

La relación entre el Aprendizaje Organizacional y los resultados en el desempeño financiero de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga

The relationship between Organizational Learning and the results in the financial performance of the University of the Armed Forces ESPE Latacunga headquarters

Diego Fernando Casco Núñez, Franklin Eduardo Mendoza Velastegui, Oscar Marcelo Cadena Chávez

Resumen

Esta investigación tiene el objetivo de analizar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño financiero en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. Se empleó una metodología cuantitativa que combinó elementos descriptivos, como el análisis de los indicadores financieros y los estadísticos inferenciales para el procesamiento de la encuesta. La muestra de estudio contó con 88 colaboradores pertenecientes a la institución. Los resultados obtenidos del análisis de los indicadores financieros identificaron una rentabilidad aceptable con un ROA de 0,07 centavos de dólar y un ROE de 0,11 centavos de dólar, por otra parte, el desempeño financiero está fuertemente relacionado con cada uno de los factores clave del aprendizaje organizacional como son: ACE con coeficiente de 0.633, ACI con coeficiente de 0.715, DDC con coeficiente de 0.718, ITC con coeficiente de 0.727 y MO con coeficiente de 0.772. En conclusión, la institución exhibe una gestión sólida.

Palabras clave: Aprendizaje Organizacional; Desempeño Financiero; Adquisición y conocimientos; Rentabilidad

Diego Fernando Casco Núñez

Universidad de las Fuerzas Armadas Espe | Latacunga | Ecuador | dfcasco@espe.edu.ec
<http://orcid.org/0009-0000-2675-0975>

Franklin Eduardo Mendoza Velastegui

Universidad de las Fuerzas Armadas Espe | Latacunga | Ecuador | femendoza@espe.edu.ec
<http://orcid.org/0009-0005-8034-7286>

Oscar Marcelo Cadena Chávez

Universidad de las Fuerzas Armadas Espe | Latacunga | Ecuador | omcadena@espe.edu.ec
<http://orcid.org/0000-0002-0121-0486>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.198>
ISSN 2737-6230
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240198
Quito, Ecuador

Enviado: mayo 01, 2024
Aceptado: julio 02, 2024
Publicado: septiembre 04, 2024
Publicación Continua

Abstract

This research aims to analyze the relationship between organizational learning and financial performance at the University of the Armed Forces ESPE Latacunga campus. A quantitative methodology was used that combined descriptive elements, such as the analysis of financial indicators and inferential statistics for the processing of the survey. The study sample included 88 collaborators belonging to the institution. The results obtained from the analysis of the financial indicators identified an acceptable profitability with a ROA of 0.07 cents of a dollar and a ROE of 0.11 cents of a dollar. On the other hand, financial performance is strongly related to each of the key factors of organizational learning such as: ACE with a coefficient of 0.633, ACI with a coefficient of 0.715, DDC with a coefficient of 0.718, ITC with a coefficient of 0.727 and MO with a coefficient of 0.772. In conclusion, the institution exhibits solid management.

Keywords: Organizational Learning; Financial Performance; Knowledge Acquisition; Profitability

Introducción

Las organizaciones prosperan cuando tienen ventajas competitivas basadas en ideas e innovación eficientes y estratégicas. Conseguir estrategias adecuadas que proporcionen ventajas competitivas es un proceso continuo (Prelogar et al., 2022). Lograr eficiencia en entornos estables depende de la estandarización de rutinas, la división del trabajo y el control de gestión, que son estrategias convencionales. De esta manera, el aprendizaje organizacional se convierte en un motor fundamental para el éxito sostenible y la posición de liderazgo en la industria.

Recientemente, el fenómeno del aprendizaje organizacional ha ganado considerable atención y ha sido objeto de estudio por parte de diversos académicos y profesionales (Vieira et al., 2023). Investigaciones previas han destacado la estrecha relación que presenta esta variable con el rendimiento empresarial, la innovación y la competitividad a nivel global (Vieira et al., 2023). Aunque la literatura existente aborda este tema en diversos contextos, incluido el ámbito educativo, algunas voces argumentan que estos enfoques son limitados e insuficientes para abordar su complejidad y alcance (Mustapha et al., 2022). Por lo que, se destaca como una piedra angular en la construcción de ventajas competitivas en el ámbito de la gestión estratégica. Esta práctica no solo implica la adquisición de conocimientos y habilidades individuales, sino que también se extiende al ámbito colectivo de la organización (López et al., 2005).

En realidad, las instituciones de educación superior han sido consideradas durante mucho tiempo como centros de creación y aplicación de conocimientos para la sociedad en general, pero no sólo como organizaciones de aprendizaje que desarrollan y transfieren conocimientos para mejorar sus propios procesos básicos. Para la rendición de cuentas, el amaestramiento debería ser la labor central de las instituciones de educación superior. Sin embargo, las universidades han sido destacadas como un ejemplo de organizaciones que no participan eficazmente en el aprendizaje organizacional (Respati et al., 2023).

En el contexto actual, por distintos cambios continuos en el entorno social, económico y tecnológico, las universidades han enfrentado el desafío de adaptarse de manera efectiva para asegurar su sostenibilidad y éxito a largo plazo (Voznyak et al., 2021). Dicha adaptación no

refleja únicamente la actualización de programas académicos sino también en la forma en que las instituciones educativas gestionan sus cursos organizacionales. En este escenario, mediante el aprendizaje organizacional emerge como un factor crítico que podría influir significativamente el desempeño financiero de las universidades ecuatorianas.

Cabe mencionar que el desempeño financiero de las universidades en Ecuador ha sido un indicador clave de salud y/o estabilidad, lo cual refleja la capacidad de generar ingresos, administrar sus gastos, reinvertir en su misión educativa y de investigación. Es así como, un manejo adecuado de desempeño no solo asegura la sostenibilidad a largo plazo, sino que también mejora su capacidad para atraer, retener talento, invertir en infraestructura y ofrecer becas a los estudiantes (Ozyuksel, 2022). Por tanto, entender de manera correcta estos factores puede influir positivamente en este desempeño, lo cual es importante para los líderes o gestores universitarios.

Un estudio realizado por Chavali et al. (2021), expresa que, en las Instituciones educativas como la Universidad Estatal de Milagro, Pontificia Universidad Católica del Ecuador y Universidad Autónoma de los Andes han implementado estas estrategias de aprendizaje organizacional, por lo que, han reportado un incremento promedio de 15% en sus ingresos anuales, en comparación con un aumento del 5% en Instituciones que no las han implementado. El autor menciona que este incremento se atribuyó a la mejora en la captación de estudiantes, programas educativos continuos y asociaciones del sector empresarial. Estas Universidades que han invertido en nuevas tecnologías educativas como parte de su modelo estratégico de aprendizaje, reportaron un retorno de inversión (ROI) del 20% en términos de mejora en la eficiencia académica, comparado con un ROI del 8% en Instituciones que realizaron inversiones tecnológicas sin un enfoque de aprendizaje organizacional.

Dado lo anterior, el propósito principal de esta investigación es examinar la interacción entre el Aprendizaje Organizacional y el desempeño financiero en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. El objetivo es establecer una relación sólida entre dos variables cruciales para el éxito de cualquier entidad: el fomento del aprendizaje dentro de la organización y el rendimiento financiero obtenido.

Desarrollo

Aprendizaje organizacional

Básicamente, puede verse como el proceso mediante el cual un individuo adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y opiniones. No existe una definición común que goce de amplia aceptación. Sin embargo, algunos investigadores en estudios sobre aprendizaje organizacional especifican que es una habilidad que aumenta el desempeño de la empresa con el tiempo, Umma (2021), definió como “un proceso consciente o inconsciente que afecta la acción organizacional que contiene sus propios factores mediante la adquisición de conocimiento, alcanzando el conocimiento y evaluándolo con la ayuda de la memoria organizacional”.

En consecuencia, la capacidad de aprendizaje organizacional puede ser analizada a través de dos dimensiones fundamentales: qué se aprende (conocimiento) y cómo se aprende (proceso). En cuanto a lo aprendido, el concepto abarca no solo la adquisición de conocimientos, sino también la comprensión individual, la comunicación interpersonal y la toma de decisiones en grupo. Estas facetas son cruciales para el desarrollo de una cultura organizacional que fomente el crecimiento y la innovación continua (Ahmad & Jameel, 2021).

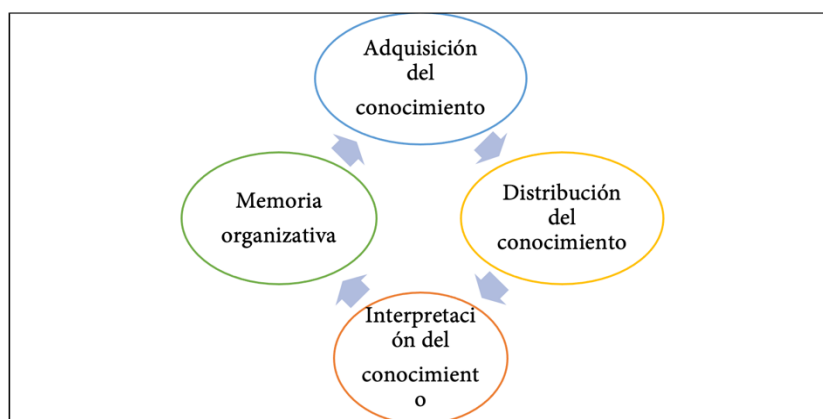
Por lo tanto, el aprendizaje organizacional abarca la dinámica de movilización y transferencia de conocimiento dentro de una entidad estructurada. En este proceso, se promueve la integración de todos los niveles organizativos y de las personas que la conforman, creando un ambiente propicio para el intercambio de conocimientos y la generación de experiencia. Este intercambio facilita la adquisición colectiva de habilidades, la resolución de problemas y la innovación, fortaleciendo así la capacidad de la organización para adaptarse y prosperar en un entorno cambiante (Andril et al., 2021).

Según González et al. (2021), menciona que, es crucial distinguir entre el aprendizaje adaptativo y el generativo. Mientras que el primero se centra en la capacidad de la organización para adaptarse y enfrentar los desafíos del entorno externo, el segundo implica un cuestionamiento más profundo de los valores subyacentes y las suposiciones organizacionales. Esta diferencia revela la complejidad del aprendizaje organizacional y destaca la necesidad de abordar tanto la capacidad de adaptación como la reflexión crítica para un aprendizaje efectivo y sostenible dentro de una institución.

Fases del proceso de aprendizaje organizativo

Según Gil (2014), el conocimiento en las organizaciones no fluye de manera espontánea. Para que las instituciones puedan obtener una ventaja competitiva a través de su uso, es crucial comprender cómo expandir, diseminar y aprovechar el conocimiento de manera efectiva en su interior. Sin embargo, la literatura sobre el tema no ha establecido una única terminología para describir las diversas etapas del proceso de aprendizaje organizacional, ni ha identificado un número uniforme de estas etapas. Por consiguiente, siguiendo la propuesta de Huber (1991, p. 88), se pueden distinguir cuatro fases clave: adquisición de conocimiento, distribución de información, interpretación de la información y memoria organizativa (consultar figura 1). Esta perspectiva proporciona un marco sólido para comprender cómo las instituciones u organizaciones pueden gestionar y aprovechar eficazmente su conocimiento interno para mejorar su desempeño y mantenerse competitivas en un entorno en constante cambio.

Figura 1. Fases del proceso de aprendizaje organizativo



Fuente: elaboración propia

La adquisición del conocimiento implica el proceso de obtener nuevo conocimiento que puede ser relevante y útil para la organización en su búsqueda de la mejora continua y la innovación. El objetivo principal de la distribución del conocimiento es garantizar que el conocimiento relevante esté disponible para aquellos que lo necesiten, promoviendo así la colaboración, la innovación y la toma de decisiones informadas dentro de la organización. Interpretación del conocimiento se refiere al proceso mediante el cual la organización analiza y comprende el conocimiento adquirido, contextualizándolo y dándole sentido dentro de su propio marco de referencia y experiencia. Memoria organizativa es fundamental para la adaptación, la innovación y la mejora continua de una organización, ya que proporciona un repositorio de conocimiento que puede ser utilizado para abordar desafíos presentes y futuros (Martínez & Gallego, 2007).

Desempeño financiero universitario

La gestión del desempeño financiero pertenece al alcance de la misma. Su contenido y proceso incluyen principalmente la planificación, entrenamiento, evaluación y retroalimentación. En realidad, es un proceso que refleja qué tipo de resultados se logran de cierta manera en un período de tiempo determinado. En la actualidad, los indicadores de evaluación en el país y en el extranjero se han convertido en el principal medio para que los departamentos gubernamentales formulen políticas educativas, dividan los recursos educativos y fortalezcan la gestión escolar.

Por otro lado, el estudio realizado por Huang Ying et al., sobre la gestión del desempeño financiero en el ámbito educativo de colegios y universidades. Sus hallazgos revelaron que la evaluación del desempeño financiero y la contabilidad de costos de las actividades son herramientas clave para comprender directamente la eficiencia y los beneficios económicos derivados de los fondos financieros escolares. Además, destacaron que los indicadores de impacto directo, como el nivel educativo alcanzado y los resultados de la investigación científica, juegan un papel fundamental en la determinación del rendimiento y la efectividad de la gestión en estas instituciones educativas. Por lo que, subrayan la importancia de implementar prácticas de gestión efectivas y

basadas en datos para garantizar la asignación eficiente de recursos y el logro de los objetivos institucionales en el ámbito educativo.

La innovación empresarial y el rendimiento financiero

La literatura abunda en evidencia que respalda la correlación positiva entre la innovación empresarial y el rendimiento financiero. Más específicamente, se ha encontrado que la innovación contribuye al desarrollo y fortalecimiento de las competencias centrales y capacidades de una empresa. Esto implica que las habilidades, conocimientos, experiencia y capacidad de acción de una institución se ven enriquecidos, lo que, a su vez, mejora su eficiencia en la detección y utilización de los recursos disponibles (Akgün et al., 2013). Además, estas competencias no solo facilitan la resolución de problemas comerciales, sino que también ayudan a capturar las ventajas impulsadas por el mercado, permitiendo a la empresa mantenerse competitiva y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno empresarial. En última instancia, la innovación empresarial no solo impulsa el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa, sino que también puede proporcionar una ventaja significativa en un mercado cada vez más competitivo y dinámico.

El Aprendizaje organizacional y el desempeño financiero

El aprendizaje organizacional se destaca como una ventaja competitiva sostenible para las empresas, ya que su proceso no solo beneficia a los miembros de las instituciones educativas superiores, sino que también repercute positivamente en la gerencia a través de una retroalimentación enriquecedora para la gestión. Esta dinámica permite a la empresa adaptarse de manera continua y proactiva a los cambios del entorno empresarial, lo que fortalece su capacidad para identificar oportunidades emergentes y superar desafíos de manera eficiente (López et al., 2005). Al fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo en todos los niveles de la organización, se establece un ciclo virtuoso en el que la retroalimentación constante impulsa la innovación y el crecimiento, contribuyendo así a un desempeño financiero sólido y sostenible en el largo plazo.

Metodología

Ruta de investigación

La investigación empleó un enfoque cuantitativo, que combinó elementos descriptivos como la media y la frecuencia de respuestas de los servidores públicos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Se ha utilizado un diseño correlacional de corte transversal para relacionar las dimensiones de las variables aprendizaje organizacional y Desempeño financiero con el propósito de exponer el nivel de impacto que posee la una con la otra.

El diseño de investigación utilizado fue correlacional, la elección de este se justifica por el interés en examinar la relación entre dos variables fundamentales: el aprendizaje organizacional

y el desempeño financiero. Pues estas perspectivas permiten explorar cómo estas variables están interrelacionadas y cómo los cambios en una pueden influir en la otra. El uso de SPSS amplía las capacidades analíticas al permitir un análisis estadístico detallado. Esto facilita la identificación y cuantificación precisa de la fuerza y la dirección entre ellas. De esta manera permite una interpretación más concreta de los resultados, lo que contribuye a obtener conclusiones más confiables.

Participantes de la investigación

Para seleccionar la muestra de estudio, se optó por un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual permitió suministrar el instrumento al personal operativo de los departamentos financiero, administrativo, mantenimiento y directivos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. Esta elección se basó en el criterio de inclusión basado en la disponibilidad y autorización de los departamentos para participar y responder a la investigación en un periodo de 10 días. No obstante, el único criterio de exclusión utilizado correspondió a la no respuesta de los encuestados.

Diseño y confiabilidad del instrumento

Se utilizó una encuesta estructurada por 33 ítems, distribuidos de manera equitativa para cada una de las dimensiones del Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Financiero. En relación con variable independiente, se exploraron dimensiones como la adquisición de conocimiento externo (ACE), adquisición de conocimiento interno (ACI), distribución de conocimiento, interpretación colectiva y memoria organizativa. Respecto a la variable dependiente, se analizaron la competitividad e innovación y resultados financieros.

Las preguntas del cuestionario fueron propuestas y adaptadas del estudio de López et al. (2005), del Departamento de Administración de Negocios de la Universidad de Oviedo, España. Se utilizó una escala de Likert para la calificación, donde el valor 1 correspondía a “totalmente insatisfecho” y el valor 5 ha “totalmente satisfecho”. La utilización de un estudio validado garantiza la recopilación de datos de calidad, puesto que, exponen resultados con robustez estadística que son expuestos en estudios científicos de revistas indexadas en eje de las ciencias empresariales.

Por otro lado, para establecer la confiabilidad del instrumento de medición, es crucial evaluar su confiabilidad. En este estudio, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (α) como medida de confiabilidad, el cual determinó un valor notablemente alto en cada una de las dimensiones tanto para la variable independiente como dependiente. Esta cifra supera con diferencias significativas el umbral estándar de 0.80, indicando una confiabilidad excepcional del instrumento utilizado. Según García (2018), los instrumentos con puntuaciones iguales o superiores a 0.80 son considerados altamente confiables, lo que respalda aún más la solidez de los resultados obtenidos en esta investigación.

Los resultados revelaron un alto nivel de confiabilidad en cada uno de estas: en la variable independiente se analizó que el ACE demostró una confiabilidad del 94% entre 4 elementos, ACI alcanzó un 96% entre 3 elementos, DDC obtuvo un 97% entre 5 elementos, ITC mostró un 96% entre 5 elementos y MO presentó un 97% entre 8 elementos, los resultados para la variable dependiente es que el CEI exhibió un 95% entre 5 elementos, y finalmente, el REF registró una confiabilidad del 97% entre 3 elementos.

Obteniendo de esta manera un coeficiente Alfa de Cronbach global de 98% entre 33 elementos. Estos valores resaltan la consistencia y fiabilidad de los diferentes aspectos evaluados en el estudio, proporcionando una sólida base para el análisis y las conclusiones derivadas de la investigación.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensiones	Codificación	Alfa de Cronbach	N de elementos
Adquisición conocimiento externo	ACE	0,942	4
Adquisición de conocimiento interno	ACI	0,965	3
Distribución de conocimiento	DDC	0,970	5
Interpretación colectiva	ITC	0,965	5
Memoria organizativa	MO	0,973	8
Competitividad e innovación	CEI	0,954	5
Resultados económicos financieros	REF	0,978	3
Alfa global		0,984	33

Fuente: resultados logrados por los autores de la investigación.

Resultados

Con el propósito de alcanzar el objetivo general de esta investigación, se llevó a cabo una encuesta dirigida al personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, abarcando a directivos, personal financiero, administrativo y de mantenimiento. En total, participaron 88 encuestados, cuyos resultados de los perfiles sociodemográficos son los siguientes resultados.

Mediante la tabla 2 se observa que el 60% fueron hombres, mientras que el 40% restante fueron mujeres. Respecto a la distribución por edades, encontramos que el 64.8% se sitúa en el rango de mayor de 40 años, seguido por el 20.5% en el rango de 34 a 39 años, el 13.6% entre 29 y 33 años, y únicamente el 1.1% menor de 28 años. En cuanto a la formación académica, el 40.9% de los encuestados poseen estudios de posgrado, el 22.7% cuenta con estudios de pregrado, el 21.6% son tecnólogos, y el 14.8% tienen el grado de bachiller. En lo que respecta a la remuneración, el análisis revela que el 35.2% de los 88 encuestados perciben un salario en el rango de \$701 a \$1000, mientras que, el 28.4% reciben más de \$1300. El 27.3% se encuentra en el rango de \$1001 a \$1300, y solo el 9.1% ganan menos de \$700. Por último, al examinar los cargos que desempeñan los en-

cuestados, se encontró que el 54.5% pertenecen al personal administrativo, el 23.9% son docentes, el 15.9% trabajan en mantenimiento, y solo un pequeño porcentaje, el 3.4% y 2.3% respectivamente, ocupan cargos directivos y financieros.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

Variable de control		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	35	39,8
	Masculino	53	60,2
Edad	Menor a 28 años	1	1,1
	De 29 – 33 años	12	13,6
	De 34 – 39 años	18	20,5
	Mayor a 40 años	57	64,8
Formación académica	Bachiller	13	14,8
Tecnólogo		19	21,6
	Pregrado	20	22,7
	Posgrado	36	40,9
Remuneración	Menor a \$700	8	9,1
	De \$701 – \$1000	31	35,2
	De \$1001 – \$1300	24	27,3
	Mayor a \$1300	25	28,4
Cargo que desempeña	Directivo	3	3,4
	Administrativo	48	54,5
	Financiero	2	2,3
	Docente	21	23,9
	Mantenimiento	14	15,9

Fuente: elaboración propia

Identificación de los factores de explicación del aprendizaje organizacional

La Tabla 3 proporciona las Medidas KMO (Kaiser – Meyer – Olkin), que son indicadores de la adecuación del muestreo en el análisis factorial realizado en el estudio. El valor obtenido de 0.905 indica que la muestra utilizada en la investigación es altamente adecuada para el análisis factorial, lo que significa que los datos recopilados son representativos y suficientes para extraer conclusiones significativas.

Tabla 3. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,905
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3201,748
	gl	528
	Sig.	0,000

Fuente: elaboración propia

La tabla 4 proporciona una visión general de la varianza total experimentada en el estudio. Se identifican cinco factores principales extraídos, los cuales representan un impresionante 76.64% de los porcentajes acumulados de varianza. Estos factores son fundamentales para comprender diversos aspectos del comportamiento financiero en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y se han agrupado en categorías significativas que abarcan desde la adquisición y distribución del conocimiento hasta la interpretación colectiva y la memoria organizativa.

Los factores identificados en el análisis como, adquisición del conocimiento externo, adquisición del conocimiento interno, distribución del conocimiento, interpretación colectiva y memoria organizativa, ofrecen una comprensión integral de cómo la institución maneja y utiliza la información financiera para tomar decisiones estratégicas y mejorar su desempeño.

La adquisición del conocimiento externo y el conocimiento interno reflejan la capacidad de la universidad para obtener información financiera tanto del entorno externo como de sus propios procesos internos, lo que permite una toma de decisiones eficaz. La distribución del conocimiento se centra en cómo se comparte y comunica la información financiera dentro de la organización, mientras que la interpretación colectiva examina cómo se comprenden y utilizan estos datos en el contexto más amplio de la institución. Por último, la memoria organizativa aborda la capacidad de la universidad para aprender de sus experiencias pasadas y utilizar ese conocimiento para mejorar continuamente su desempeño financiero.

Tabla 4. Varianza total explicada

	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
ACE	6,759	20,482	20,482
ACI	6,355	19,257	39,739
DDC	4,505	13,652	53,392
ITC	4,304	13,043	66,435
MO	3,368	10,207	76,642

Fuente: elaboración propia

El análisis de los componentes principales, detallado en la Tabla 5, revela cinco factores principales extraídos: ACE, ACI, DDC, ITC y MO, diseñados para evaluar el aprendizaje organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Los resultados demuestran una sólida gestión en la mayoría de las variables examinadas.

Se identifica una gestión moderada en el componente “Distribución del Conocimiento” (DDC). Específicamente, se observa esta moderación en áreas clave como la asistencia periódica de los servidores de la institución a ferias y exposiciones con un coeficiente de 0.416, así como en la disposición para experimentar con nuevas ideas y enfoques relacionados con el desempeño laboral, donde obtiene un puntaje de 0.500. Asimismo, se destaca una gestión moderada en la variable relacionada con el apoyo institucional a sistemas y procedimientos de innovación, con un puntaje de 0.489. Por otro lado, la variable que evalúa la comunicación de los objetivos institu-

cionales a todos los servidores obtiene un puntaje de 0.550, indicando una gestión relativamente más sólida en este aspecto.

Al profundizar en el componente “Adquisición del Conocimiento Externo” (ACE), se identifica una gestión moderada en cuatro variables específicas que reflejan aspectos fundamentales del aprendizaje organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

En primer lugar, se destaca la presencia de personas dentro de la organización que participan en varios equipos o divisiones, desempeñando además el papel de vínculos entre ellos. Este aspecto, crucial para la integración y colaboración interdepartamental, muestra un coeficiente de 0.581. Asimismo, se observa que los servidores comparten conocimientos y experiencias entre sí, promoviendo así un ambiente de aprendizaje colaborativo. El comportamiento, muestra un coeficiente moderado de 0.459, sugiriendo oportunidades para fortalecer y fomentar aún más esta práctica.

Otro aspecto relevante es el desarrollo de programas de rotación interna, diseñados para facilitar la movilidad de los servidores entre diferentes departamentos o funciones, obtiene un coeficiente de 0.545. Finalmente, se destaca la existencia de bases de datos institucionales destinadas a almacenar experiencias y conocimientos, con el propósito de aprovecharlos en el futuro, recurso valioso dentro de la institución, muestra un coeficiente de 0.558, lo que propone optimizar su utilización y promover una cultura de gestión del conocimiento más sólida.

El análisis detallado del componente Adquisición del Conocimiento Interno (ACI) revela un panorama favorable, donde todas sus variables muestran una gestión sólida, superando consistentemente un coeficiente de 0.6. Lo que refleja un compromiso notable por parte de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE en áreas clave relacionadas con la base de datos de la institución. Dentro de este componente, se destacan diversas variables que abarcan desde el buen uso de la base de datos hasta el manejo adecuado del mismo. La consistencia en los puntajes obtenidos indica una implementación efectiva de estrategias y políticas destinadas a fortalecer la adquisición del conocimiento interno.

Al analizar el componente de Memoria Organizativa, se observa un panorama en el que dos variables muestran una gestión moderada, lo que indica áreas clave para el crecimiento y la mejora continua en la Universidad. La primera variable, que evalúa si la institución tiene un nivel de innovación superior al promedio del sector de educación superior, obtiene un coeficiente de 0.489. Aunque este resultado refleja un progreso significativo en el impulso de la innovación dentro de la misma, también sugiere oportunidades para fortalecer y ampliar aún más las iniciativas de innovación y creatividad en su entorno educativo. De manera similar, la segunda variable, que evalúa la tasa de éxito de participación en la oferta académica de la institución, muestra un coeficiente de 0.420. Esto indica que si bien la participación en la oferta académica es sólida, aún existen oportunidades para mejorar y optimizar el rendimiento en este aspecto específico.

Por último, en el componente de Interpretación Colectiva (ITC), se destaca una gestión positiva en todas sus variables, lo que subraya la capacidad de la Universidad para fomentar una comprensión compartida y una visión colectiva entre su personal y miembros de la comunidad educativa. Lo que indica, el compromiso de la institución con la promoción de una cultura organizacional sólida y cohesiva, donde se valora y fomenta la participación activa, la comunicación abierta y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad universitaria. La presencia de una buena gestión en estas variables indica que la universidad está bien posicionada para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan en su entorno educativo.

Tabla 5. Matriz de componente rotado

	Componente				
	ACE	ACI	DDC	ITC	MO
1. Se promueven acuerdos de cooperación con otras empresas privadas y públicas, universidades, e institutos técnicos.	0,021	0,207	0,794	0,068	0,368
2. La universidad está en contacto con profesionales y técnicos expertos.	0,055	0,118	0,866	0,114	0,189
3. La universidad incentiva a sus servidores a unirse con redes formales como asociaciones internas.	0,430	0,196	0,693	0,324	0,103
4. Los servidores asisten periódicamente a ferias y exposiciones.	0,556	0,330	0,416	0,452	-0,010
5. Existe una política de I+D consolidada e ingeniosa.	0,535	0,206	0,631	0,262	-0,066
6. La institución experimenta con nuevas ideas y enfoques sobre el desempeño laboral continuamente.	0,547	0,159	0,500	0,487	0,013
7. La institución da soporte a los sistemas y procedimientos organizacionales innovación.	0,470	0,281	0,489	0,481	0,045
8. Todos los servidores son informados sobre los objetivos de la institución.	0,432	0,187	0,550	0,063	0,358
9. Periódicamente se realizan reuniones para informar a todos los servidores sobre las últimas innovaciones en la IES.	0,744	0,221	0,109	0,272	0,244
10. La institución cuenta con mecanismos formales para garantizar el intercambio de mejores prácticas entre los diferentes campos de actividad.	0,667	0,368	0,107	0,360	0,254
11. Hay personas dentro de la organización que participan en varios equipos o divisiones y que también actúan como vínculos entre ellos.	0,581	0,414	0,346	0,177	0,221
12. Existen personas encargadas de recolectar, reunir y distribuir las sugerencias de los servidores internamente	0,647	0,272	0,156	0,513	0,053
13. Todos los miembros de la institución comparten el mismo objetivo con el que se sienten comprometidos	0,711	0,342	0,026	0,201	0,361
14. Los servidores comparten conocimientos y experiencias hablando entre sí.	0,459	0,356	0,403	-0,001	0,392
15. El trabajo en equipo es una práctica muy común en la institución	0,620	0,309	0,217	0,222	0,367
16. La institución desarrolla programas de rotación interna para facilitar el cambio de los servidores de un departamento o una función a otra.	0,545	0,212	0,115	0,173	0,511

	Componente				
	ACE	ACI	DDC	ITC	MO
17. La institución ofrece otras oportunidades para aprender (visitas a otras partes internas de la organización, programas de formación, etc.).	0,768	0,290	0,272	0,199	0,057
18. La institución cuenta con bases de datos para almacenar sus experiencias y conocimientos para poder utilizarlos más adelante.	0,558	0,497	0,235	0,286	0,084
19. La institución tiene directorios o correos electrónicos archivados según el campo al que pertenecen, para así encontrar un experto en cualquier tema específico.	0,244	0,762	0,199	0,163	0,121
20. La institución cuenta con bases de datos actualizadas.	0,290	0,735	0,238	0,205	0,232
21. Poseo acceso a la base de datos de la institución y documentos a través de algún tipo de red (Lotus Notas, intranet, etc.)	0,235	0,744	-0,009	0,451	0,150
22. Las bases de datos se mantienen siempre actualizadas	0,152	0,782	0,083	0,325	0,184
23. Todos los directivos y operativos de la institución tienen acceso a las bases de datos de la IES.	0,223	0,756	0,251	0,094	0,155
24. Los servidores de área utilizan frecuentemente las bases de datos de manera codificada para la administración del conocimiento.	0,339	0,720	0,162	0,243	0,213
25. El sistema facilita el trabajo de los directivos y operativos	0,283	0,749	0,191	0,106	0,263
26. La institución tiene buena reputación en el sector de educación superior.	0,043	0,261	0,216	0,086	0,781
27. La institución se adapta fácilmente a las condiciones cambiantes del entorno.	0,208	0,180	0,077	0,573	0,578
28. La institución tiene un nivel de innovación superior al promedio del sector de educación superior.	0,271	0,338	0,315	0,469	0,489
29. La institución tiene una alta tasa de éxito de participación en su oferta académica (pregrado, posgrado, entre otras).	0,338	0,239	0,404	0,559	0,420
30. La oferta académica entregada por la institución se considera de alta calidad.	0,375	0,275	0,292	0,187	0,660
31. Está satisfecho con respecto al crecimiento de la oferta académica de la institución.	0,332	0,446	0,105	0,679	0,159
32. Está satisfecho por los niveles de crecimiento en ventas de la oferta académica de la institución	0,360	0,398	0,257	0,667	0,263
33. Está satisfecho con respecto al crecimiento de los ingresos en la institución producto de su oferta académica	0,368	0,428	0,239	0,658	0,179

Fuente: elaboración propia

Análisis del desempeño financiero de la ESPEL

La tabla 6 explico los resultados obtenidos del cálculo de los indicadores financieros de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPEL, ofreciendo una visión clara del desempeño financiero de la institución. Esto demuestra la capacidad de la universidad para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, con un margen de 2,35 dólares. Este indicador es un reflejo directo de la

solidez de la gestión financiera institucional y su capacidad para administrar eficazmente sus obligaciones financieras de corto plazo (SUPERCIA, 2021). Además, se identificó que se encuentra en una posición favorable para abordar futuros desafíos financieros y aprovechar oportunidades de inversión para un crecimiento constante y sólido.

Por otra parte, el nivel de endeudamiento del activo presentó un índice de endeudamiento de 0,39 centavos de dólar, esto quiso decir que, la universidad no depende en su mayoría de sus acreedores para financiar sus operaciones y proyectos (SUPERCIA, 2021). Este bajo nivel de endeudamiento es un indicador positivo de la salud financiera de la institución, ya que sugiere una gestión prudente y sostenible. La capacidad de operar con un bajo nivel de deuda proporciona una mayor capacidad para tomar decisiones estratégicas a largo plazo sin comprometer su estabilidad económica.

Finalmente, es importante destacar los resultados del retorno sobre activos (ROA) y el retorno sobre el patrimonio (ROE) de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPEL. El ROA, fue de 0,07 centavos de dólar, y el ROE, que alcanzó 0,11 centavos de dólar, estos son indicadores clave que proporcionan una visión integral del rendimiento financiero y la eficiencia de la universidad en la utilización de sus activos y recursos para generar ganancias entre las partes interesadas (SUPERCIA, 2021). Por lo que, se evidenció un desempeño financiero efectivo y una utilización eficiente de los recursos disponibles, lo que contribuye a fortalecer la posición financiera y la sostenibilidad de la institución a largo plazo.

Tabla 6. Indicadores financieros

Índice	Formula	Resultado
Índice de liquidez corriente	$\frac{3181725,21}{1351419,6}$	2,35
Endeudamiento del activo	$\frac{1884657,82}{4822893,88}$	0,39
ROA	$\frac{336752,49}{4822893,88}$	0,07
ROE	$\frac{346752,49}{3038236,06}$	0,11

Fuente: elaboración propia

Correlación de Spearman

La Tabla 7 presenta los resultados de la correlación de Spearman entre las variables de aprendizaje organizacional y desempeño financiero en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Los resultados muestran que el desempeño financiero está fuertemente relacionado con cada uno de los factores clave del aprendizaje organizacional. Específicamente, la adquisición de conocimiento interno muestra una correlación positiva notable de 0.633, lo que sugiere que el aprovechamiento eficaz de los recursos internos de la universidad contribuye significativamente a su éxito financiero.

Además, la adquisición de conocimiento externo presenta una correlación aún más fuerte de 0.715, destacando la importancia de estar al tanto de las tendencias externas y las mejores prácticas en el campo educativo para impulsar el desempeño financiero. La distribución del conocimiento, la interpretación colectiva y la memoria organizativa también muestran correlaciones significativas de 0.718, 0.727 y 0.772 respectivamente. Estos resultados resaltan la importancia de la comunicación efectiva, la comprensión compartida y el aprendizaje continuo en toda la organización para impulsar el éxito financiero de la institución.

Tabla 7. Correlación de Spearman

			Aprendizaje organizacional				
			ACE	ACI	DDC	ITC	MO
Desempeño financiero	CEI	Rho	,688**	,631**	,759**	,737**	,702**
		P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	REF	Rho	,633**	,715**	,718**	,727**	,772**
		P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fuente: elaboración propia

Los resultados del estudio confirman la hipótesis de que la capacidad de aprendizaje organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño financiero de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sede Latacunga. Esto se evidencia por el valor de Rho obtenido, que es de 0,772, indicando una correlación fuerte entre estas dos variables clave. Al cultivar una cultura de aprendizaje continuo y adaptativo, la universidad está mejor posicionada para enfrentar los desafíos económicos y financieros en un entorno educativo en constante evolución. Además, el valor p obtenido, que es de 0,000, indica que esta relación es estadísticamente significativa.

Tabla 8. Prueba de hipótesis

Hipótesis	Rho	Valor p	Decisión
H1= La capacidad de aprendizaje organizacional tiene una relación positiva en el desempeño financiero de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sede Latacunga	0,772	0,000	Aceptada

Fuente: elaboración propia

Discusión

Según González et al. (2021), mencionan que, la Educación Media Superior Tecnológica no solo ofrece una formación académica sólida, sino también habilidades prácticas y conocimientos especializados que están en alta demanda en el mercado laboral actual. Además, este enfoque educativo promueve la innovación y el pensamiento crítico, preparando a los jóvenes para enfrentar los desafíos del mundo moderno. El estudio del Aprendizaje Organizacional (AO) en instituciones educativas públicas es esencial en la actualidad. En un entorno educativo en constante

evolución, las instituciones se ven obligadas a intensificar sus esfuerzos para promover aspectos relacionados con el conocimiento y la competencia de su personal. Esto no solo contribuye al desarrollo individual de los miembros del plantel, sino que también añade valor significativo a la institución en su conjunto. Es crucial reconocer que en este proceso se trata de compartir y difundir las lecciones aprendidas. El intercambio de experiencias y conocimientos fomenta una cultura de aprendizaje continuo y colaborativo, impulsando así la excelencia educativa y la mejora constante en el desempeño organizacional (González et al., 2022). Por otra parte Martel (2018), da a conocer que, la formación de profesionales éticos emerge como un pilar fundamental. La universidad debe asumir la responsabilidad de no solo impartir conocimientos técnicos, sino también cultivar valores éticos y morales en sus estudiantes. Es esencial priorizar el factor humano, reconocerlo como el activo más valioso que posee cualquier institución educativa. Por lo tanto, fomentar estrategias que busque crear un entorno propicio donde dichos conocimientos implícitos puedan ser identificados, compartidos y finalmente incorporados de manera efectiva en las prácticas laborales cotidianas, representara un primer paso crucial hacia el establecimiento de un modelo de gestión del conocimiento que priorice el aprendizaje organizacional (Acevedo et al., 2020).

Conclusiones

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, se ha llegado a la conclusión de que el aprendizaje organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño financiero. Aunque se han identificado áreas específicas que ofrecen oportunidades para mejorar la gestión interna, es bueno observar que, en general, la institución exhibe una sólida gestión. La ausencia de coeficientes negativos sugiere que la organización está en el camino correcto de la gestión del personal hacia los objetivos financieros. Sin embargo, es importante abordar las áreas de oportunidad identificadas para seguir fortaleciendo y optimizando el impacto en el bienestar financiero de la institución.

Los resultados del análisis demostraron correlaciones altamente significativas del desempeño financiero de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPEL, con los componentes clave del aprendizaje organizacional. La capacidad de adquirir y aplicar conocimiento tanto interno como externo, así como de distribuirlo de manera efectiva dentro de la organización, son factores críticos que influyen en los resultados financieros. Además, la capacidad de interpretar colectivamente la información y mantener una memoria organizativa sólida también juega un papel fundamental en la eficiencia financiera.

Estos elementos trabajan en conjunto, cada uno complementando y potenciando al otro, para impulsar el éxito financiero de la organización; considerando que los resultados positivos influyeron en las encuestas debido a que la ejecución presupuestaria en el año 2023 fue del 34% según el informe de rendición de cuentas, ejercicio fiscal en el que se incluyeron dos grandes proyectos planificados y que llegaron hasta su etapa contractual, sin embargo, se dieron paso en los primeros días del ejercicio fiscal 2024, es decir, si estos proyectos se devengaban en el año 2023, se habría alcanzado un porcentaje de ejecución presupuestaria del 70%, que en comparación a la

ejecución presupuestaria de años anteriores, refleja el porcentaje más alto, lo que influyó para que el personal que desarrolló las encuestas tenga una percepción positiva del desempeño financiero.

Como futura investigación se sugiere centrarse en la formulación de políticas y estrategias específicas dentro del ámbito universitario organizadas de acuerdo con la visión y los objetivos institucionales. De esta forma, se reconocerá la trascendencia del aprendizaje organizacional para el éxito financiero, es crucial que la institución priorice la implementación de iniciativas destinadas a fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles organizativos. Esto puede incluir programas de desarrollo del personal y la creación de espacios para el intercambio de conocimientos interdepartamental.

Referencias

- Acevedo, Y., Aristizábal, C., Valencia, A., & Bran, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*, 31(1), 103-113.
- Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Annals of R.S.C.B Journal*, 25(3), 259–270.
- Akgün, A. E., Ince, H., Imamoglu, S. Z., Keskin, H., & Kocoglu, İ. (2013). The mediator role of learning capability and business innovativeness between total quality management and financial performance. *International Journal of Production Research*, 52(3), 888-901.
- Andril, G., Rabiatal, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 14(1), 27–45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>
- Chavali, K., Raj, P., & Ahmed, R. (2021). Does Financial Behavior Influence Financial Well-being? *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 273–280. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0273>
- García, J. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de crediscotia financiera, agencia Huaral* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Gil, J. R. (2014). *La Orientación al Aprendizaje Organizacional y su Impacto en el Desempeño de una Empresa del Sector Financiero* [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia].
- González, A. L., Pedraza, N. A., & Barajas, J. I. (2022). El aprendizaje organizacional y las competencias del capital humano en el desempeño de instituciones de educación media superior. *Información tecnológica*, 33(4), 191-201.
- González, C. A., Pedraza, M. N., Barajas, V. J., & Álvarez, H. M. (2021). Capital humano, aprendizaje y desempeño organizacional en escuelas de educación media superior mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(4), 283-305.
- González, J., Ramirez, R., Teófilo, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

- Hidayat, M., & Oktapia, F. (2022). Effect of Liquidity, Leverage, and Working Capital Turn on Profitability. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(1), 60–68. <https://doi.org/10.33050/atm.v7i1.1832>
- Kotane, I., & Kuzmina, I. (2012). Non-Financial Indicators for Evaluation of Business Activity. *European Integration Studies*, 5(5), 213–219. <https://doi.org/10.5755/j01.eis.0.5.1099>
- López, S. P., Peón, J. M., & Ordás, C. J. (2005). Organizational learning as a determining factor in business. *The Learning Organization*, 12(3), 227–245.
- Maharani, N., Lapián, & Tumiwa, J. (2017). Analyzing the financial statement using horizontal & vertical analysis to evaluating the company financial performance period 2012–2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3985–3994.
- Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Escuela de Graduados - Pontificia Universidad Católica del Perú*, 27(53), 57–72.
- Martínez, E., & Gallego, A. (2007). La creación y distribución del conocimiento a través del e-learning: ¿qué factores determinan el éxito? *Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. Congreso Nacional, XX Congreso anual de AEDEM*, 1, P.74
- Mustapha, R., Awang, H., Mahmud, M., Burhan, N., & Jusoh, M. (2022). Revalidation of Financial Well-being Scale: The Fuzzy Delphi Method. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7), 856–867. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i7/14403>
- Ozyuksel, S. (2022). Financial Stress Relationship with Work Life and Financial Well-Being. *European Scientific Journal, ESJ*, 18(6), 87–115. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n6p87>
- Prelogar, G., McCoy, M., & Lurtz, M. (2022). Promoting Inclusion in Your Practice for Transgender and Gender Non-Conforming Clients: Utilizing the Inclusive Financial Well-being Empowerment Model. *Journal of Financial Therapy*, 13(2), 1–13.
- Respati, D., Widyastuti, U., Nuryati, T., Musyaffi, A., Handayani, B., & Ali, N. (2023). How do students' digital financial literacy and financial confidence influence their financial behavior and financial well-being? *Nurture*, 17(2), 40–50. <https://doi.org/10.55951/nurture.v17i2.154>
- SUPERCIA. (2021). *Indicadores financieros*. Superintendencia de compañías y seguros.
- Umma, S. (2021). Synthesizing the Determinants of Job Performance of Academic and Administrative heads of the Sri Lankan Universities: A Literature Review. *Journal of Information Systems & Information Technology (JISIT)*, 6(1), 2478–0677.
- Vieira, K., Amaral, T., & Matheis, T. (2023). Perception of Financial Well-Being of the Elderly and the Role of Propensity to Indebtedness and Financial Preparation for Retirement. *Research on Humanities and Social Sciences*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.7176/rhss/13-2-04>
- Voznyak, H., Bil, M., & Lysiak, L. (2021). Financial well-being of territorial communities and the economic growth of the regions of ukraine: assessment and modeling of interrelation. *Journal of Gender, Agriculture and Food Security*, 1(3), 1–22.
- Xuan, T. (2022). Impacts of Financial Management on Innovation and Efficiency of Higher Education in Vietnam. *Review of International Geographical Education Online*, 19(1), 1697–1718.

Autores

Diego Fernando Casco Nuñez. Magister MBA en Administración de Empresas mención Finanzas, es licenciado en Ciencias Militares en ESPE–Universidad de Fuerzas Armadas (Ecuador), Investigador en la parte administrativa.

Franklin Eduardo Mendoza Velastegui. Ejército Ecuatoriano, Departamento de Bienes de la Fuerza Terrestre. Magister en Administración de Empresas MBA mención Finanzas en la ESPE–Universidad de Fuerzas Armadas (Ecuador), Licenciado en Ciencias Militares en ESPE–Universidad de Fuerzas Armadas (Ecuador).

Oscar Marcelo Cadena Chávez. Ingeniero Comercial, con maestría en Gestión de la Calidad y Productividad, Docente Universitario e investigador del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, Autor del libro de Gestión de la Calidad y Productividad, Co autor de capítulos de libros de Turismo ecuestre la calidad en el turismo ecuestre factor clave en la satisfacción del cliente y Gestión empresarial y procesos de incubación de empresas de catering normas ISO.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.