



## EL PAPEL DE LOS INCENTIVOS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, (FASE: REPÚBLICA DOMINICANA)

*Manuel Alfonso Garzón Castrillon*

*Post Ph.D, in curs of School of Economics, Business and Accounting of the University of São Paulo, São Paulo – SP – BRASIL, , Profesor de la Universidad del Norte, Division de Ciencias Administrativas  
castrillonm@uninorte.edu.co,*

*André Luís Fischer*

*Ph.D, Professor of the School of Economics, Business and Accounting of the University of São Paulo, São Paulo – SP – BRASIL, afischer@usp.br*

### **Resumen**

Esta ponencia forma parte del trabajo de investigación que se desarrolla dentro de la línea de investigación en gestión del conocimiento, en el proyecto denominado aprendizaje organizacional. Se presentan los resultados parciales de dos años de investigación (junio 2006-Junio 2008) en tres países, República Dominicana, Colombia y Brasil, que requirió el diseño un modelo teórico, y muestra el análisis realizado en la primera fase del estudio, con 180 encuestas aplicadas a Ejecutivos de grandes, medianas y pequeñas empresas de República Dominicana. Se utilizó el análisis de contenido para el diseño del modelo teórico, que puede ser considerado como una de-construcción, a partir de tendencias que parecen correlacionarse unas a otras, buscando una contribución descriptiva, una explicación del problema, que sea practicable de forma situacional y con base en aportes coincidentes, sobre el aprendizaje organizacional, caracterizándolos con base en unidades de análisis, apoyado el proceso, en el software Atlas Ti. El objetivo general del estudio que es caracterizar la capacidad de aprendizaje organizacional y determinar cómo influyen sobre los resultados de organizaciones. Se realizó la prueba de los instrumentos diseñados con la escala de medición tipo Likert, se estableció la correlación entre los puntajes, mediante el procedimiento de Análisis de Varianza –ANOVA- a una vía, con el paquete estadístico SPSS, logrando simplificar las 138 variables en 40 variables y 3 factores a saber: la cultura, las fuentes y las condiciones para el aprendizaje organizacional. Finalmente observando los niveles de significancia para cada una de las variables se puede concluir que todas las hipótesis supuestas H1, H2, H3, H 4, son validas, encontrando que la capacidad de aprendizaje organizacional esta influenciada directamente por las fuentes, las condiciones y la cultura para el aprendizaje organizacional, teniendo como sujetos a las personas, los equipos, las organizaciones y el aprendizaje inter-organizacional.

*Palabras Clave: Capacidad de aprendizaje, Cultura, Fuentes y Condiciones para el Aprendizaje organizacional*

*Key Words: Capacity of learning, Culture, Sources and Conditions for the Learning Organizational.*