .....	97
6.2.2. Articulación de conocimiento .....	99
6.2.3. Codificación de conocimiento .....	100
6.3. La capacidad dinámica de absorción (ACAP) como proceso de aprendizaje organizacional .....	102
6.3.1. Dimensiones de la capacidad de absorción .....	105

6.3.2. Elementos moderadores de la capacidad de absorción .....	109
6.4. Ventaja competitiva, aprendizaje organizacional y capacidad dinámica de absorción .....	112
<b>7. CICLOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>115</b>
7.1. Aprendizaje en bucle simple y bucle doble .....	116
7.2. Los ciclos de creación de conocimiento .....	122
7.2.1. Socialización: conversión de conocimiento tácito a conocimiento tácito...	124
7.2.2. Externalización: conversión de conocimiento tácito a conocimiento explícito .....	125
7.2.3. Combinación: conversión de conocimiento explícito a conocimiento explícito .....	126
7.2.4. Interiorización: conversión de conocimiento explícito a conocimiento tácito .....	127
7.2.5. El contenido del conocimiento y la espiral de conocimientos .....	128
7.3. El ciclo de aprendizaje según el grupo SOL .....	131
7.3.1. Aprendizaje individual .....	131
7.3.2. Aprendizaje organizacional: modelo simple .....	133
7.3.3. Aprendizaje organizacional: Modelo integrado .....	135
7.4. Ciclos Feed-back y Feed-Forward en el aprendizaje 4I .....	138
7.4.1. El modelo de aprendizaje 4I .....	140
7.4.2. La dinámica del aprendizaje 4I .....	147
<b>8. EL APRENDIZAJE COMO FENÓMENO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES .....</b>	<b>151</b>
8.1. Contenido y metodología en la teoría del aprendizaje social .....	152
8.2. Relación entre individuo y organización .....	155
8.3. Influencia del pragmatismo en el aprendizaje social .....	158
8.4. Conclusiones de la teoría sobre el aprendizaje social .....	162

**PARTE III: METODOLOGÍA**

9. POSICIONAMIENTO EPISTEMOLÓGICO DEL INVESTIGADOR Y ENFOQUE DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN .....	165
9.1. Posicionamiento epistemológico del investigador .....	166
9.2. Enfoque del objeto de investigación .....	170
10. DISEÑO DEL ESTUDIO EMPÍRICO .....	173
10.1. Diseño de un cuestionario inicial: Construcción de un test psicométrico .....	174
10.1.1. Definición de la información a recoger en el cuestionario inicial .....	175
10.1.2. Construcción de la escala de medida y tipo de escalamiento .....	178
10.1.3. Conceptos y variables .....	180
10.1.4. Formulación de las preguntas .....	196
10.1.5. Presentación del cuestionario inicial .....	197
10.2. Construcción del cuestionario definitivo: Fiabilidad y validez del cuestionario .....	201
10.2.1. Análisis de fiabilidad: Coeficientes $\alpha$ de Cronbach .....	204
10.2.2. Validez de contenido: Consulta de expertos .....	211
10.3. Observabilidad requerida y selección de la muestra: Recogida de datos primarios .....	214
11. REDUCCIÓN DIMENSIONAL: CONSTRUCCIÓN DE FACTORES	217
11.1. La técnica del análisis factorial .....	218
11.2. Factorización de los ítems asociados a las barreras defensivas ....	221
11.3. Factorización de los ítems asociados al contexto .....	227
11.4. Factorización de los ítems asociados al rendimiento organizativo	235
11.5. Contrucción de factores .....	237

12. HIPÓTESIS DE TRABAJO Y MODELOS .....	241
12.1. Relación entre barreras defensivas y contexto organizativo .....	242
12.1.1. Declaración de la hipótesis H1 .....	243
12.1.2. Definición del modelo para la hipótesis H1 .....	244
12.2. Relación entre rendimiento organizativo y barreras defensivas ..	245
12.2.1. Declaración de la hipótesis H2 .....	246
12.2.2. Definición del modelo para la hipótesis H2 .....	247
12.3. Relación entre rendimiento y contexto organizativo .....	248
12.3.1. Declaración de la hipótesis H3 .....	248
12.3.2. Definición del modelo para la hipótesis H3 .....	249

#### **PARTE IV: RESULTADOS**

13. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	251
13.1. Contrastación de H1: Relación entre barreras defensivas y contexto organizativo .....	252
13.1.1. Resultados del modelo I .....	253
13.1.2. Resultados del modelo II .....	254
13.1.3. Resultados del modelo III .....	255
13.1.4. Resultados del modelo IV .....	256
13.1.5. Discusión de resultados para la hipótesis H1 .....	257
13.2. Contrastación de H2: Relación entre rendimiento organizativo y barreras defensivas .....	259
13.2.1. Resultados del modelo V .....	260
13.2.2. Resultados del modelo VI .....	260
13.2.3. Discusión de resultados para la hipótesis H2 .....	261
13.3. Contrastación de H3: relación entre rendimiento y contexto organizativo .....	262
13.3.1. Resultados del modelo VII .....	263
13.3.2. Resultados del modelo VIII .....	264
13.3.3. Discusión de resultados para la hipótesis H3 .....	264
13.4. Visión general de los resultados .....	266

14. CONCLUSIONES .....	269
<b>PARTE V: BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>279</b>
<b>PARTE VI: ANEXOS</b>	
ANEXO 1: LISTADOS DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	305
ANEXO 2: GRÁFICOS DE RESIDUOS .....	339

<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>Página</b>
Figura 3.1. Esquema general del ciclo de una rutina defensiva .....	22
Figura 3.3.1: Modelo esquemático de teorías en uso .....	28
Figura 4.1.1. Estructura general del campo de aprendizaje organizacional .....	50
Figura 5.1.1: Matriz de integración aprendizaje organizacional, organización de aprendizaje, conocimiento organizacional y gestión del conocimiento .....	74
Figura 5.2.1: Integración de los campos del aprendizaje organizacional y del conocimiento organizacional .....	76
Figura 6.1: Influencias del aprendizaje y las capacidades dinámicas en la evolución de las rutinas operativas .....	96
Figura 6.3.1: Modelo de la ACAP propuesto por Zahra y George (2002) .....	108
Figura 6.3.2.2: Modelo adaptado de la ACAP para representar las pérdidas de eficiencia .....	111
Figura 7.1.1. Aprendizaje en bucle simple y aprendizaje en doble bucle .....	118
Figura 7.1.2. Aprendizaje en bucle simple, doble y triple .....	119
Figura 7.2.1: Los cuatro tipos de conversión de conocimiento según Nonaka y Takeuchi (1995) .....	124
Figura 7.2.5.1: La espiral de conocimientos de Nonaka y Takeuchi (1995) .....	128
Figura 7.2.5.2: Modelo de creación de conocimiento organizacional .....	130
Figura 7.3.1. Ciclo de aprendizaje individual según el grupo SOL .....	132
Figura 7.3.2. Modelo simple de aprendizaje organizacional según el grupo SOL .....	134
Figura 7.3.3. Modelo integrado de aprendizaje organizacional según el grupo SOL .....	136
Figura 7.4.2: Dinámica del aprendizaje 4I .....	147
Figura 9.2. Modalidades en la constitución de los datos .....	171
Figura 10.1. Proceso de medición propuesto, adaptado de Churchill (1979) .....	174
Figura 10.1.2. Factores relevantes en el proceso de generar medidas .....	179
Figura 10.1.3. Conceptos e ítems considerados en el cuestionario inicial .....	195
Figura 11.2.1: Factorización de los ítems asociados a barreras defensivas .....	225
Figura 11.3.1. Factorización de los ítems asociados a Satisfacción .....	228
Figura 11.3.2. Factorización de los ítems asociados a Confianza .....	229
Figura 11.3.3. Factorización de los ítems asociados a Comunicación .....	231
Figura 11.3.4. Factorización de los ítems asociados a Distancia jerárquica .....	233
Figura 11.3.5. Factorización de los ítems asociados a Estabilidad laboral .....	234
Figura 11.4.1. Factorización de los ítems asociados a Rendimiento .....	237
Figura 13.3.3.1. Presentación general de resultados de los modelos I a VIII.....	266