

Endoro German Verdezoto-Vázquez; Ariel José Romero-Fernández; Erik Pablo Beltrán-Ayala

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2723>

## **Relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo universitario**

### **Relationship of organizational learning and job performance of university administrative staff**

Endoro German Verdezoto-Vázquez

[pg.eudorogvv58@uniandes.edu.ec](mailto:pg.eudorogvv58@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-4866-6848>

Ariel José Romero-Fernández

[ua.arielromero@uniandes.edu.ec](mailto:ua.arielromero@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Erik Pablo Beltrán-Ayala

[pg.docenteepba@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docenteepba@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0534-0827>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es, determinar la relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en la Universidad Estatal Amazónica. La investigación fue descriptiva por qué se va a analizar la importancia que tiene la relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la organización objeto de estudio. Los Resultados indicaron que en la institución si identifican las habilidades de sus colaboradores para realizar trabajos futuros y también el ayudarse mutuamente en el trabajo para cumplir con dicha tarea, es muy beneficioso para cualquier empresa o institución, ya que existen personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común. Como conclusión, se obtuvo que existe una correlación fuerte entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Estatal Amazónica, también se demostró que influye mucho en el rendimiento laboral.

**Descriptor:** Cultura; aprendizaje; rendimiento laboral; habilidades; empleado. (Tesoro UNESCO).

## ABSTRAC

The objective of this research is to determine the relationship between the organizational learning culture and the job performance of employees who work at the Amazon State University. The research was descriptive why the importance of the relationship between organizational learning and the work performance of the servers of the organization under study is going to be analyzed. The Results indicated that in the institution if they identify the skills of their collaborators to carry out future work and also help each other at work to fulfill said task, it is very beneficial for any company or institution, since there are people with complementary skills who are committed to a common goal. As a conclusion, it was obtained that there is a strong correlation between organizational learning and the work performance of the employees of the Amazon State University, it was also shown that it greatly influences work performance.

**Descriptors:** Culture; learning; labor performance; skills; employee. (UNESCO Thesaurus).

## INTRODUCCIÓN

El aprendizaje organizacional es un proceso que nos conlleva a mejorar todas las acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades, de esta manera se convertirá en una institución muy exitosa, el aprendizaje organizacional ha venido evolucionando de una manera muy agigantada con el pasar de los años, todas estas perspectivas apuntan a una idea del aprendizaje organizacional como un proceso revolucionario que le permite a las empresas ser inteligentes e innovadoras. (Porrás, 2018)

Este proceso se establece como una capacidad de aprender de una organización y tiene como característica principal la conexión entre componentes individuales, grupales y organizacionales, como es conocimiento de todos, dentro de toda empresa u organización existe una serie de políticas, prácticas, valores, tradiciones, valores, políticas, prácticas, normas y creencias que de una u otra manera interfieren en comportamiento de los empleados, y esto hace que se convierta en un marco de referencia para aquellos que recién ingresan a la empresa o institución. (Rincón, 2017)

Según Gómez (2017) sin duda alguna el aprendizaje organizacional se caracteriza por la gestión y capacitación de conocimientos de las entidades con sus colaboradores y viceversa, la búsqueda y la gestión de conocimientos, es un trabajo conjunto que se debe realizar entre los colaboradores y la empresa o institución, desde el aspecto interno el aprendizaje organizacional sin duda alguna pertenece a una gestión empresarial, esto ayuda a la adaptabilidad de los empleados frente a la cultura que tengan las empresas o instituciones. Todos los procesos de aprendizajes son acciones basadas en las necesidades incuestionables en los puestos de trabajo, y el objetivo de esto es buscar habilidades, conocimientos y herramientas para el desempeño óptimo de las actividades. (Londoño & Acevedo, 2018)

El rendimiento laboral individual de todos los trabajadores es sumamente importante o mejor dicho es la pieza clave para cualquier empresa o institución para garantizar la

efectividad y el éxito para cumplir con todos los objetivos plateados por las mismas, el rendimiento laboral es la cantidad de trabajo que realiza los empleados, en comparación a todas las tareas que han sido asignadas por el empleador, esto dependerá mucho de muchos factores como es el ambiente laboral, la motivación, las destrezas, la responsabilidad y el tiempo asignado para la realización de las tareas encomendadas. (Gabini, 2018)

Rendimiento laboral son aquellas acciones o comportamientos que se observa en los empleados de las empresas u organizaciones, es el aporte que da cada individuo a la empresa, para que este aporte sea muy significativo para la empresa, va a depender de muchos factores, del ambiente laboral, de la motivación del personal, la falta de preparación, falta de vocación y el horario, si todo estos factores están bien se cumplirá con los objetivos propuestos por la empresa. (Chávez, 2017)

Según López & Garza (2018) en su trabajo de investigación nos dice que, en los actuales momentos la adaptabilidad y la competitividad es sumamente importante para la sobrevivencia de todas las empresas, debido a los cambios, exigencias y expectativas de los clientes, sin duda alguna la orientación al aprendizaje proporcionara un valor superior y la mejora el rendimiento de una empresa a través del mejor rendimiento laboral de los empleados. El rendimiento laboral se evalúa de una forma periódica, para de esta manera saber que tan eficientes son al momento de realizar los trabajos de cada uno de sus puestos, esto nos permitirá conocer cuáles son sus puntos débiles y fuertes, para de esta manera elaborar estrategias que ayuden a mejorar el rendimiento o el resultado.

El aprendizaje organizacional se entiende como un proceso en el que los empleados crean nuevos hábitos y conocimientos para un mejor desempeño en sus actividades diarias, ya que, permite que todos los conocimientos previamente adquiridos por otros empleados y posteriormente liberados y asimilados por las empresas o instituciones para ser utilizados de forma inmediata o en el futuro y se quedan impregnados en la memoria organizacional, e incluso cuando los trabajadores que crearon el conocimiento se hayan

ido de la empresa; aspectos que están estrechamente vinculados a los resultados obtenidos por las empresas. (Cáceres, 2018)

Según Henríquez & Garzón (2018) en la investigación realizada manifiesta que el aprendizaje organizacional es un proceso mediante el cual las empresas o instituciones, ya sean grandes, medianas o pequeñas, públicas, mixta o privadas, adquieren y crean conocimiento, mediante sus empleados, con el único objetivo de convertirlo en conocimiento institucional, que esto conllevara a las instituciones u organización adaptarse a las condiciones actuales y futuras, ya que vivimos en un mundo muy cambiante. Actualmente existe dos formas de aprendizaje organizacional: del trabajador a la organización y de la organización al trabajador, Sólo aquellas empresas o instituciones que aprenden de sí mismas, de sus virtudes, de sus aciertos, desaciertos y de sus errores, están preparadas para adaptarse al mundo empresarial de estos tiempos y de tiempos futuros. (Pertuz & Pérez, 2020)

Según Arce & Chávez (2019) en su proyecto de grado titulado “La relación que existe entre el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional” en esta investigación se analiza cómo aprenden las empresas u organizaciones a partir del aprendizaje de cada uno de los empleados y de cómo el empleado lo transfiere estos aprendizajes a la empresa u organización a la que pertenece , que como resultado de esta investigación se determina lo importante y esencial del aprendizaje individual para de esta manera poder alcanzar un aprendizaje organizacional, y también lo importante de conocer las diferentes dimensiones de este proceso de aprendizaje para promover a todas las empresas u organizaciones a conservar todas redes de conocimiento, para promover el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral, para así de esta manera convertirse en una empresa competitiva tanto nacional como internacional, ya que vivimos en un mundo muy cambiante.

Según la investigación realizada por Vallejo (2021) manifiesta que casi en su totalidad las empresas u organizaciones tienen plenamente conocimiento de lo importante que es para

la empresa el rendimiento de los empleados, ya que un rendimiento óptimo es la clave del éxito, para alcanzar todas las metas y objetivos planteados por las mismas, es por eso que las empresas exhortan a los trabajadores a cumplir con las metas y los objetivos de la organización utilizando los recursos existentes de una manera muy efectiva. Sin duda alguna el rendimiento organizacional se incrementa si se tiene una cultura de aprendizaje sólida que incite a mejorar día a día a los empleados al interior de una organización; además, esto ayudara a disminuir de la fuerza laboral y aumentar la eficiencia de calidad del servicio.

La relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral en la Universidad Estatal Amazónica es sumamente importante para la institución, sin embargo se puede evidenciar una gran incertidumbre en el aprendizaje organizacional, sabiendo que este es el factor clave para el éxito de la Universidad, existen muchos estudios en donde afirman que hay un gran vacío en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en lo que se refiere a las instituciones de educación superior, ya que este problema detectado impide que se obtenga estrategias adecuadas que promuevan un mayor rendimiento laboral, de la misma manera existe un desaprovechamiento del conocimiento interno y externo que se pueda obtener del entorno institucional.

El objetivo de la presente investigación es, determinar la relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en la Universidad Estatal Amazónica.

## **MÉTODO**

La investigación fue descriptiva por qué se va a analizar la importancia que tiene la relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la Universidad Estatal Amazónica utilizando datos observables y cuantificables. La población de estudio está conformada por profesionales que laboran en la Universidad Estatal Amazónica, en la cual trabajan un total de 80 empleados en las diferentes oficinas,

una vez que se identificó la población, se calculó el tamaño de la muestra para aplicar las encuestas.

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

El Congreso Nacional, considerando que es deber del Estado Ecuatoriano promover la educación superior, especialmente en las provincias amazónicas marginadas de los procesos de desarrollo económico y social creó la “Universidad Estatal Amazónica”, U.E.A., mediante Ley de la República No. 2002-85 publicada en el Registro Oficial No. 686 del 18 de octubre de 2002, dicha institución está ubicada en la provincia de Pastaza, cantón Pastaza, ciudad del Puyo, y desde esta fecha la institución se ha dedicado a la investigación científica y a la formación de profesionales, portadores de los más altos valores humanos y con un conocimiento muy amplio para afrontar los desafíos del mundo laboral y transformar sus conocimientos en acciones que beneficie a la sociedad, gracias a los conocimientos impartidos por el cuerpo académico altamente capacitado de educadores, en su mayoría con cuarto nivel de conocimiento (PhD, Doctores, Máster) y más de una década de experiencia educativa universitaria, actualmente la Universidad Estatal Amazónica matriz Puyo cuenta con 7 carrera de pregrado, Ingeniería Ambiental, Licenciatura en Turismo, Licenciatura En Comunicación, Biología, Ingeniería Agropecuaria, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería Forestal.

Luego de tabular las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Universidad Estatal Amazónica se exponen los principales resultados alcanzados en esta investigación, las encuestas se aplicaron con una valoración del 1 al 5 en donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo

Con relación a primera pregunta, que, si en la Universidad Estatal Amazónica discuten abiertamente de los errores cometidos para aprender de ellos, tenemos tres porcentajes en donde el 25% de las personas encuestados manifiestan que no están ni e acuerde ni en desacuerdo, el 48,21% dicen que están de acuerdo que si se discute abiertamente los

errores y el 26,79% están totalmente de acuerdo, pero sin embargo debemos recordar que el cometer errores es parte de nuestro aprendizaje personal y profesional, es de esta manera como se desarrolla nuestro cerebro y nos ayuda a tener unas mejores habilidades.

Las habilidades que posee cada empleado de la Universidad, sin duda alguna es muy beneficiosa para la institución para cumplir con sus metas y objetivos planteados en favor de la sociedad, existe un porcentaje mínimo que está en desacuerdo, seguido de esto tenemos un 17,86 que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero tenemos un 55,36 que indican que en la institución si identifican las habilidades de sus colaboradores para realizar trabajos futuros y como último tenemos un 21,43% que expresa que está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

Las habilidades que posee cada empleado de la Universidad, sin duda alguna es muy beneficiosa para la institución para cumplir con sus metas y objetivos planteados en favor de la sociedad, existe un porcentaje mínimo que está en desacuerdo, seguido de esto tenemos un 17,86 que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero tenemos un 55,36 que indican que en la institución si identifican las habilidades de sus colaboradores para realizar trabajos futuros y como último tenemos un 21,43% que expresa que está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

El ayudarse mutuamente en el trabajo para cumplir con dicha tarea, es muy beneficioso para cualquier empresa o institución, ya que existen personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común, que existe un porcentaje muy mínimo que está en desacuerdo, como segundo porcentaje tenemos un 10,71% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero tenemos una gran mayoría del 64,29% que manifiesta que está de acuerdo, y como último existe un 23,21% que está totalmente de acuerdo, en estos dos últimos porcentajes claramente nos podemos dar cuenta que en la Universidad Estatal Amazónica existe esa cultura de ayudarse

mutuamente para cumplir con las actividades encomendadas a cada uno de los empleados.

El 35,71 de los encuestados expresan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo, pero existe una gran mayoría del 41,07% que están de acuerdo y un 23,21% totalmente de acuerdo, que en la Universidad si obtienen recursos para capacitarse y de esta manera lograr mejor aprendizaje, sin duda alguna la capacitación juega un papel sumamente importante para lograr las actividades de una manera más eficaz y eficiente, ya que es un proceso donde los empleados adquieren conocimientos y habilidades para cumplir con el trabajo que les ha encomendado.

Con respecto a las respuestas que si la Universidad les da el tiempo necesario para el aprendizaje organizacional, en donde el 17,68% de las personas encuestadas manifiestan que están en desacuerdo, el 39,29% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo este el mayor porcentaje, seguido de este tenemos que el 30,36% que afirma que está de acuerdo que la institución si les da el tiempo para el aprendizaje, mientras que el 12,50% está totalmente de acuerdo que la Universidad si les apoya con el tiempo necesario para el aprendizaje individual, en esta pregunta el porcentaje que predomina no es muy favorable para la institución, sabiendo que darle el tiempo necesario para el aprendizaje es algo realmente muy importante para mejorar los conocimientos, habilidades y conductas de los empleados.

### **Análisis de validez y confiabilidad**

Todos los instrumentos de medida utilizados en esta investigación, fueron analizados a través de pruebas de validez y confiabilidad., con este análisis se logró identificar si existen posibles inconsistencias en la redacción y coherencia de las preguntas aplicada en este trabajo de investigación. Lo que se quiere es determinar la consistencia interna de las escalas; es decir, la homogeneidad de los ítems dentro de la escala, lo cual se puede hacer calculando el Alpha de Cronbach, un coeficiente que, debe ser mayor o igual

a 0.7 para considerar una escala confiable; mientras que valores mayores a 0.5 pueden considerarse aceptables y valores menores a este último se consideran ya inaceptables. Como se puede apreciar en la tabla 1, el Coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido en cada variable es de 0,732 en el aprendizaje organizacional y el 0,723 del aprendizaje organizacional, este valor supera es ligeramente al número aceptable considerado en esta investigación, es por eso que se concluye y se manifiesta que las escalas utilizadas para medir las variables son confiables.

### **Análisis de la relación entre las variables de estudio**

Para comprobar la relación que existe entre las variables cultura orientada del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Universidad Estatal Amazónica, se utilizó la técnica de análisis de correlación y regresión múltiple, calculando el índice de correlación de Pearson.

### **DISCUSIÓN**

Como resultados más relevantes, obtenidos mediante esta investigación realizada en la Universidad Estatal Amazónica, en donde se avaluó la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de esta institución, como se puede evidenciar casi en todos los componentes del aprendizaje organizacional, han dado una valoración superior al tres, un valor considerablemente alto, ya que su máxima valoración es cinco, mientras que en los componentes del desempeño laboral existe una valoración superior a cuatro, de manera general se evidencia que los empleados tienen un alto rendimiento, sin embargo existe pequeños aspectos que se deben ser analizados y reforzados para de esta manera crear una política interna en donde se promueva el aprendizaje organizacional y por ende elevara el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad, y de manera general se puede concluir

que existe una correlación fuerte entre las variables de estudio, lo que influye positivamente en el desempeño laboral y esto es muy beneficioso para la institución.

Los resultados obtenidos de esta investigación hay que contrastar con los resultados de otras investigaciones similares, con este antecedente los hallazgos que se obtuvieron corroboran con la investigación realizada por Torres & Quispe (2019), en donde manifiesta que existe una correlación muy significativa y positiva entre las dos variables de estudio, con esto queda evidenciado que a mayor aprendizaje organizacional mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, las personas tienen un mayor aprendizaje cuando sus expectativas se muestran reflejadas en la institución, ya que cuando las visiones son compartidas generan una relación que da sentido, propósito y coherencia en todos los trabajos que llevan a cabo las organizaciones.

Los hallazgos de esta investigación también corroboran con los resultados obtenidos de Por Rodríguez & Pacheco, C. (2020), del aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público, en donde demuestra mucha deficiencia en el aprendizaje organizacional, lo que se evidencia es no existe una correlación entre las variables estudiadas, la principal causa es el ausentismo de capacitaciones.

## **CONCLUSIONES**

En esta investigación se establecieron la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Amazónica, las percepciones fueron evaluadas a través de una encuesta de doce preguntas, en donde siete preguntas corresponden al aprendizaje organizacional y las otras cinco al desempeño laboral del personal administrativo de la UEA. La misma que fue aplicada a cincuenta y seis trabajadores, estos resultados evidenciaron que si existe una cultura de aprendizaje dentro de la institución.

Para determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio, se analizó a través de la técnica de relación simple, los resultados de esta investigación arrojaron que

existe una correlación fuerte entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Estatal Amazónica, también se demostró que influye muchísimo en el rendimiento laboral, pero sin embargo se pudo evidenciar que existen aspectos que deben ser reforzados para de esta manera promover mejor aprendizaje dentro de la institución.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesionales que laboran en la Universidad Estatal Amazónica, en la cual trabajan un total de ochenta (80) empleados en las diferentes oficinas.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

- Arce, M. & Chávez, E. (2019). Aprendizaje individual vs aprendizaje organizacional. [Individual learning vs organizational learning]. (Tesis de posgrado). Universidad de Piura. Piura, Perú. <https://n9.cl/oqiea>
- Cáceres, E. (2018), Aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes del departamento académico de ciencias empresariales de la Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas. [Organizational learning and its relationship with the work performance of the professors of the academic department of business sciences of the National University José María Arguedas, Andahuaylas]. (Tesis de posgrado). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. <https://n9.cl/ot3id>
- Chávez, A. (2017), Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. [Performance management in educational organizations]. *Horizonte de la ciencia*, 4(6). 75-81. <https://n9.cl/ogry6>

- Gabini, S. (2017). Potenciales predictores del rendimiento laboral. [Potential predictors of job performance] (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de la Plata. La Planta, Argentina. <https://n9.cl/ujmh7>
- Gómez, J. (2017). La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las Mipymes de Durango Capital. [Business culture and organizational learning disabilities in Mipymes of Durango Capital]. *Universidad & Empresa*, 19 (33). 113-136. <https://n9.cl/nb2w3>
- Henríquez, G. R., Vallaey, F., & Garzón, M. A. (2018). El aprendizaje organizacional como herramienta para la universidad que aprende a ser responsable socialmente. [Organizational learning as a tool for the university that learns to be socially responsible]. *Fundación para la Investigación y el Desarrollo Educativo Empresarial*, 11(20), 116-140. <https://n9.cl/tqky5>
- Londoño, J. A., & Acevedo, C. A., (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. [Organizational learning (OA) and business performance under the dynamic learning capabilities approach]. *Revista CEA*, 4(7). 103-118. <https://n9.cl/ikwfu>
- López, J. A., & Garza, M. T. (2018). Tecnología y aprendizaje organizacional factores influyentes sobre la satisfacción profesional en residentes de pregrado. [Technology and organizational learning influential factors on professional satisfaction in undergraduate residents]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2). 1-23. <https://n9.cl/maedj>
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. [Conditions for organizational learning and innovation management practices: an analysis in medium-sized companies]. *Información Tecnológica*, 31(3). 209-218. <https://n9.cl/r4o8u>
- Porras, D. R., (2018). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. [Conceptual approaches to organizational learning]. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 7(1). 20-25. <https://n9.cl/y232g>

- Rincón, R. A. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. [Knowledge management and organizational learning]. *Informes Psicológicos*, 17(10). 53-70. <https://n9.cl/5vbr8>
- Rodríguez, R. M., & Pacheco R. C., (2020). Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público. [Organizational learning and its impact on job performance, a look at the public]. *Revista Virtual Aglala*, 11(1). 80 - 89. <https://n9.cl/nmz84>
- Torres, S. V., & Quispe H, E., (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. [The interaction of organizational learning and job performance of educators from public educational institutions ]. *Revista de Investigación en Psicología*, 2(2). 407 - 422. <https://n9.cl/kxw98>
- Vallejo, D., (2021). Relación del Aprendizaje Organizacional y el Rendimiento Laboral en Instituciones Financieras. [Relationship of Organizational Learning and Job Performance in Financial Institutions]. (Tesis de posgrado). Universidad Internacional del Ecuador. Quito, Ecuador. <https://n9.cl/0g4i6>