

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COHORTE 2019

Tema: El aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Joselin Patricia Riera Auquilla

Director: Ingeniero Washington Marcelo Gallardo Medina, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*, y la *Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*El Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*” elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Joselin Patricia Riera Auquilla*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.
Miembro del Tribunal

Lcda. Ruth Armenia Zamora Sánchez, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “El aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Joselin Patricia Riera Auquilla, autora bajo la Dirección del Ingeniero Washington Marcelo Gallardo Medina, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Joselin Patricia Riera Auquilla

C.C.1600788465

AUTORA

Ing. Washington Marcelo Gallardo Medina, Mg.

C.C. 1803415015

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Joselin Patricia Riera Auquilla
C.C.1600788465

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO	xi
DEDICATORIA	xii
RESÚMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1.1. Justificación	2
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específicos	3
CAPÍTULO II	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	4
CAPÍTULO III.....	18
MARCO METODOLÓGICO	18
3.1. Ubicación.....	18
3.2. Equipos y materiales	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender.....	19
3.5. Población o muestra:.....	20
3.6. Recolección de información:	20
3.7. Variables respuesta o resultados alcanzados	20
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54

CAPÍTULO V.....	57
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS ..	57
5.1.CONCLUSIONES	57
5.2.RECOMENDACIONES	58
5.3.BIBLIOGRAFÍA	59
5.4.ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Equipos y Materiales.....	18
Tabla 2: Política de investigación y desarrollo	21
Tabla 3: Opiniones y sugerencias de los empleados	22
Tabla 4: Fuente habitual de información	23
Tabla 5: Sugerencias acerca de la forma de gestión y organización de la institución.	24
Tabla 6: Adquisición de conocimiento	25
Tabla 7: Compartir la información.....	26
Tabla 8: Reuniones periódicas	27
Tabla 9: Compartir información.....	28
Tabla 10: Compartir la información eficiente la institución.	29
Tabla 11: Información relevante	30
Tabla 12: Distribución del conocimiento	31
Tabla 13: miembros de la organización	32
Tabla 14: Trabajo en equipo	33
Tabla 15: Objetivos globales.....	34
Tabla 16: Trabajo coordinado	35
Tabla 17: Consenso para actuar	36
Tabla 18: Información nueva	37
Tabla 19: Interpretación Colectiva.....	38
Tabla 20: Tareas asignadas	39
Tabla 21: Eficacia	40
Tabla 22: Producción	41
Tabla 23: Cumplimiento de objetivos	42
Tabla 24: Productividad laboral	43
Tabla 25: Cronograma.....	44
Tabla 26: Tareas	45
Tabla 27: Funciones	46
Tabla 28: Trabajo con calidad.....	47
Tabla 29: Eficacia	48
Tabla 30: Grado de responsabilidad.....	49

Tabla 31:Desenvolvimiento	50
Tabla 32: Liderazgo y cooperación.....	51
Tabla 33: Tiempo de realización.....	52
Tabla 34: Eficiencia laboral	53
Tabla 35: Regresión Lineal	54
Tabla 36: Prueba Anova.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Políticas de investigación y desarrollo.....	21
Gráfico 2: Opiniones y sugerencias	22
Gráfico 3: Fuente habitual de información	23
Gráfico 4: Gestión y organización	24
Gráfico 5: Adquisición de conocimiento	25
Gráfico 6: Compartir la información generada	26
Gráfico 7: Reuniones periódicas	27
Gráfico 8: Comparten habitualmente la información que acumulan	28
Gráfico 9: Compartir la información.....	29
Gráfico 10: Información relevante	30
Gráfico 11: Distribución del conocimiento.....	31
Gráfico 12: Comprometidos con objetivos	32
Gráfico 13: Trabajo en equipo	33
Gráfico 14: Objetivos globales.....	34
Gráfico 15: Trabajo coordinado	35
Gráfico 16: Consenso para actuar	36
Gráfico 17: Información nueva	37
Gráfico 18: Interpretación Colectiva.....	38
Gráfico 19: Tareas asignadas	39
Gráfico 20: Eficacia	40
Gráfico 21: Producción	41
Gráfico 22: Cumplimiento de objetivos.....	42
Gráfico 23: Productividad laboral.....	43
Gráfico 24: Cronograma	44
Gráfico 25: Tareas.....	45
Gráfico 26: Funciones	46
Gráfico 27: Trabajo con calidad.....	47
Gráfico 28: Eficacia	48
Gráfico 29: Grado de responsabilidad.....	49
Gráfico 30: Desenvolvimiento	50
Gráfico 31: Liderazgo y cooperación.....	51

Gráfico 32:Tiempo de realización.....	52
Gráfico 33: Eficiencia laboral	53
Gráfico 34: Diagrama de dispersión	55

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento hacia Dios, quien ha sostenido mi vida; nada hubiera podido alcanzar sin su amor y cuidado.

A mi esposo Andrés, por llegar a mi vida y juntos empezar a construir un camino de bendición para nuestras generaciones.

A mis padres, Edwin y Patricia muchas gracias por apoyarme incondicionalmente, este triunfo que he alcanzado también es de ustedes.

A mis hermanos, Erica, Luis, Denisse, Anthony y Alisson; gracias por el cariño, apoyo y paciencia les dedico este logro con todo mi amor.

A la Universidad Técnica de Ambato, mi querida Facultad de Ciencias Administrativas, mis docentes y compañeros de aula, por compartir sus conocimientos conmigo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi dulce Dios,

A la memoria de mi padre, mi primer
maestro y amigo incondicional, que me
enseñó a trabajar por mis sueños y quien
tuvo fe en mí siempre.

El corazón se me hace chiquito al recordar
su mirada llena de orgullo, cuando veía a
sus hijos escalando un peldaño más, tanto
me hubiera gustado compartir este logro con
mi amado padre.

Hoy aunque no pueda abrazarlo
físicamente, lo abrazo con el alma.

Besos al cielo papito.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2019

TEMA: EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL

AUTOR: *Ingeniera Joselin Patricia Riera Auquilla*

DIRECTOR: *Ingeniero Washington Marcelo Gallardo Medina, Magíster*

FECHA: *05 de mayo del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El aprendizaje organizacional es un campo de investigación académica y de práctica profesional, que puede ser usada como herramienta para enseñanza y aprendizaje de conocimiento la cual ayudará a mejorar la competitividad, el avance vertiginoso de la tecnología y la gran cantidad de demanda por productos ha hecho que se creen un sin número de empresas que buscan satisfacer las necesidades de la población lo que ha repercutido de forma negativa en empresas de largo historial debido a que no se encuentran capacitadas para absorber estas necesidades poblacionales, la realización de esta investigación es importante en consideración de que se podrá verificar la relación entre el aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño laboral además de identificar la incidencia del aprendizaje organizacional en el desempeño laboral de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza mediante una investigación descriptiva exploratoria y la investigación correlacional que se utilizan para determinar la medida en que dos variables se correlacionan entre sí, es decir el grado en que las variaciones que sufre un factor se corresponden con las que experimenta el otro en donde para la verificación de la hipótesis se toma como referencia la prueba de regresión lineal para lo cual se realiza la operación de la media aritmética de las dimensiones de cada una de las variables de estudio para obtener un solo valor y poder aplicar en el software SPSS en donde

se obtiene como resultado que existe una relación positiva y fuerte con una incidencia de al menos el 83% de la variable independiente sobre la variable dependiente; es decir que a mayor aprendizaje organizacional mejor será la evaluación de desempeño además se entiende que el aprendizaje organizacional consiste en un proceso que se centra en el empleado mediante el cual la institución adquiere un nuevo conocimiento y el desempeño laboral se refiere a como se define el nivel de logro alcanzado por un empleado de las actividades asignadas.

DESCRIPTORES: *APRENDIZAJE, COMPETITIVIDAD, DESEMPEÑO, DEMANDA, EMPLEADO, INSTITUCIÓN, LABORAL, ORGANIZACIÓN, PRODUCTOS, SERVICIOS.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2019

**THEME: ORGANIZATIONAL LEARNING AND ITS IMPACT ON JOB
PERFORMANCE**

AUTHOR: *Ingeniera Joselin Patricia Riera Auquilla*

DIRECTED BY: *Ingeniero Washington Marcelo Gallardo Medina, Magíster*

DATE: *05 de mayo del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

Organizational learning is a field of academic research and professional practice, which can be used as a tool for teaching and learning knowledge that helps to improve competitiveness. The vertiginous advance of technology and the great amount of demand for products has led to the creation of a great number of companies that seek to satisfy the needs of the population, which has had a negative impact on companies with a long trajectory as they are not able to absorb these needs of the population. The realization of this research is important in consideration that it will be possible to verify the relationship between organizational learning and its relationship with work performance, It is also important to identify the incidence of organizational learning on the work performance of the employees of the Provincial Directorate of the Judiciary Council, through a descriptive and correlational exploratory research, used to determine the degree of correlation between two variables, that is, the degree to which the variations suffered by one factor correspond to those experienced by the other. To verify the hypothesis put forward in the research work, the statistical test of linear regression is used as a reference for which the arithmetic mean of the dimensions of each of the variables of the study is used to obtain a single value that will then be analyzed using the SPSS software, where after the various tests performed, the result is that there is a positive and strong relationship with an incidence of at least 83% of the independent variable on the

dependent variable; that is, the greater the organizational learning, the better the performance evaluation. It is also understood that organizational learning consists of an employee-centered process through which the institution acquires new knowledge and job performance refers to how the level of achievement reached by an employee of the assigned activities is defined.

KEYWORDS: *COMPETITIVENESS, DEMAND, EMPLOYEE, INSTITUTION, LEARNING, ORGANIZATION, PERFORMANCE, PRODUCTS, SERVICES, WORK.*

INTRODUCCIÓN

El aprendizaje organizacional es un campo de investigación académica y de práctica profesional, que puede ser usada como herramienta para enseñanza y aprendizaje de conocimiento la cual ayudará a mejorar la competitividad, toma de decisiones y generar buenos resultados empresariales en donde se considera que el empleado es el pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Actualmente, el avance vertiginoso de la tecnología y la gran cantidad de demanda por servicios en la sociedad, ha hecho que se creen un sin número de empresas que buscan satisfacer las necesidades de la población lo que ha repercutido de forma negativa en empresas de largo historial debido a que no se encuentran capacidades para absorber estas necesidades poblacionales por lo cual es imperioso que las diferentes empresas fomenten el aprendizaje organizacional e integran a todo su personal y crear un buen ambiente laboral.

La competitividad empresarial, la generación del aprendizaje organizacional en los actuales es un pilar fundamental debido a que permite que las empresas mejoren su desempeño y sostenibilidad en el mercado y atendiendo las necesidades de la población.

CAPÍTULO I

1.1. Justificación

En la actualidad la diversificación de empresas para atender las necesidades de la sociedad ha hecho que las empresas u organizaciones experimenten cambios estructurales, organizativos, legales y normativos lo que provoca que los empleados requieran estar constantemente capacitados y actualizados en los procesos organizativos independientemente de su función pública o privada, esta investigación exhibe un enfoque general sobre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

La realización de esta investigación es importante en consideración de que se podrá verificar la relación entre el aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño laboral mediante la información recolectada y validada.

Esta investigación ayudara a conocer las principales razones del porqué el aprendizaje organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de una organización y por qué debe ser tomado en cuenta el empleado como el responsable de la consecución de los objetivos institucionales.

Desde hace varios años se han realizado varios estudios tomando como referencia a organizaciones y su personal, las características como la gestión, la administración de organizaciones y sus integrantes desde el punto organizativo, clima laboral u organizacional; esta investigación contribuirá a investigaciones relacionadas al presente tema, con el fin de respaldar la presente investigación se analizará los constructos de la variable aprendizaje laboral, como los constructos de la variable desempeño laboral, también se aportará información de estudios realizados anteriormente.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Identificar la incidencia del aprendizaje organizacional en el desempeño laboral de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

1.2.2. Específicos

- Describir teóricamente las variables de aprendizaje organizacional en el desempeño laboral.
- Diagnosticar el aprendizaje organizacional de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.
- Determinar la incidencia del aprendizaje organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para la justificación de este trabajo investigativo se realizó una revisión de textos digitales como tesis, revistas indexadas las mismas que contienen información validada y veraz que servirán para entender el tema propuesto es así como:

Se puede mencionar que actualmente las organizaciones públicas y privadas se han convertido en un laboratorio humano, en donde todos los días los empleados son sometidos a diferentes situaciones del régimen laboral y desarrollo de actividades en donde se pone a prueba sus conocimientos y habilidades es así que se ha planteado estudiar el aprendizaje organizacional para lo cual se enuncia una serie de conceptualizaciones como la expuesta por Rodríguez Barón, Cuan Rojas, & Pacheco Ruiz (2020), en la que mencionan que el aprendizaje organizacional tiene un rol importante en el desempeño de los empleados y por ende en la competitividad de la organización debido a que se considera como una herramienta de gran importancia, ya que permite que las empresas mejoren su desempeño y sostenibilidad.

Planificación Estratégica

La planificación estratégica son las acciones y decisiones de formular una estrategia institucional, es una condición necesaria en el logro de resultados pertinentes y se vincula a los procesos de implementación y control mediante el cual quienes toman las decisiones, obtienen, procesan y analizan la información interna y externa de la organización con el objetivo de evaluar la situación presente de la empresa así como de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la misma hacia el futuro (Guerrero, Castañón Rodríguez, Quiñonez Cabeza, & Ruvin, 2020, págs. 130-147).

Los gerentes para desarrollar las estrategias de sus organizaciones tratan que una tarea importante esté involucrada todas las funciones gerenciales básicas: planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de lograr propósito comercial, como competirán como atraer y satisfacer a sus clientes para cumplir sus objetivos este

proceso abarca: Identificar la misión, los objetivos y las estrategias actuales de la organización, elaborar un análisis externo e interno, formulación e implementación de estrategias y la evaluación de resultados (Cabrera, 2021, págs. 1-38).

Gestión del personal

La gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones, puesto que se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas empresariales; el personal de una empresa ya no es solo percibido como recurso o capital humano ahora es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano que lo compone. (Armijos Mayon, Bermúdez Burgos, & Mora Sánchez, 2019, págs. 163-170)

El personal es considerado como factor primordial dentro de las organizaciones públicas y privadas, es así que para la obtención de buenos resultados se busca reclutar personal idóneo para que ocupen cada puesto de trabajo, es por ello que el área de personal desarrolla procesos de selección de una forma oportuna y delicada para que puedan optimizar el desempeño dentro de las instituciones con énfasis para conseguir los resultados esperados y puedan beneficiarse a nivel general, este proceso conlleva al uso de herramientas y modelos adecuados a las realidades de la organización. (Castro Mori & Delgado Bardales, 2020, págs. 684-703)

Aprendizaje Organizacional

Según la investigación realizada por Armijo (2011), el aprendizaje organizacional responde a los objetivos planteados de una planeación estratégica previamente desarrollada por la organización mediante la cual se planifica la administración, el marketing, las finanzas y la investigación para poder alcanzar las metas planteadas, también es importante que exista un buen ambiente laboral, mediante esta planeación

se ayuda a la toma de decisiones y a poder brindar resultados con eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que oferta la organización.

La gestión del personal debe ser un pilar fundamental que debe tener una organización, la misma que debe estar enfocada en lograr que el personal sea eficiente y comprometido a cumplir las metas propuestas de la empresa, adicionalmente se requiere la predisponibilidad para la implementación de políticas que ayuden a mejorar el desempeño del personal y se logre un ambiente laboral seguro, y así, poder generar procesos innovadores de enseñanza. (Cabrera, 2020).

Para los investigadores Garzón Castrillón & Fisher (2008), el aprendizaje organizacional es un campo en desarrollo en donde se consideran varias características como el desempeño competitivo, el aprendizaje en las organizaciones, la cultura organizacional, el liderazgo, el proceso decisorio, el aprendizaje individual, organizaciones de aprendizaje y el aprendizaje de equipo; todo este conjunto de características son consideradas y valoradas como una variable multidimensional en donde los niveles de aprendizaje constituyen las dimensiones representativas.

Según Angulo Rincón (2017), el aprendizaje organizacional es una capacidad que tienen las organizaciones para generar un nuevo conocimiento partiendo desde la creación, luego la organización y finalmente el procesamiento de la información lo que conlleva a tener una cultura generadora de nuevos productos, servicios o capacidades de los procesos de la organización esto permite que las organizaciones puedan adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno teniendo como entes principales a los trabajadores.

En el estudio de ALCOVER & GIL (2018), se menciona que las organizaciones se enfrentan a retos y desafíos, consecuencia de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y por la globalización de los mercados aplicando el afirmativo de que en una economía cuya certeza de la mejor fuente para obtener ventajas competitivas es el conocimiento, la capacidad para aprender más y más pronto que otras organizaciones, se convierte en la principal ventaja competitiva sostenible.

Para Castañeda (2015), el aprendizaje organizacional es un proceso que se basa en el aprendizaje por individuo, mediante el cual una organización pública o privada, adquiere o crea conocimiento nuevo con el objetivo de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo en una organización. Cada trabajador aprende mediante diferentes mecanismos, así como también lo hacen los grupos de trabajo, el aprendizaje organizacional no es un proceso automático, sino que para que ocurra se necesitan condiciones organizacionales.

Así mismo para que ocurra el aprendizaje organizacional según Milia & Birdi (2019), propone condiciones como: la cultura del aprendizaje organizacional el cual está ligado al aprendizaje, se caracteriza por la conexión entre compartir conocimiento y la solución de problemas prácticos de una entidad, otros indicadores del aprendizaje organizacional son la confianza, la colaboración y la participación activa de los trabajadores; la condición para que surja el aprendizaje organizacional es la formación que se forma cuando un trabajador adquiere conocimiento y desarrolla habilidades mientras realiza sus actividades y esta contribuye a su desempeño y al logro de objetivos organizacionales; otra condición de aprendizaje es la claridad estratégica esta se presenta cuando el conocimiento de los trabajadores conocen de la misión, visión, objetivos y estrategia organizacional; y la condición del soporte organizacional, que se produce cuando se existe la disponibilidad de recursos físicos y tecnológicos para compartir conocimiento mediante los sistemas de información y comunicación para que se promueva el aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional lo presenta como un factor de competitividad, en donde este es un desafío para las empresas u organizaciones el cual consiste en la creación de una cultura y un clima que facilite el aprendizaje organizacional debido a que el aprendizaje mas rápido es una ventaja para otras empresas, este conocimiento es la principal fuente de competitividad de la empresa, dado que los conocimientos que posee una empresa son producto de un complejo entramado social, difícil de comprender, de imitar o de interiorizar por los competidores. (Ahumada Figueroa, 2015)

El aprendizaje organizacional ha sido estudiado por varios investigadores llegando a conclusiones similares en la que consideran que el aprendizaje organizacional genera innovación y procesos de cambio para mejorar así como también los estilos de vida y actitudes del personal que forma parte de la organización, la organización tiene la facultad de aprender mediante los trabajadores por lo tanto los conocimientos el desarrollo y formación de los trabajadores son un elemento principal de la consecución de metas de la organización. (Armijo, 2011)

El aprendizaje organizacional menciona que corresponde a un elemento fundamental para las organizaciones debido a que este proceso apoya a la generación de ideas, la identificación de nuevas oportunidades de mercado y el desarrollo de innovaciones, estos mismos investigadores destacan diferentes condiciones que favorecen el aprendizaje organizacional como la cultura de aprendizaje organizacional, la formación, la claridad estratégica y el soporte organizacional. (Pertuz & Pérez, 2020).

La cultura organizacional para Xie, Dirani, Beyerlein, & Qiu (2020), menciona que esta capacidad permite aumentar el rendimiento mejorar la adaptación al cambio, una ventaja competitiva, empoderamiento de competencias, el trabajo en equipo así como también fomenta la innovación, la competitividad, la calidad y el desarrollo entre colaboradores de la empresa, conforma un conjunto de ideas prácticas y valores de los miembros de la organización en donde se topan temas de creencias, ética, experiencia y valores así como también establece las relaciones tanto de directivos como de los trabajadores entre sí.

La formación recabada indica que el aprendizaje organizacional es un elemento de la cultura organizacional de alto nivel y consolida las ventajas competitivas debido a que mediante esta capacidad contribuye el empoderamiento y el desarrollo de los trabajadores así como mediante esta acción permite a los trabajadores adquirir conocimiento para lograr los objetivos de la organización, es por ello que actualmente se fomenta la capacitación de los trabajadores en habilidades duras y blandas en donde menciona que estas deben tener transparencia y equidad en la selección de los beneficiarios.

La claridad estratégica es el conocimiento de los trabajadores respecto a la planeación organizacional esto se logra mediante la dirección estratégica para lograr la innovación mediante el trabajo cooperativo y colaborativo para poder aumentar la productividad y competitividad y consolidar ecosistemas de innovación logrando aumentar la motivación del personal para el logro de los objetivos de la organización y se considera como un factor entre la estrategia y el desempeño. (Álvarez Aros & Bernal Torres, 2017).

Además, el aprendizaje organizacional según Arasanmi & Krishna (2019), dependen de la disponibilidad de los recursos tecnológicos y físicos de la organización para poder promover, compartir el conocimiento y aprendizaje al tener esta disponibilidad los trabajadores tendrán un efecto positivo en el desempeño, la innovación y la capacidad de respuesta; todos estos factores más el apoyo organizacional mejora el ambiente laboral, el compromiso de los trabajadores y promueve la integración de todos los miembros de la organización.

Es así que el aprendizaje organizacional es un proceso activo que necesita de la participación de los trabajadores de una organización en donde el conocimiento es el principal insumo, según esta investigación se propone tres niveles de aprendizaje en las organizaciones el individual, el grupal y el organizacional, en donde el aprendizaje individual incide en el desarrollo del conocimiento personal mediante la participación de actividades, observación de casos o modelos, por asociaciones y recibe retroalimentación; en cambio el aprendizaje grupal consiste en la adquisición de conocimiento mediante todos los miembros de la organización mediante el compartir experiencias y conocimientos y el aprendizaje organizacional consiste a la universalización del conocimiento mediante la empresa para que los trabajadores hagan uso para los diferentes metas que incluye diálogo, discusión, observación imitación, práctica y evaluación. (Conde C & Castañeda Z, 2018).

Importancia

El sistema del aprendizaje organizacional proporciona las directrices para que cada miembro de la organización se haga cargo de la funcionalidad del equipo, una de las

importancias de este sistema es que permite resaltar que mejora las relaciones interpersonales, genera eficiencia en los canales de comunicación, complementa el diseño de estrategias para el cumplimiento de objetivos, el liderazgo es rotativo por el incremento intelectual de cada uno de los empleados y que provee herramientas indispensables para permanecer en el mercado y crecer. (Manzano, Peñaranda, & Páez, 2019).

Las competencias esenciales de una empresa radican en la acumulación de capital intelectual, tecnología, experiencia, habilidades y gestión de procesos; el capital intelectual consiste en tres componentes la del capital humano que consiste en el conocimiento, destrezas y habilidades individuales; el capital organizacional que son las bases de datos, estructuras, rutinas, sistemas y procesos y el capital social que es la estructura de relaciones entre los actores; hoy en día el capital intelectual se ha convertido en uno de los principales factores que agregan valor a la empresa. (Arasanmi & Krishna 2019).

Aprendizaje organizacional y sus tipologías

Una teoría sobre la creación de conocimiento en las organizaciones sustentada en investigaciones realizadas en empresas japonesas y complementadas en la gestión de empresas occidentales mencionan que parte del principio de que el conocimiento puede ser tácito o explícito. La diferencia entre ambos tipos indica cuatro patrones o formas para crear conocimiento en cualquier entidad (Rueda Fierro, Acosta Andino, Cueva Brito, & Dávalos, 2020, págs. 73-85):

- 1) De tácito a tácito (*Socialización*): se produce a través de la socialización, se desarrolla al compartir modelos mentales, aptitudes y habilidades así como también al involucrar la aceptación de creencias, sentimientos y emociones de otros, es muy difícil de lograr sin el contacto cara a cara este conocimiento no se vuelve explícito y no se puede aprovechar fácilmente.
- 2) De explícito a explícito (*Exteriorización*): se da por medio de la asociación o combinación que consiste en transformar el conocimiento explícito en formas más complejas de este mismo tipo de conocimiento.

3) De tácito a explícito (**Combinación**): se da por la exteriorización, que significa que el conocimiento tácito es articulado en conceptos explícitos de manera que el conocimiento tácito pueda entenderse por los demás. Este proceso se desarrolla mediante el diálogo y la reflexión conjunta, usando diferentes métodos de razonamiento como la inducción, deducción y abducción.

4) De explícito a tácito (**Interiorización**): se crea por la interiorización, la cual consiste en la conversión del conocimiento explícito, en tácito, mediante un aprendizaje experimental. Esto se produce cuando el nuevo conocimiento explícito es compartido en la organización, otros empleados lo asimilan y lo utilizan para ampliar, reformular o extender su propio conocimiento.

Cultura para el Aprendizaje Organizacional

Según lo expuesto en un modelo teórico del aprendizaje organizacional la cultura para el aprendizaje organizacional se constituye: (Garzón Castrillón & Fisher, Modelo teórico de aprendizaje organizacional, 2018, págs. 195-224).

- **Cultura organizacional:** es la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando
- **Cultura de una organización orientada al aprendizaje:** está formada por un conjunto de técnicas e instrumentos que se utilizan para manejar la realidad y adaptarse a ella, las cuales constituyen en su conjunto el know-how
- **Cultura para el aprendizaje organizacional:** se caracteriza porque cada organización desarrolla suposiciones, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, como oportunidad de desarrollo, creando sentido de pertenencia, facilitando la aclimatación de los empleados, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento tácito, explícito y virtual
- **Clima organizacional para el aprendizaje:** está compuesto de variables físicas y psicosociales, percibidas de forma subjetiva, que determinarán la efectividad de un individuo para desarrollar su potencial de aprendizaje

- **Concepto de hombre organización:** para el aprendizaje se caracteriza por exigir que sepa aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente, en todos los niveles, contemplar competencias centrales o genéricas como: liderazgo, habilidades analíticas, sociabilidad, innovación, autonomía, considerar al hombre como una inversión rentable, para lo cual es necesario definir un conjunto de conceptos importantes, tácitos, explícitos, virtuales, adquiridos o transmitidos de la organización.

Condiciones para el aprendizaje organizacional

El conocimiento debe ser transmitido y conservado a través de las diferentes condiciones que brinden las organizaciones, para la generación del mismo se debe conocer cada una de las condiciones por ejemplo, las competencias que se refiere tanto a los recursos organizacionales como a las capacidades que permiten el empleo efectivo de tales recursos; las comunidades de práctica que es algo que emerge, es la raíz de la competencia básica donde fluirá la información; las comunidades de compromiso que se caracterizan por ser un equipo de individuos que crean un sentido de compromiso colectivo; las comunidades de aprendizaje que son unidades autónomas de trabajo generadas en un ambiente que estimula la autonomía y la toma de responsabilidades de cada uno en los resultados; la memoria organizacional que se fundamenta en el conocimiento esta aumenta cuando aumenta el conocimiento excepcional de las personas para lo cual se debe incorporar a una infraestructura física, transformándolo, almacenando, transmitiendo, recuperando y utilizando el conocimiento. (Castillo Mateo, Tamayo Torres, Cabeza Pullés, Roldán Bravo, & Ruiz Moreno, 2016, págs. 92 – 117).

Administración

La Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz a través de la planeación, organización, dirección, y control de los recursos organizacionales, es un sistema conformado por políticas y reglas, procedimiento, proceso de evaluación del desempeño, formato de evaluación, instructivo y planes de

acción. (Abrego Almazán, Sánchez Tovar, & Medina Quintero, 2017, págs. 303-320).

La administración es una actividad humana que coordina esfuerzos y recursos de una organización con el fin de lograr alcanzar eficientemente sus objetivos institucionales propuestos mediante la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular. (Castrillón Ortega, 2019).

Gestión del Talento Humano

Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de la producción y al tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva, hoy se habla de gestión del talento humano y no de recursos humanos, esto lleva que no se tratan a las personas como meros empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo, sino como socios y colaboradores del negocio de la empresa el rendimiento en una empresa, debe estar enfocado a factores tales como aspectos empresariales, competencia de los recursos humanos, innovación y sostenibilidad. (Campuzano Rodriguez, Ziadet Bermúdez, & Echeverría Vasquez, 2016).

Es uno de los aspectos de mayor importancia que la empresa debe considerar, ya que gracias a ello se tendría el conocimiento requerido para implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al Recurso Humano, ya que es el que se encarga de capacitar y desarrollar al personal necesario para la conformación de grupos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital, el talento humano es importante y relevante en una empresa o entidad, siendo necesario planear, ejecutar, verificar y actuar. (Jara Martínez, Asmat Vega, Alberca Pintado, & Medina Guzmán, 2018, págs. 740-760).

Productividad

Es la forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad, es un concepto que guía la administración de un sistema

de producción y mide su éxito la cual tiene una preocupación internacional creciente todo esto se resume en la relación de producción a insumos, en la que para optimizar es preciso mejorar la eficiencia y la eficacia con que son utilizados los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción. (Díaz Valbuena, Leal Guerra, & Urdaneta Montiel, 2018, págs. 105-122).

Desempeño Laboral

El desempeño es la forma en como los trabajadores dentro de cualquier organización se desenvuelven de manera eficiente y eficaz con el objetivo de lograr alcanzar las metas planteadas, todo esto va a depender de que los colaboradores realicen sus funciones, tareas y actividades. (Jara Martínez, Asmat Vega, Alberca Pintado, & Medina Guzmán, 2018).

El desempeño laboral lo definen como un proceso para evaluar el cumplimiento de las metas de cada uno de los trabajadores el cual se evalúa de acuerdo al cumplimiento de las actividades, tareas y objetivos laborales es el como las empresas evalúan a sus empleados el trabajo que realizan para así poder tener un mejoramiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes en las diferentes actividades que son encomendadas. (Bricio Samaniego, Calle Mejía, & Zambrano Paladines, 2018).

Así mismo en el estudio de Álvarez Indacochea, Alfonso Porraspita, & Indacochea Ganchozo (2018), menciona que el desempeño laboral se usa para medir las capacidades de un trabajador y así poder fortalecer la competitividad mediante sistemas de adaptación o innovación tecnológica lo cual ayudara a marcar la diferencia entre un trabajador con un alto desempeño laboral y otro con un nivel inferior.

El desempeño laboral lo definen como un nivel de logro alcanzado por un trabajador dentro de la organización es también la manera como los miembros de la organización trabajan para alcanzar metas comunes está ligado a las características de cada trabajador sus cualidades, necesidades y habilidades siendo el desempeño

laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables. (Grimaldi Peltroche, 2018).

El desempeño laboral es el comportamiento las acciones que un trabajador realiza con el ánimo de lograr los objetivos fijados es una variable muy compleja, ya que existen numerosos y complejos factores relacionados con el éxito de un puesto de trabajo. Escoger entre la amplia variedad de criterios que existen para medir esta variable es considerada una de las tareas más importantes en el diseño de la evaluación de desempeño. (Boada Llerena, Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, 2019).

El desempeño se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado adicionalmente se menciona que es fundamental el desempeño laboral en las organizaciones porque a través del mismo se estima el rendimiento global del empleado se puede entender también como la ejecución de tareas o el cumplimiento de metas producto del esfuerzo de un individuo junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y la percepción de las tareas a realizar el desempeño debe conducir a recompensas adecuadas justas, según la evaluación de desempeño. (Quero Romero, Mendoza Monzan, & Torres Hernández, 2018).

El desempeño laboral está compuesto por varios factores que ayudarán a determinar su alto o bajo desempeño a través de una evaluación en las cuales se mencionan factores que intervienen para llevar a cabo el desempeño labora como: la motivación, el ambiente de trabajo, el establecimiento de objetivos, el reconocimiento del trabajo la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional. (Ramírez Vielma & Nazar, 2019).

Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño de competencias es uno de los más populares en las empresas. Las competencias se definen como las características observables que traen los trabajadores para desempeñar exitosamente su trabajo estas deben ser

medibles y relacionadas con el trabajo definido por la empresa y darán resultados de la tarea individual, conductas y rasgos de cada empleado. (Mora Romero & Mariscal Rosado, 2019).

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, además permite dar solución a problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente y también permite tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar y organizar el trabajo. (Álvarez Indacochea, Indacochea Ganchozo, Álvarez Indacochea, Yoza Rodríguez, & Figueroa Soledispa, 2018).

La evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa para la toma de decisiones organizacionales relacionadas con la promoción de los trabajadores, transferencias y recompensas, así como para la identificación de necesidades, retroalimentación del desempeño y desarrollo personal, permite detectar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la empresa o al puesto que ocupa actualmente, de falta de aprovechamiento de empleados con un potencial más alto que el exigido para el puesto, de motivación. (Matabanchoy-Tulcán, Álvarez-Pabón, & Riobamba-Jiménez, 2018, págs. 176-187).

Es un proceso que permite rendir cuentas programadas y continuas que se fundamenta en comparar los resultados alcanzados frente a los resultados esperados por la institución y conforme las responsabilidades del puesto, representa el nivel de logro de metas alcanzado por el trabajador en un tiempo determinado; las instituciones del sector público no disponen de informes de pérdidas o ganancias para justificar su existencia, son las leyes y disposiciones gubernamentales las que las facultan presentándose por lo mismo dificultades a la hora de dar cumplimiento a sus labores o por los bienes y servicios que tienen que producir. (Domínguez, 2018, págs. 335-349).

Los trabajadores pueden tener objetivos básicos de evaluación como el control, el desarrollo y la motivación, del mismo modo la evaluación puede priorizar o centrar

sus esfuerzos sobre las personas y/o sistemas de la organización, la combinación de estos factores proporciona las diferentes características de los tipos y fines de la evaluación como la Administración de personal que tiene como finalidad contratar, promocionar, remunerar, sancionar e, incluso despedir donde el evaluador toma el rol de juez; Identificación de potencial el cual permite la identificación de empleados que podrían ocupar otros puestos en la organización en el que el evaluador asume un papel de predictor; Técnicas de gestión o validación que se centra en comprobar que el sistema formal de evaluación funcione adecuadamente el rol del evaluador es el más científico; Desarrollo de la gestión en donde la evaluación constituye un instrumento útil en la mejora de las habilidades del personal en la organización mediante un proceso de retroalimentación; y el Desarrollo y motivación que busca la formación del empleado para mejorar sus aptitudes y habilidades para realizar eficazmente el desempeño. (Osorio Flores & Quispe Huanca, 2018).

Medición del desempeño o sistemas de evaluación

Evaluación del desempeño laboral de un supervisor: en este tipo de evaluación el máximo responsable del departamento o empresa deben realizar una evaluación de desempeño laboral del empleado. Se recomienda aplicar tras los primeros seis meses de incorporación del trabajador (Morán-Barrios, 2016, págs. 130-139.).

Autoevaluación: luego de la evaluación por parte de los superiores, se continúa en una propia autoevaluación en la que el empleado sea consciente de sus virtudes y limitaciones apostando por la reflexión como principal característica para el cambio a futuro en sus actividades. (Guartán, Torres, & Valarezo, 2019, págs. 13-26).

Evaluación de desempeño laboral de los compañeros: al formar parte de un equipo de trabajo humano, los compañeros son los mejores informadores a la hora de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado que trabaja en la misma organización. (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015, págs. 159-165).

Evaluación del desempeño laboral por parte del cliente: su objetivo es conocer el nivel de satisfacción a la hora de comprobar que el receptor principal con el trabajo final y con el desempeño del empleado involucrado en la generación del producto. (Boada Llerena, 2019, págs. 75-103).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

El desarrollo de la presente investigación se desarrolla en la ciudad del Puyo, en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

3.2. Equipos y materiales

Tabla 1:

Equipos y Materiales

Personas / Equipo de proyecto	Autor Proyecto, director del trabajo de titulación
Equipos, instalaciones y materiales	Hojas Computador portátil
Conocimiento / Experiencia	Conocimientos básicos de matemáticas y estadística SPSS, Hojas de Cálculo, procesador de texto
Software, Hardware	Office 365 SPSS
Presupuesto	500\$

Elaborado por: Joselin Riera

3.3. Tipo de investigación

En este trabajo de investigación se analizó los diferentes tipos de investigación que existen y luego del análisis desarrollado analizando la conceptualización de cada tipo se desarrolla bajo los lineamientos de:

Investigación descriptiva

Esta investigación también llamada investigación diagnóstica comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómeno, consiste fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & & Baptista-Lucio, 2014).

Investigación exploratoria

La investigación exploratoria se usa para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas de comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de una determinada área (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & & Baptista-Lucio, 2014).

Investigación correlacional

La investigación correlacional se utilizan para determinar la medida en que dos variables se correlacionan entre sí, es decir el grado en que las variaciones que sufre un factor se corresponden con las que experimenta el otro. Las variables pueden hallarse estrecha o parcialmente relacionadas entre sí, pero también es posible que no exista entre ellas relación alguna, si los valores de dos variables aumentan o disminuyen de la misma manera, existe una correlación positiva; si, en cambio, los valores de una variable aumentan en tanto que disminuyen los de la otra, se trata de una correlación negativa; y si los valores de una variable aumentan, los de la otra pueden aumentar o disminuir, entonces hay poca o ninguna correlación; el coeficiente de correlación sólo permite expresar en términos cuantitativos el grado de relación que dos variables guardan entre sí (Abreu, 2012).

3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender

Ho: El aprendizaje organizacional No incide en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

Ha: El aprendizaje organizacional incide en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

3.5. Población o muestra:

Población: Se define a la población como es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar, mismo que forma el universo que es el propósito de estudio del problema (Ventura-León, 2017).

Para nuestra investigación entre el personal administrativo personal jurisdiccional suman un total de 110 personas motivo por el cual al no considerarse una población extensa se trabajará con el total de la población.

3.6. Recolección de información:

Para la realización del presente proyecto de investigación se utilizó la investigación de campo con la técnica del cuestionario y el instrumento de la encuesta el cual está estructurado con 27 preguntas son aplicadas a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. Las preguntas fueron estructuradas con base a estudios previamente realizados como: Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público (Rodríguez Barón, Cuan Rojas, & Pacheco Ruiz, 2020), Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas (Pertuz & Pérez, 2020).

Una vez obtenidos los datos mediante la encuesta utilizando la herramienta Forms de la suite office 365, estos serán analizados y tratados mediante el software SPSS.

3.7. Variables respuesta o resultados alcanzados

A continuación se presentan las interpretaciones de cada uno de los constructos individuales y agrupadas por cada dimensión determinada de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza:

Variable: Aprendizaje Organizacional

Dimensión: Adquisición de conocimiento

Pregunta 1: ¿La institución toma en cuenta la Política de investigación y desarrollo?

Tabla 2:

Política de investigación y desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	7	7,0	7,0	14,0
	Algunas veces	5	5,0	5,0	19,0
	Casi siempre	44	44,0	44,0	63,0
	Siempre	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

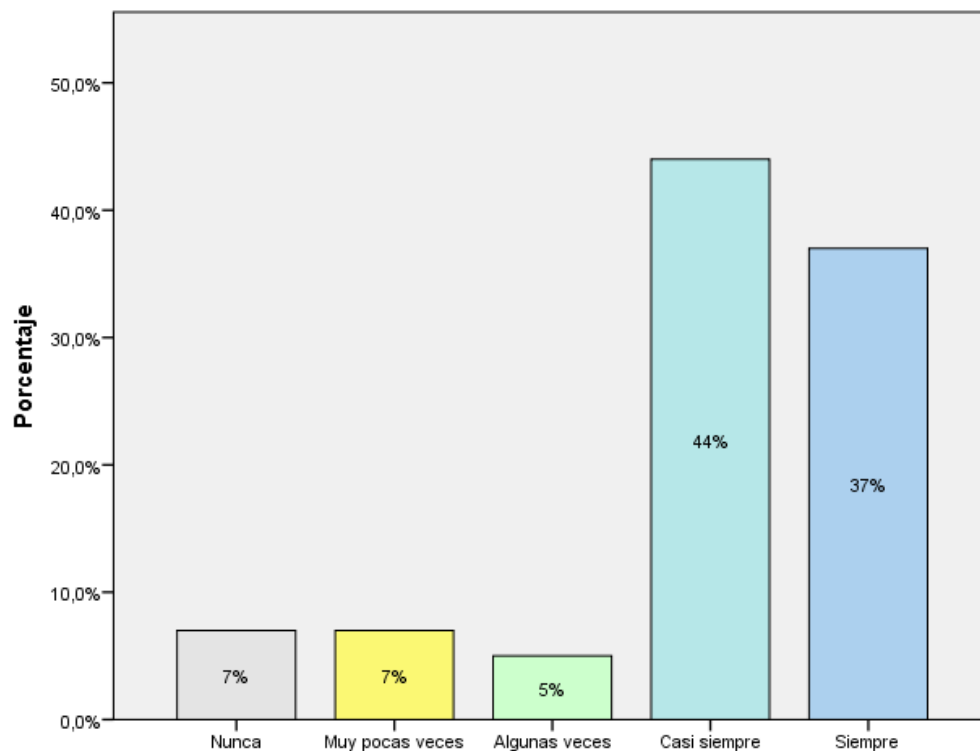


Gráfico 1: Políticas de investigación y desarrollo

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, indican un 44% que para el desarrollo de planes casi siempre la Institución toma en cuenta la Política de investigación y desarrollo, un 37% siempre, un 7% entre nunca y muy pocas veces y un 5% algunas veces; lo que conlleva a afirmar que la mayoría de los empleados conocen sobre la política de investigación y desarrollo que tiene la institución.

Pregunta 2: ¿La institución toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados?

Tabla 3:

Opiniones y sugerencias de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	11	11,0	11,0	18,0
	Algunas veces	3	3,0	3,0	21,0
	Casi siempre	49	49,0	49,0	70,0
	Siempre	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

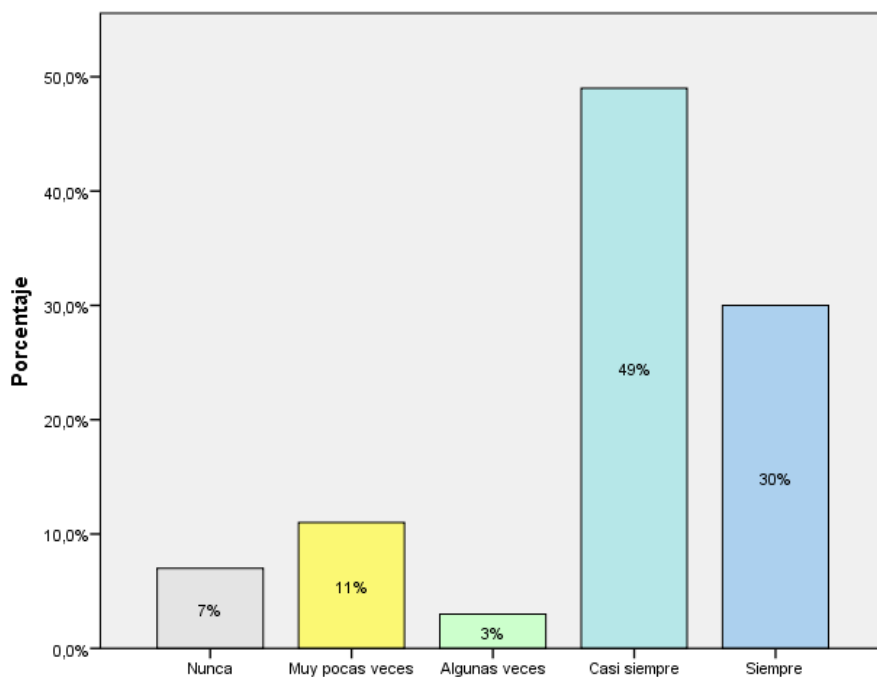


Gráfico 2: Opiniones y sugerencias

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, indican un 49% que la Institución casi siempre toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados, un 30% siempre, un 11% muy pocas veces, un 7% nunca y un 3% algunas veces; por lo que los empleados en su mayoría se sienten respaldados por la institución al momento de la toma de decisiones.

Pregunta 3: ¿Considera usted que los empleados son una fuente habitual de información?

Tabla 4:

Fuente habitual de información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	3	3,0	3,0	10,0
	Algunas veces	11	11,0	11,0	21,0
	Casi siempre	28	28,0	28,0	49,0
	Siempre	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

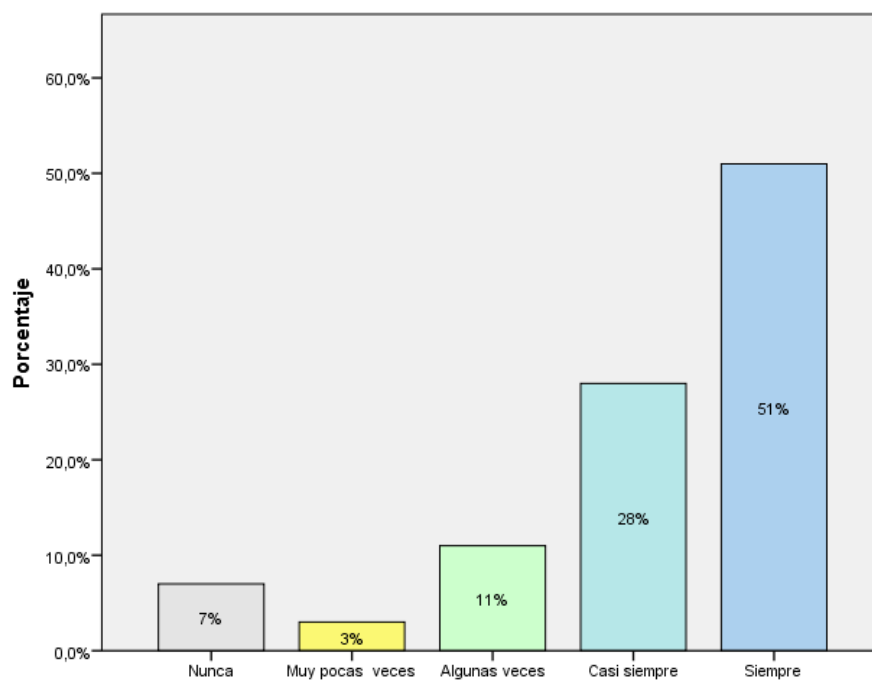


Gráfico 3: Fuente habitual de información

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Con los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, un 51% indican que siempre son una fuente habitual de información para los usuarios, un 28% casi siempre, un 11% algunas veces, un 7% nunca y un 3% muy pocas veces; por lo que los empleados de la institución deben estar dotados de información actualizada de los procesos, servicios y productos de la institución.

Pregunta 4: ¿Los empleados expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestión y organización de la institución?

Tabla 5:

Sugerencias acerca de la forma de gestión y organización de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	17	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	49	49,0	49,0	66,0
	Siempre	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

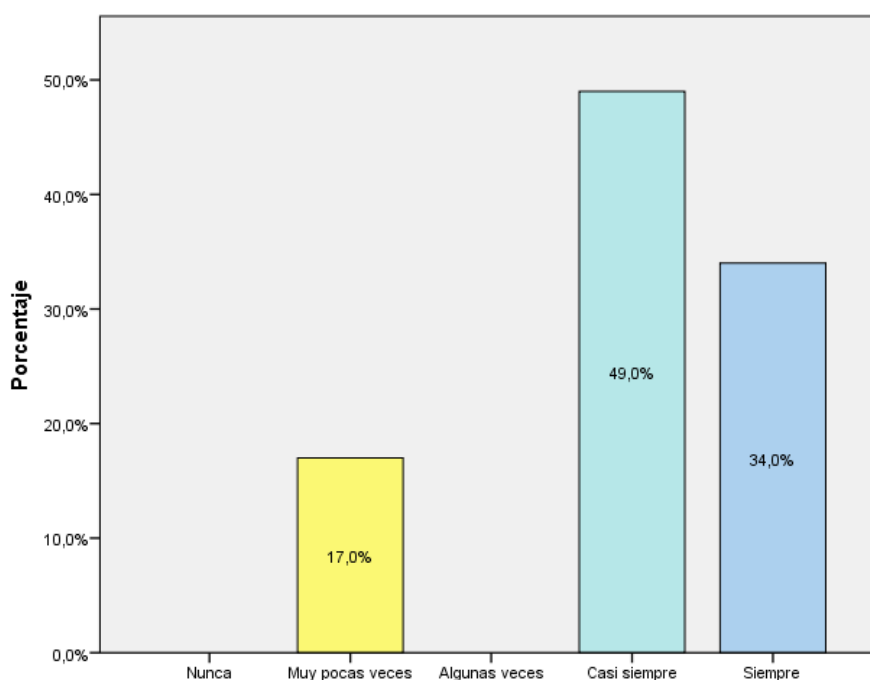


Gráfico 4: Gestión y organización

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta al total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, mencionan un 49% que casi siempre expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestión y organización de la Institución, un 34% siempre y un 17% muy pocas veces; por lo que los empleados se sienten parte importante de la institución al saber que sus opiniones y sugerencias influyen en el desarrollo de la institución generando así la vinculación entre directivos y empleados.

Dimensión 1: Adquisición del Conocimiento

Tabla 6:

Adquisición de conocimiento (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	7,0	7,0	7,0
	Algunas veces	10	10,0	10,0	17,0
	Casi siempre	15	15,0	15,0	32,0
	Siempre	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

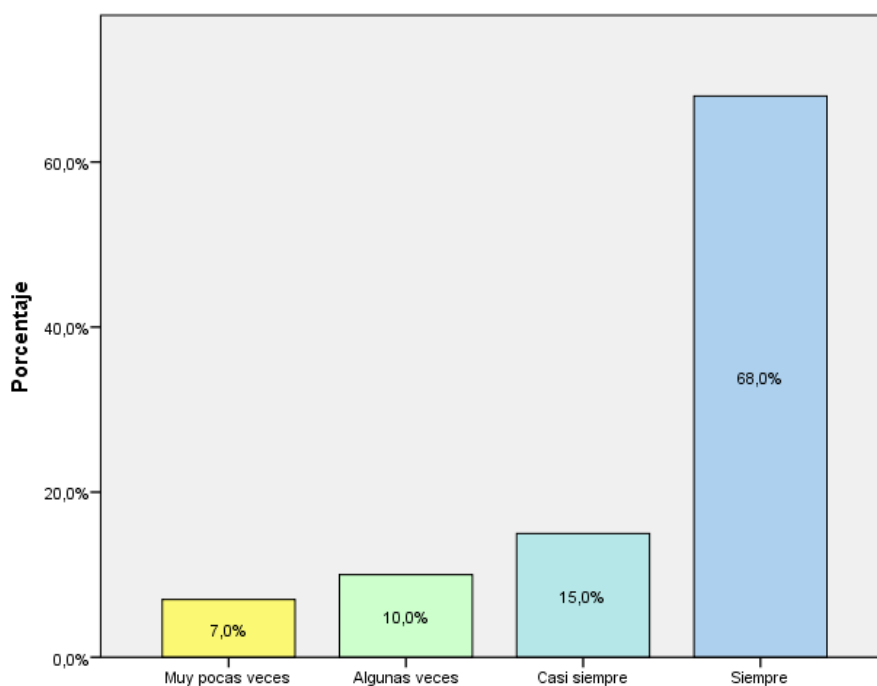


Gráfico 5: Adquisición de conocimiento

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, agrupados en la dimensión adquisición de conocimiento (opiniones, fuente de información, políticas) se puede mencionar que el 68% siempre están involucrados en las actividades de la institución, un 15% casi siempre, un 10% algunas veces y un 7% muy pocas veces, lo que conlleva a mencionar que los empleados forman parte activa de las actividades y decisiones de la institución.

Pregunta 5: ¿Dentro de la institución compartimos la información generada sobre nuestros clientes?

Tabla 7:

Compartir la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9,0	9,0	9,0
	Muy pocas veces	11	11,0	11,0	20,0
	Algunas veces	3	3,0	3,0	23,0
	Casi siempre	35	35,0	35,0	58,0
	Siempre	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

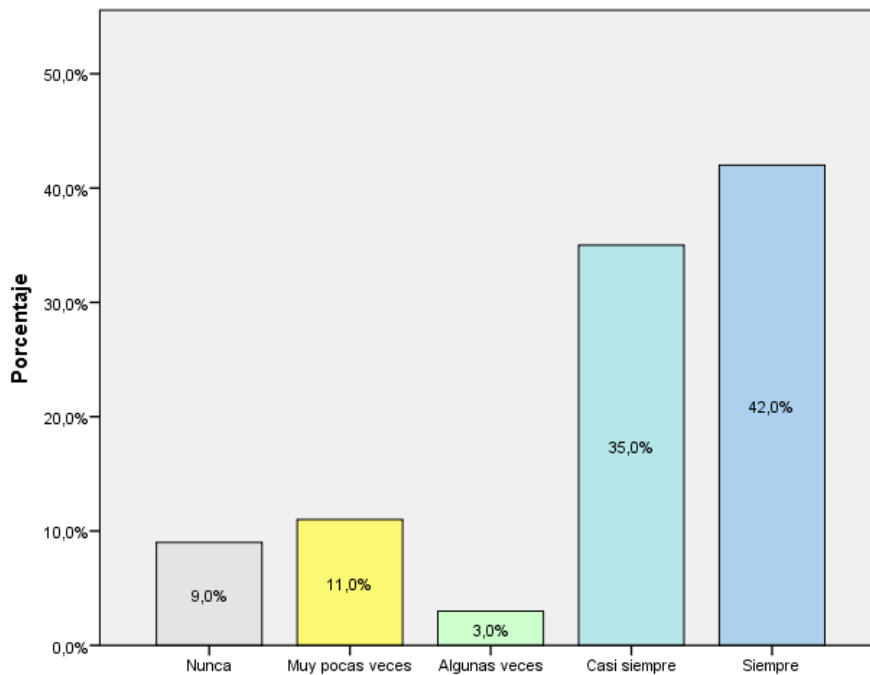


Gráfico 6: Compartir la información generada

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

La respuesta de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, es de que un 42% que casi siempre comparten la información generada con los usuarios, un 35% casi siempre, un 11% muy pocas veces, un 9% nunca y un 3% algunas veces; por lo que se puede afirmar que los empleados comparten la información de sus trámites, problemas en busca de soluciones con las otras dependencias a fin de poder solucionar y atender los requerimientos de forma oportuna y eficiente.

Pregunta 6: ¿Se realizan reuniones periódicas para compartir toda la información disponible?

Tabla 8:

Reuniones periódicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	17	17,0	17,0
	Algunas veces	6	6,0	23,0
	Casi siempre	49	49,0	72,0
	Siempre	28	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

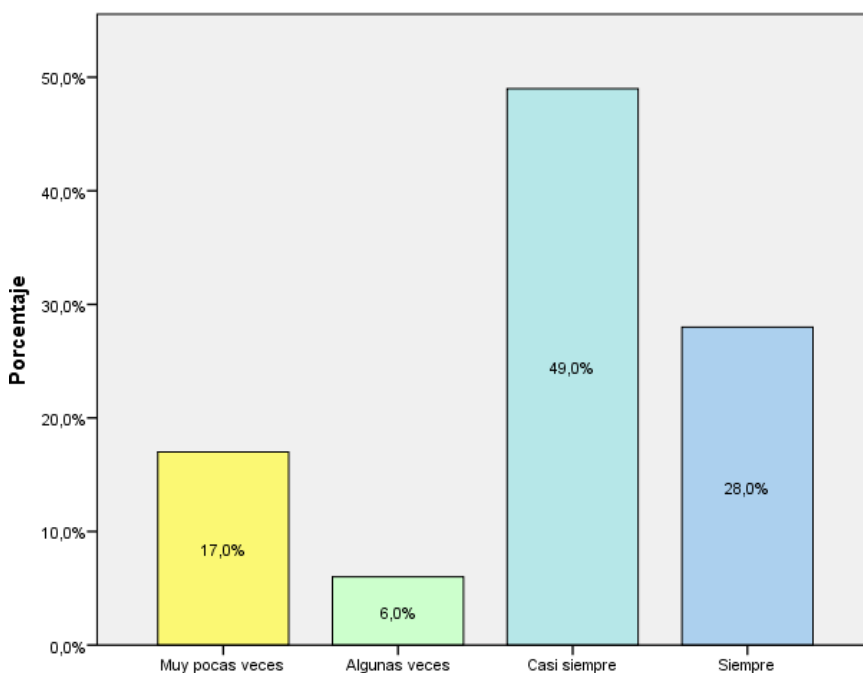


Gráfico 7: Reuniones periódicas

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, un 49% mencionan que se realizan reuniones periódicas para compartir toda la información disponible, un 28% siempre, un 17% muy pocas veces, y un 6% algunas veces; por lo que se puede afirmar que las autoridades de la institución buscan que todo el personal conozca el estado actual de los diferentes trámites de los usuarios para así conocer las fortalezas y debilidades de la institución.

Pregunta 7: ¿Los departamentos o grupos de trabajo de la institución comparten habitualmente la información que acumulan?

Tabla 9:

Compartir información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9,0	9,0	9,0
	Muy pocas veces	10	10,0	10,0	19,0
	Casi siempre	42	42,0	42,0	61,0
	Siempre	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

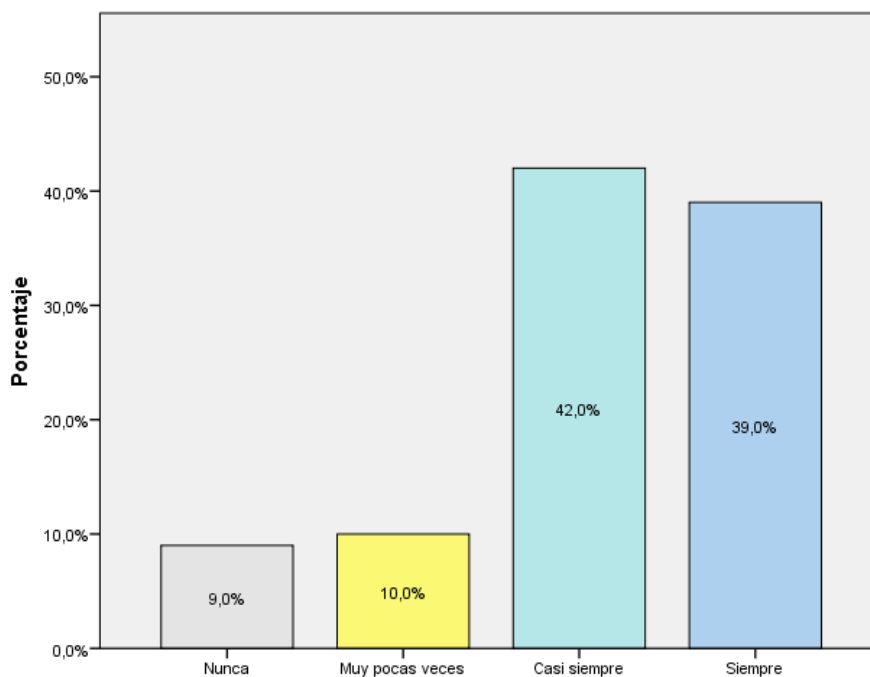


Gráfico 8: Comparten habitualmente la información que acumulan

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se puede afirmar que un 42% que casi siempre comparten la información generada con los usuarios, un 39% siempre, un 10% muy pocas veces y un 9% nunca; por lo que la mayoría de los empleados conocen de forma general el estado de los diferentes trámites en la institución a fin de poder generar un conocimiento global de las actividades a ser desarrolladas.

Pregunta 8: ¿Al compartir la información se realiza de forma eficiente en la institución?

Tabla 10:
Compartir la información eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	10	10,0	10,0	17,0
	Algunas veces	2	2,0	2,0	19,0
	Casi siempre	23	23,0	23,0	42,0
	Siempre	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

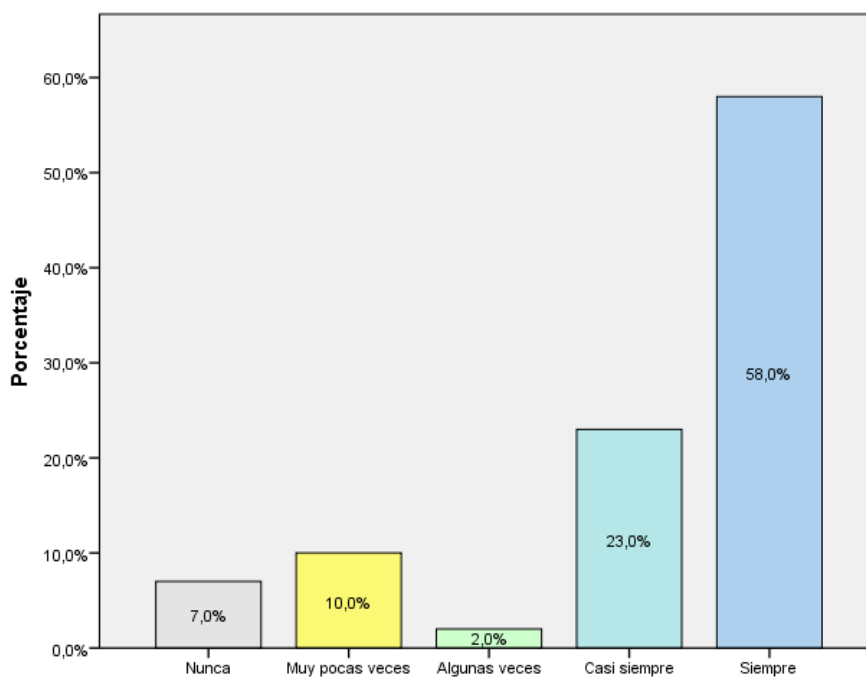


Gráfico 9: Compartir la información
Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, un 58% indican que siempre la información compartida se realiza de forma eficiente, un 23% casi siempre, un 10% muy pocas veces un 7% nunca y un 2% algunas veces; por lo tanto la mayoría de los empleados consideran que la información que se comparte en la institución se realiza de forma eficiente lo que ayuda a mantener buenos canales de comunicación entre los miembros que laboran en la misma.

Pregunta 9: ¿Cuándo alguien obtiene información relevante para el funcionamiento de la institución, rápidamente se distribuye a toda la organización?

Tabla 11:

Información relevante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	10	10,0	10,0	17,0
	Algunas veces	2	2,0	2,0	19,0
	Casi siempre	35	35,0	35,0	54,0
	Siempre	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

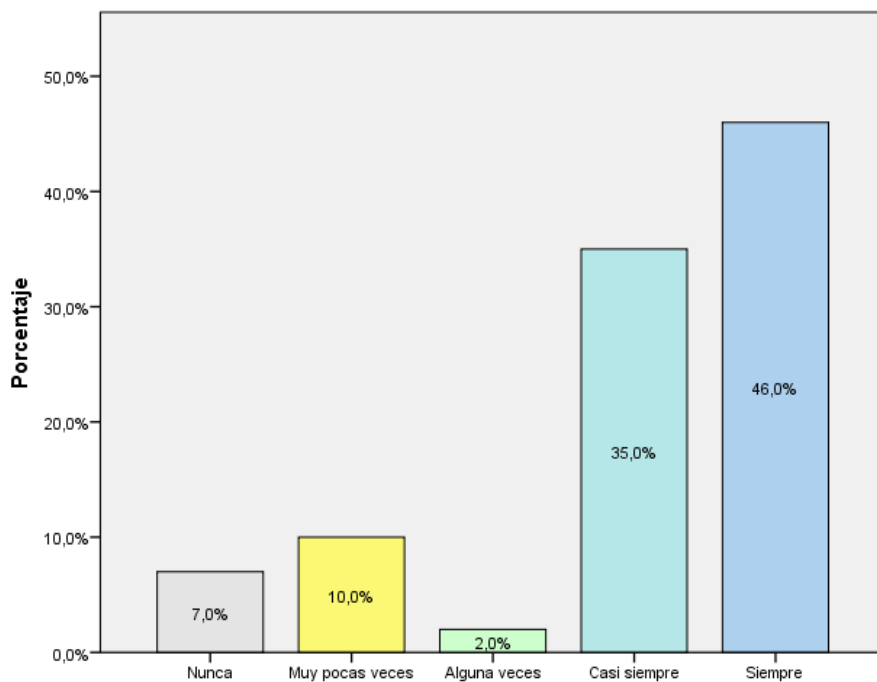


Gráfico 10: Información relevante

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, indican que un 46% siempre que alguien obtiene rápidamente se distribuye a toda la organización, un 35% casi siempre, un 10% muy pocas veces, un 7% nunca y un 2% algunas veces; de este modo los empleados están al tanto de todas las actividades, servicios y productos que la institución está realizando.

Dimensión2 : Distribución del conocimiento

Tabla 12:

Distribución del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	14	14,0	14,0	14,0
	Algunas veces	5	5,0	5,0	19,0
	Casi siempre	23	23,0	23,0	42,0
	Siempre	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

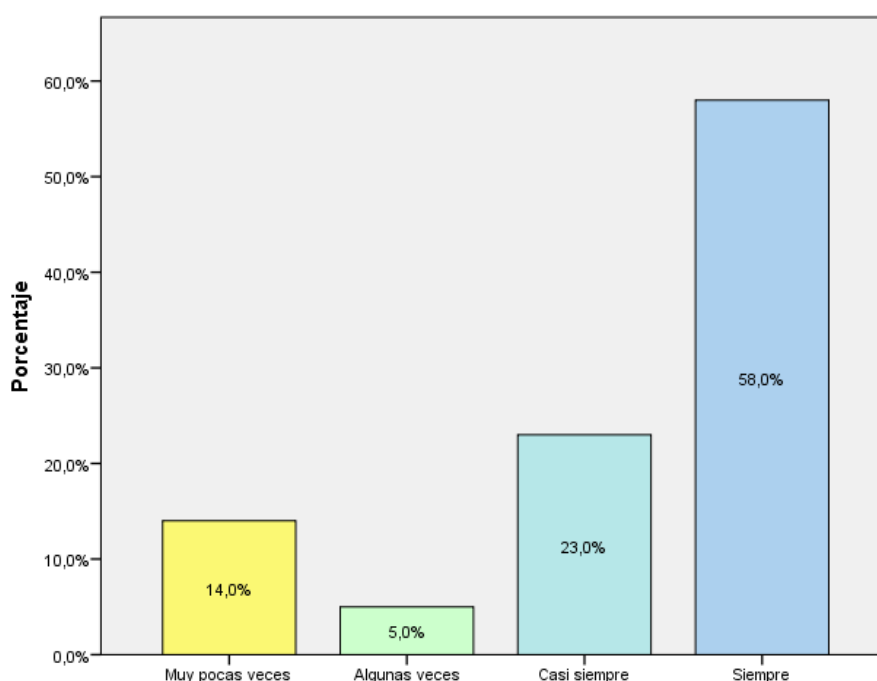


Gráfico 11: Distribución del conocimiento

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los datos agrupados en la dimensión de la distribución del conocimiento (conocimiento, información, divulgación) se interpreta que la mayoría de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, con un 58% siempre participan en actividades relacionadas con la divulgación de conocimiento, un 23% casi siempre, un 14% muy pocas veces, un 5% algunas veces; lo que conlleva a predecir que la mayoría de los empleados aprenden mediante actividades que contribuyen a la distribución del conocimiento.

Pregunta 10: ¿Todos los miembros de la organización comparten los mismos objetivos con el que se sienten comprometidos?

Tabla 13:

Miembros de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	17	17,0	17,0	17,0
	Algunas veces	2	2,0	2,0	19,0
	Casi siempre	22	22,0	22,0	41,0
	Siempre	59	59,0	59,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

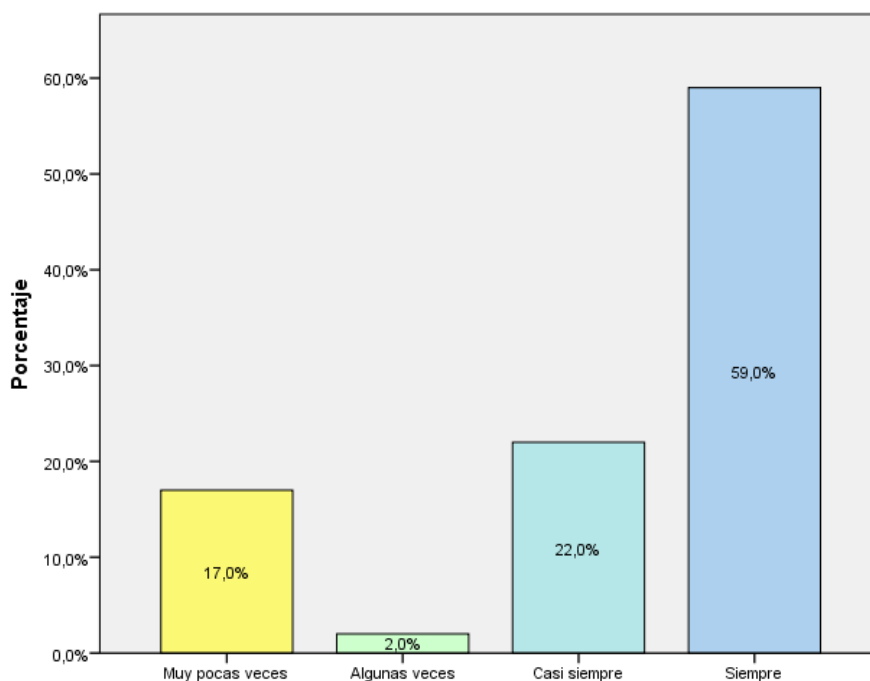


Gráfico 12: Comprometidos con objetivos

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados totales obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra que un 59% siempre comparten los objetivos, un 22% casi siempre, un 17% muy pocas veces, un 2% algunas veces; por lo que se puede mencionar que en la institución los empleados se sienten comprometidos todos los miembros en buscar la consecución de los objetivos planteados de la organización.

Pregunta 11: ¿El trabajo en equipo es habitual dentro de la institución?

Tabla 14:

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	10	10,0	10,0	17,0
	Casi siempre	60	60,0	60,0	77,0
	Siempre	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

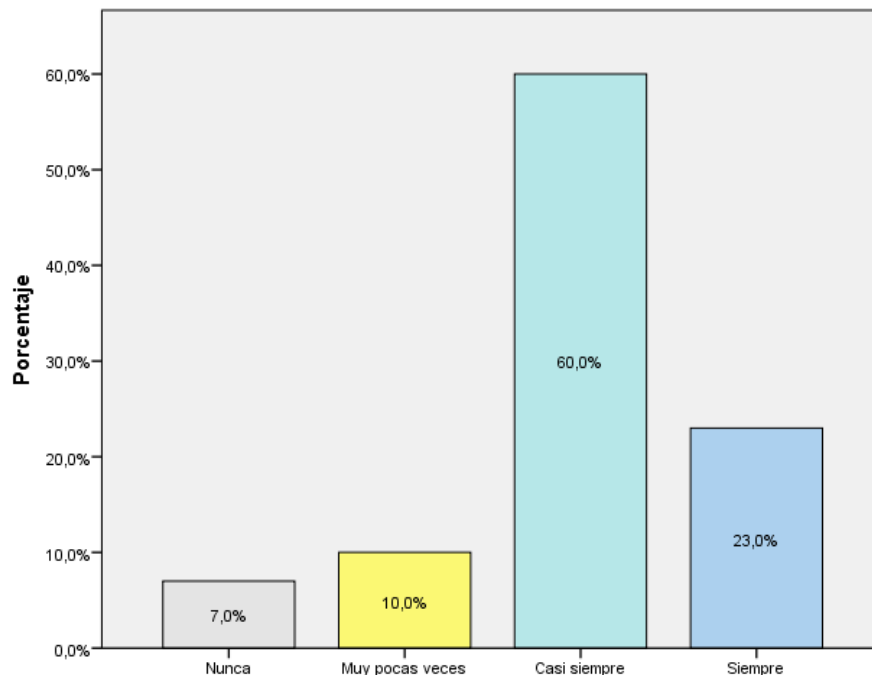


Gráfico 13: Trabajo en equipo

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados totales obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra que un 60% de los empleados casi siempre consideran que se realiza el trabajo en equipo de forma habitual dentro de la institución, un 23% siempre, un 10% muy pocas veces, un 7% nunca; por lo tanto se puede aseverar que la mayor parte del trabajo se lo realiza en equipo en la institución.

Pregunta 12: ¿Todos los miembros de la organización son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la institución?

Tabla 15:

Objetivos globales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	19	19,0	19,0	19,0
	Casi siempre	39	39,0	39,0	58,0
	Siempre	42	42,0	42,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

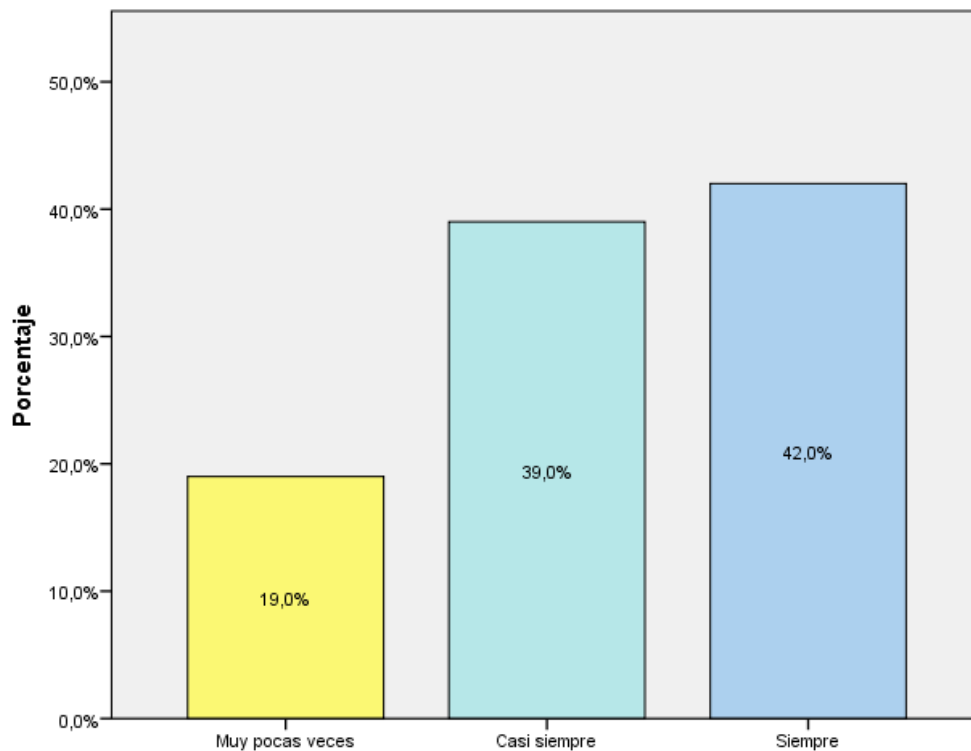


Gráfico 14: Objetivos globales

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, indican que un 42% de los miembros de la institución siempre son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la institución, un 39% casi siempre, un 19% muy pocas veces; lo que significa que los empleados son un pilar fundamental para la consecución de las metas y objetivos de la institución.

Pregunta 13: ¿Todos los miembros de la institución trabajan en forma coordinada?

Tabla 16:

Trabajo coordinado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	10	10,0	10,0	17,0
	Algunas veces	2	2,0	2,0	19,0
	Casi siempre	54	54,0	54,0	73,0
	Siempre	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

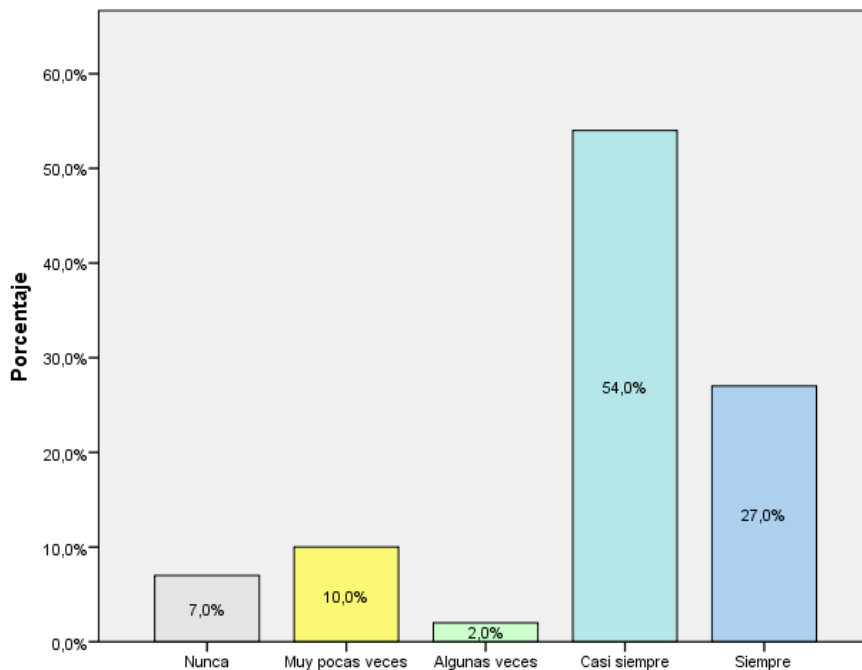


Gráfico 15: Trabajo coordinado

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

Una vez aplicada la encuesta del total de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, indican que un 54% de los miembros de la institución casi siempre trabajan en forma coordinada, un 27% siempre, un 10% muy pocas veces; 7% nunca; y un 2% algunas veces, por lo que se puede evidenciar que la mayor parte de actividades que realiza la institución son partícipes todos los empleados según las responsabilidades asignadas

Pregunta 14: ¿La institución busca en todo momento alcanzar consenso acerca de cuál es la mejor manera de actuar?

Tabla 17:

Consenso para actuar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	Muy pocas veces	7	7,0	7,0	17,0
	Casi siempre	31	31,0	31,0	48,0
	Siempre	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

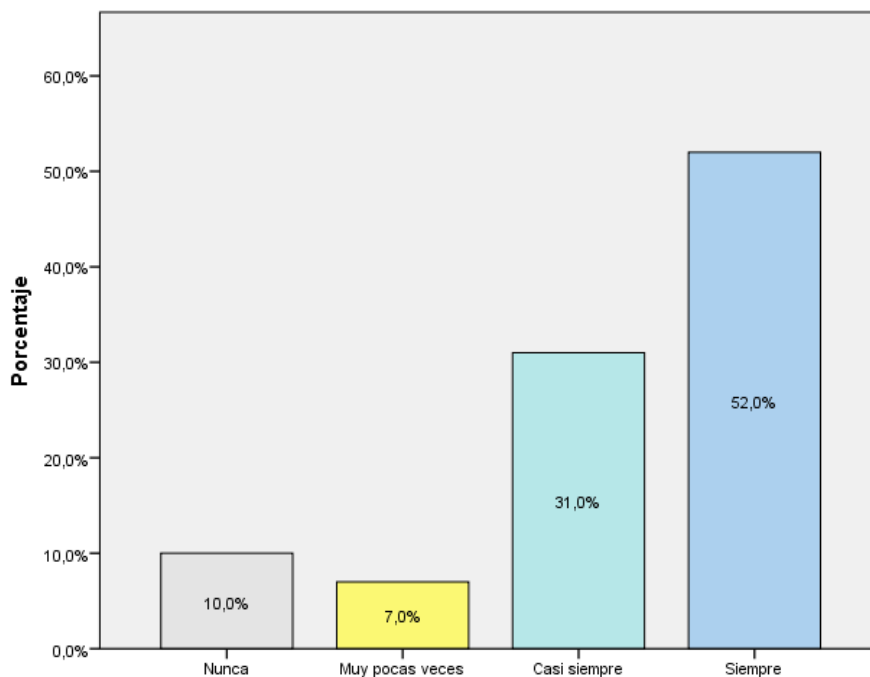


Gráfico 16: Consenso para actuar

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 52% que siempre consideran los directivos de la institución busca en todo momento alcanzar consenso de todos los empleados para efectuar alguna actividad, un 31% casi siempre, un 10% nunca y un 7% muy pocas veces, por lo tanto la institución toma en cuenta de forma activa a sus empleados previo a realizar algún cambio o actividad.

Pregunta 15: ¿Ante nueva información nos ponemos de acuerdo sobre cómo afecta a nuestra institución?

Tabla 18:

Información nueva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	12	12,0	12,0	19,0
	Casi siempre	36	36,0	36,0	55,0
	Siempre	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

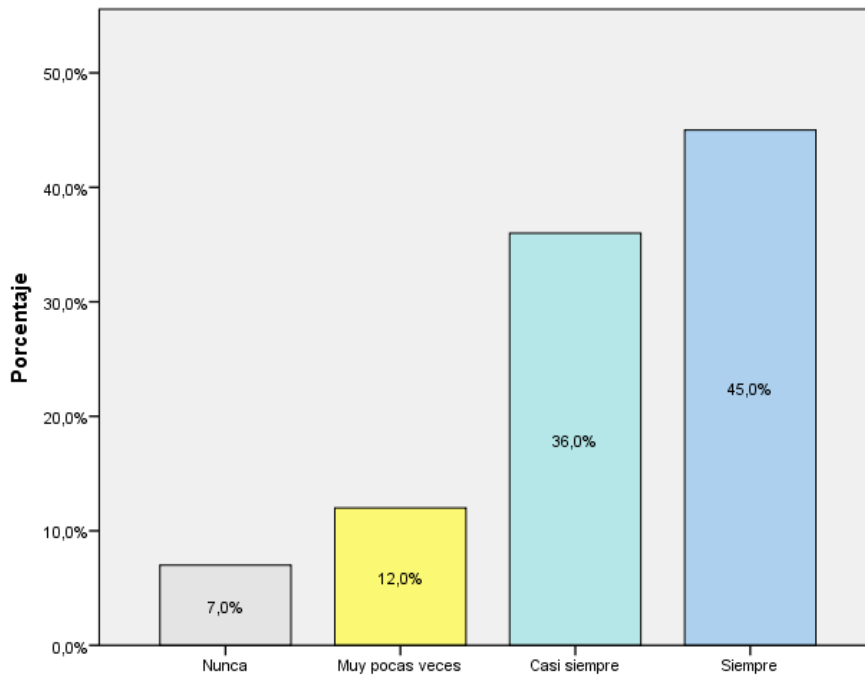


Gráfico 17: Información nueva

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 45% de los miembros de la institución manifiestan que ante nueva información se revisa la afectación a la institución, 36% casi siempre, un 12% muy pocas veces; 7% nunca; lo que significa que la mayoría de los empleados conoce las repercusiones de nueva información que afecte a la institución.

Dimensión 3: Interpretación Colectiva.

Tabla 19:

Interpretación Colectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	17	17,0	17,0	17,0
	Algunas veces	2	2,0	2,0	19,0
	Siempre	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

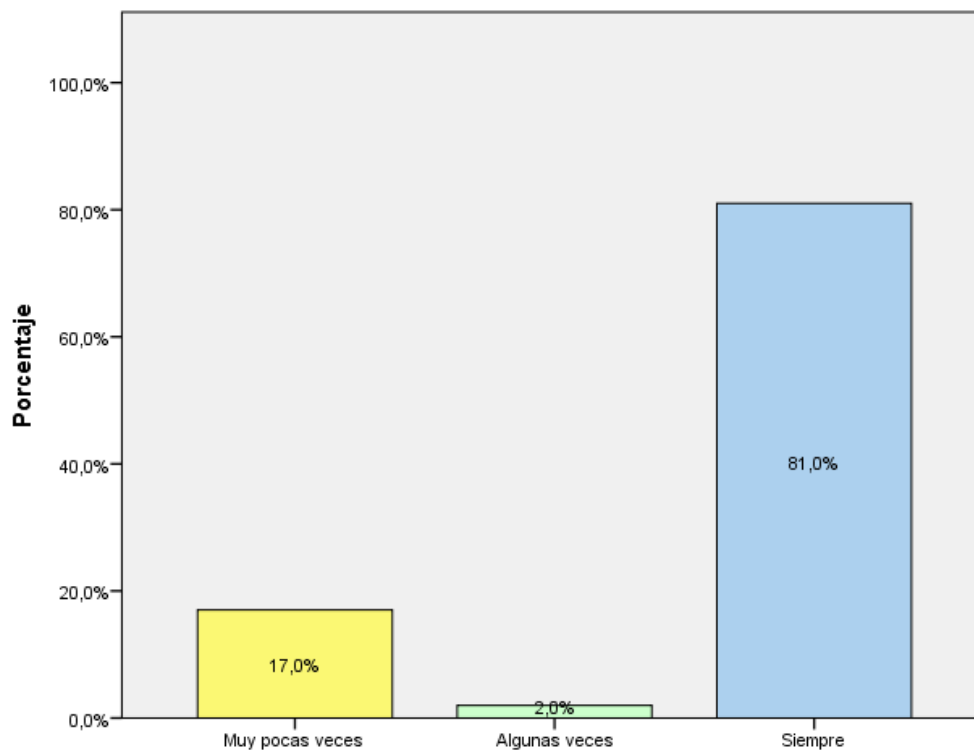


Gráfico 18: Interpretación Colectiva

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los datos agrupados en la dimensión interpretación colectiva (objetivos, trabajo en equipo, nueva información, consenso) se identifica que la mayoría de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, con un 81% siempre son actores participes de la interpretación colectiva, un 17 muy pocas veces y un 2% algunas veces; por lo tanto se demuestra que existe consideraciones positivas de que en la institución se forja aprendizaje mediante la interpretación colectiva.

Pregunta 16: ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

Tabla 20:

Tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	7,0	7,0	7,0
	Casi siempre	37	37,0	37,0	44,0
	Siempre	56	56,0	56,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

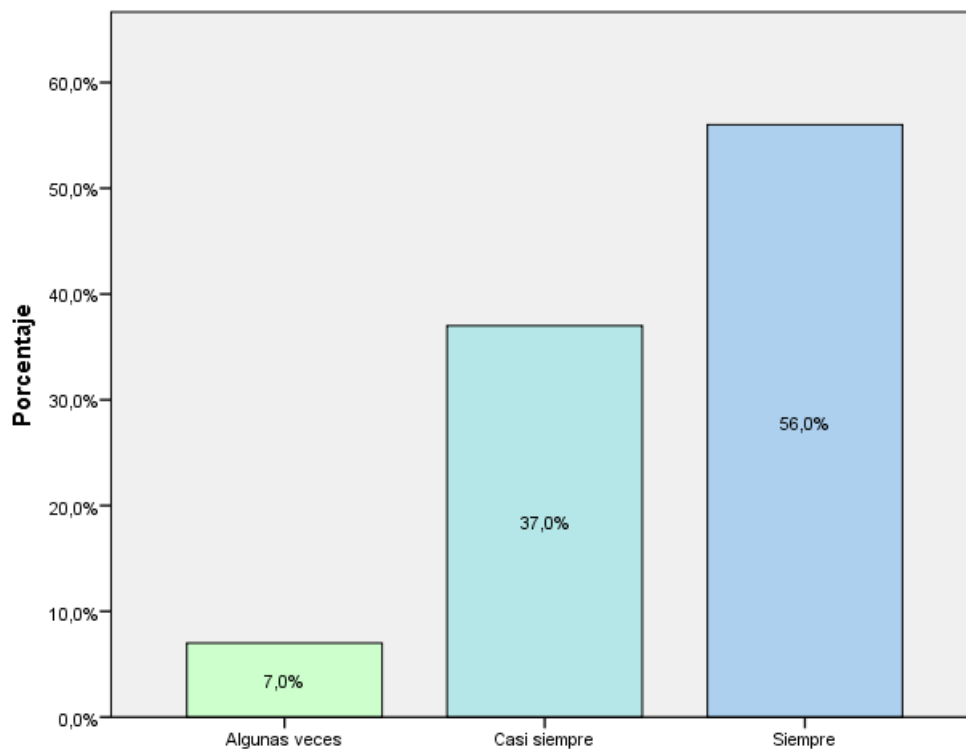


Gráfico 19: Tareas asignadas

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 56% de los miembros de la institución siempre logran eficientemente la culminación de tareas asignadas, un 37% casi siempre y un 7% algunas veces; por lo que se interpreta que la mayoría de usuarios cumple con las tareas de forma eficiente además que se observa que nunca se han quedado con algún trabajo por hacer lo que indica que se cumple con el 100% de trabajo asignado.

Pregunta 17: ¿Cumple con eficiencia y eficacia su trabajo dentro de la organización?

Tabla 21:

Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	7,0	7,0	7,0
	Casi siempre	30	30,0	30,0	37,0
	Siempre	63	63,0	63,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

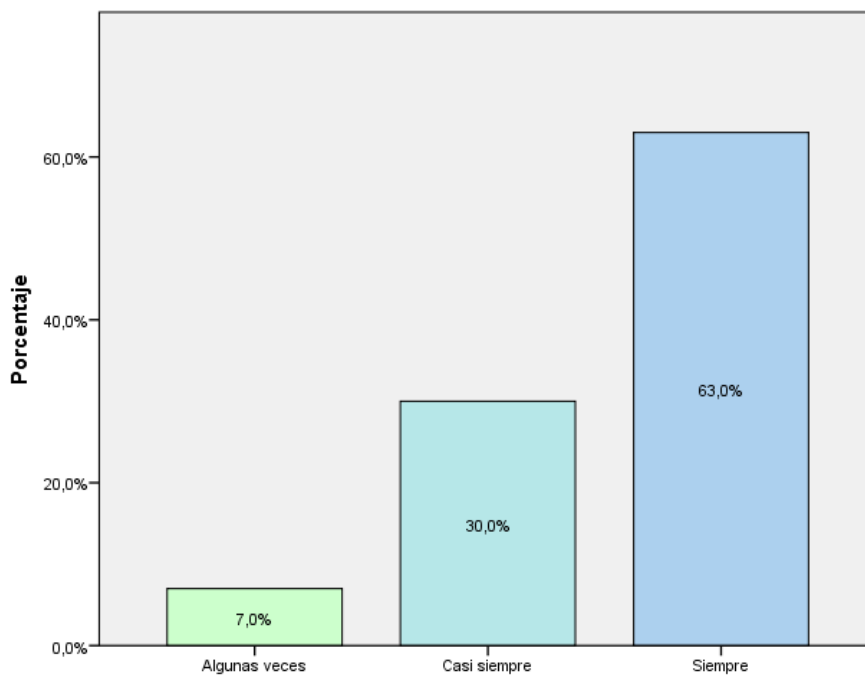


Gráfico 20: Eficacia
Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 63% de los miembros de la institución siempre logran eficientemente la culminación de tareas asignadas, un 30% casi siempre y un 7% algunas veces; por lo que se interpreta que la mayoría de los empleados cumple con las metas establecidas por la institución usando la menor cantidad de recursos y tiempo para beneficio del usuario final.

Pregunta 18: ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

Tabla 22:

Producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	17	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	15	15,0	15,0	32,0
	Siempre	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

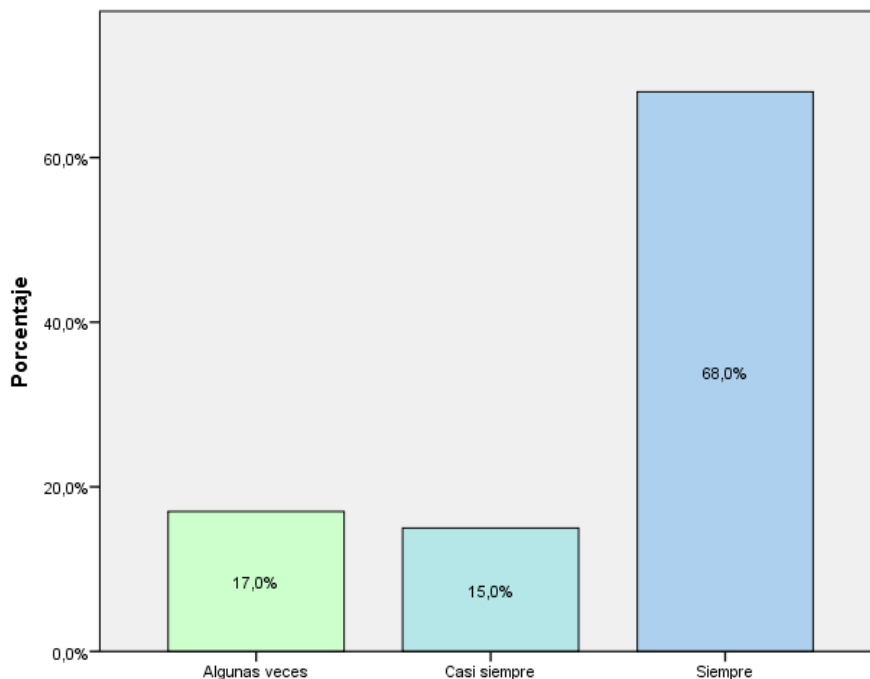


Gráfico 21: Producción

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 68% de los miembros de la institución siempre consideran que su producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad, un 17% algunas veces y un 15% siempre; por lo tanto se establece que la carga de trabajo asignado y el tipo de actividades está acorde a las habilidades del empleado.

Pregunta 19: ¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución?

Tabla 23:

Cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	37	37,0	37,0	47,0
	Siempre	53	53,0	53,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

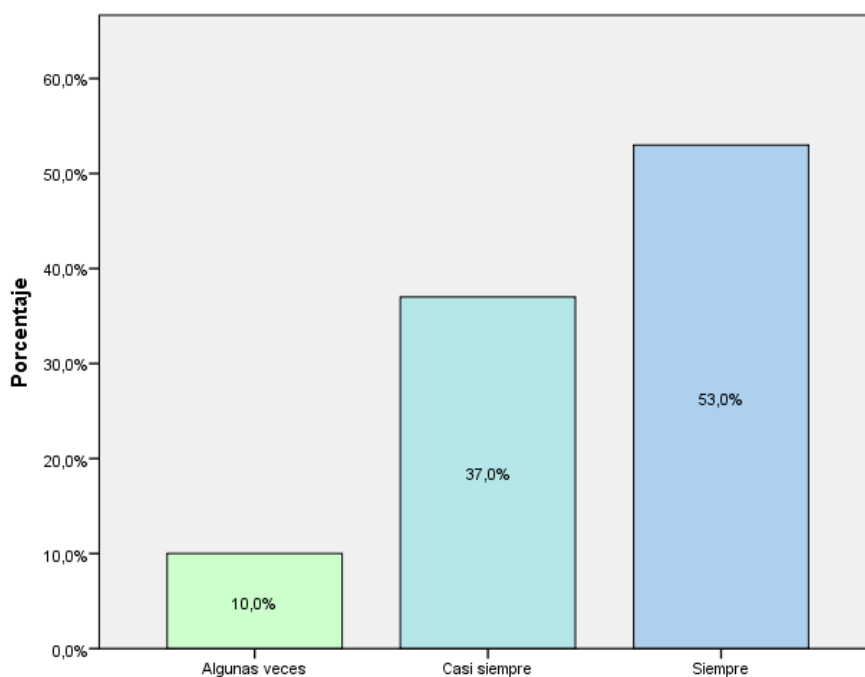


Gráfico 22: Cumplimiento de objetivos

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 53% de los empleados consideran que siempre contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la institución, un 37% casi siempre, y un 10% algunas veces; por lo que la mayoría de los empleados conocen el papel importante que tienen para la consecución de metas de la institución.

Dimensión 4: Productividad laboral

Tabla 24:

Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	7,0	7,0	7,0
	Casi siempre	12	12,0	12,0	19,0
	Siempre	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

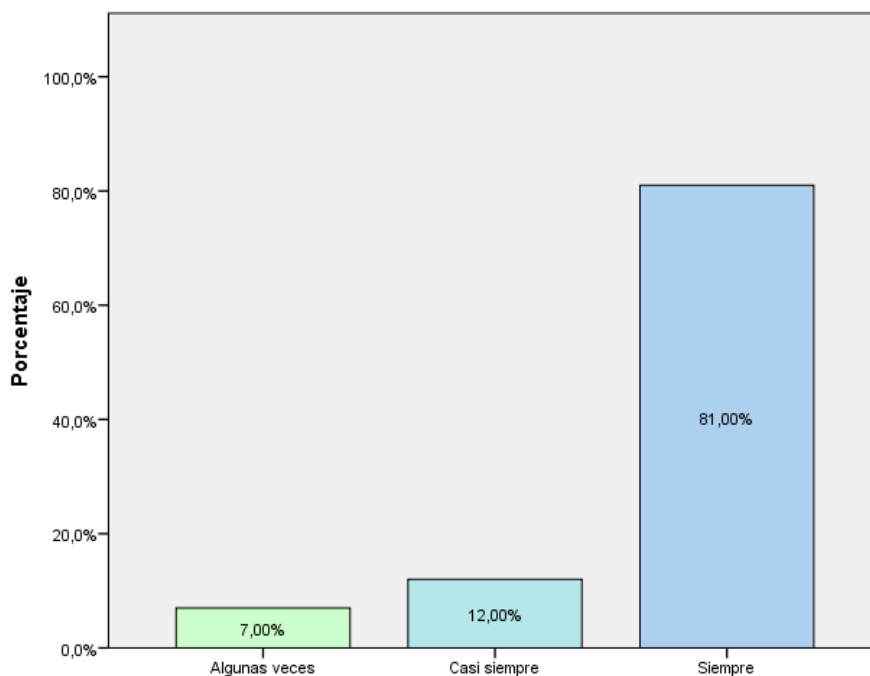


Gráfico 23: Productividad laboral

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los datos agrupados en la dimensión productividad laboral (objetivos, tareas, productividad, eficiencia) se identifica que la mayoría de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, con un 81% siempre cumplen lo referente a la productividad laboral de la institución, un 12% casi siempre y un 7% algunas veces; por lo tanto se demuestra que la satisfacción referente a la productividad en su mayoría es positiva en razón de siempre o empleados están cumpliendo con las actividades y tareas asignadas para lograr el cumplimiento de metas y objetivos.

Pregunta 20: ¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?

Tabla 25:

Cronograma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	38	38,0	38,0	38,0
	Siempre	62	62,0	62,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

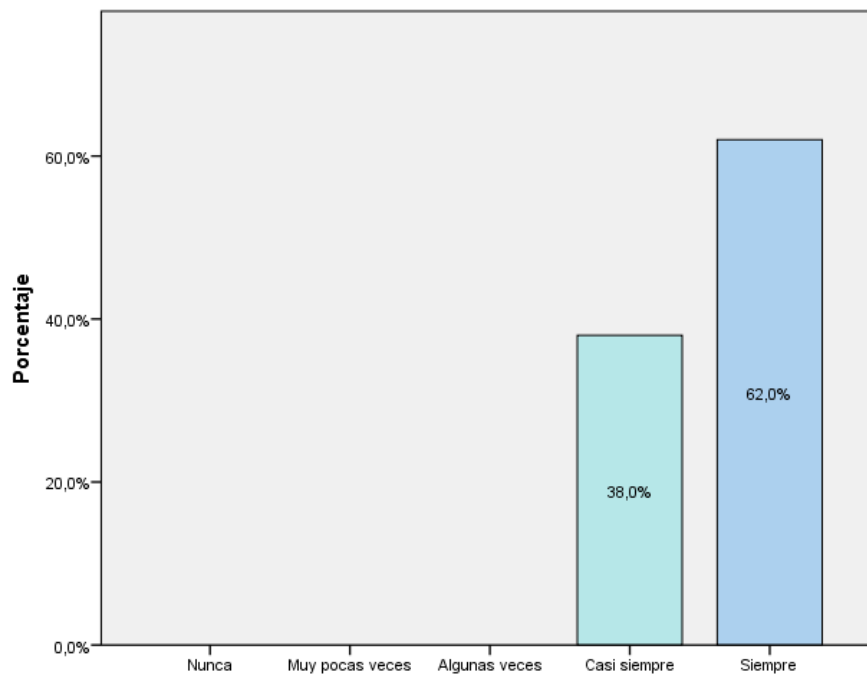


Gráfico 24: Cronograma

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 62% de los empleados consideran que siempre cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos, y un 38% casi siempre; por lo que la mayoría de los empleados realizan sus actividades cumpliendo las diferentes actividades en los tiempos establecidos para lograr la consecución de objetivos de la institución.

Pregunta 21: ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo optimo?

Tabla 26:

Tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	25	25,0	25,0	35,0
	Siempre	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

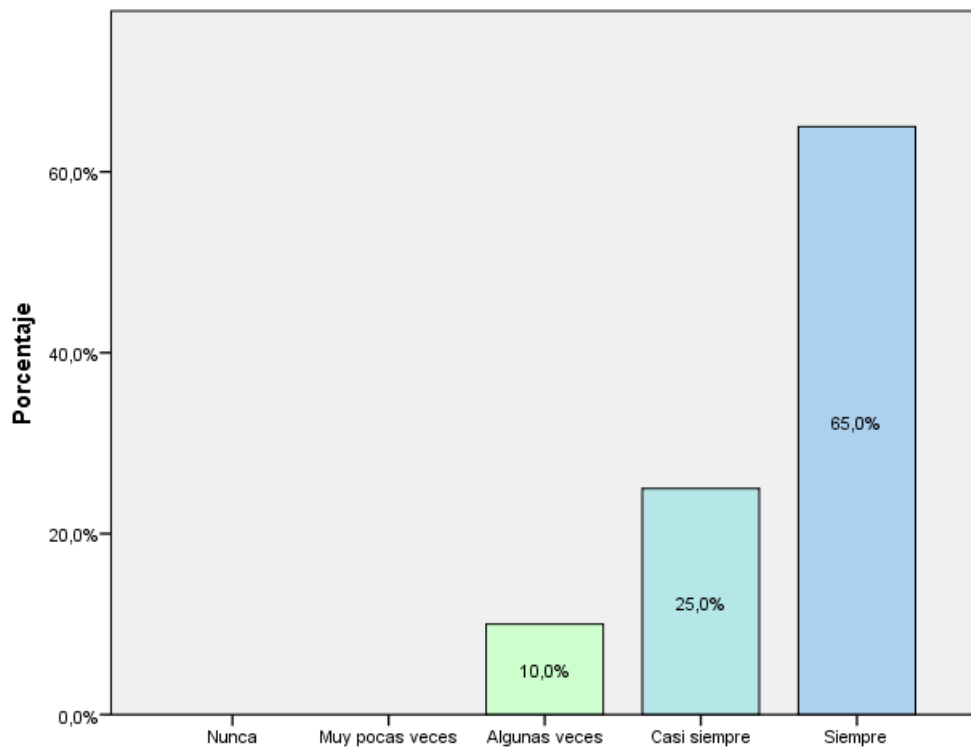


Gráfico 25: Tareas
Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 65% de los empleados consideran cumple con las tareas asignadas en el tiempo optimo, un 25% casi siempre y un 10% algunas veces; por lo que se puede indicar que la mayoría de los empleados atiende las tareas optimizando el tiempo para cada una de ellas lo que ayuda a mejorar la visión de los usuarios del servicio.

Pregunta 22: ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

Tabla 27:

Funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	21	21,0	21,0	21,0
	Casi siempre	30	30,0	30,0	51,0
	Siempre	49	49,0	49,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

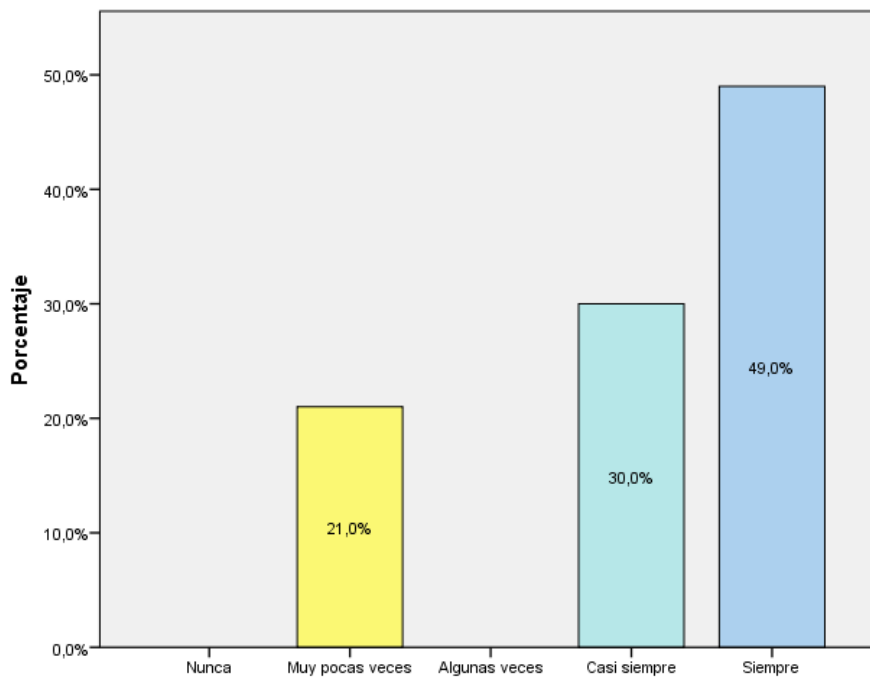


Gráfico 26: Funciones
Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 49% de los empleados conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, y un 30% casi siempre y un 21% muy pocas veces; por lo que la mayoría de los empleados conocen las funciones que desarrollan sin embargo existen empleados que no siempre conocen por lo que se debería implementar acciones para aplacar esta deficiencia.

Pregunta 23: ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?

Tabla 28:

Trabajo con calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	50	50,0	50,0	50,0
	Siempre	50	50,0	50,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

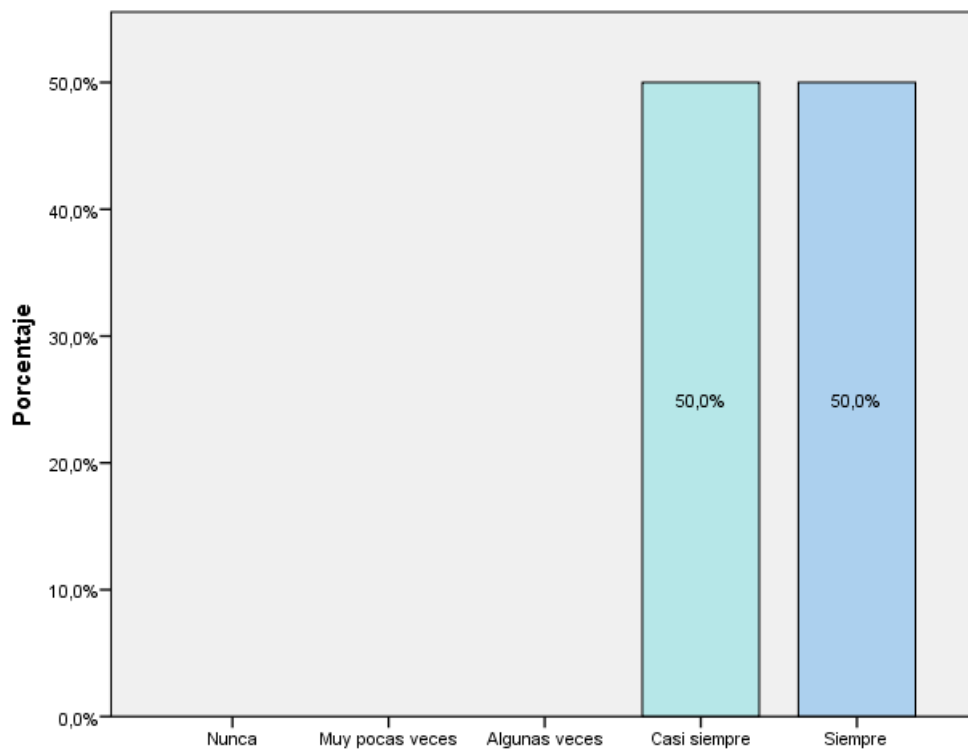


Gráfico 27: Trabajo con calidad

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra que el 50% entre siempre y casi siempre consideran que logran desarrollar su trabajo con altos índices de la calidad, lo que significa que los empleados tienen gran vocación por el servicio, se sienten motivados y poseen los recursos necesarios para su desarrollo.

Dimensión 5: Eficacia

Tabla 29:

Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	21	21,0	21,0	21,0
	Siempre	79	79,0	79,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

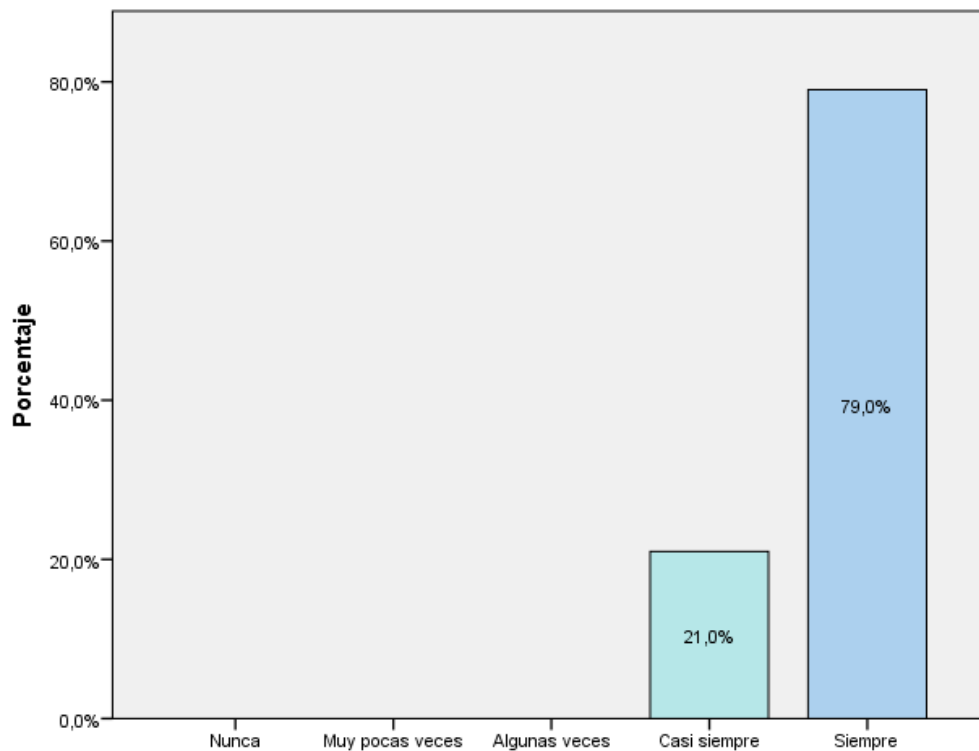


Gráfico 28: Eficacia

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los datos agrupados en la dimensión eficacia (metas, tareas, trabajo, funciones) se identifica que la mayoría de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, con un 79% siempre el desarrollo de las actividades es eficaz y un 21% Casi siempre; por lo tanto se demuestra que los empleados se esfuerzan por brindar servicios y realizar tarea de manera eficiente y eficaz a los usuarios q requieran.

Pregunta 24: ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?

Tabla 30:

Grado de responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	7	7,0	7,0	7,0
	Algunas veces	7	7,0	7,0	14,0
	Casi siempre	36	36,0	36,0	50,0
	Siempre	50	50,0	50,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

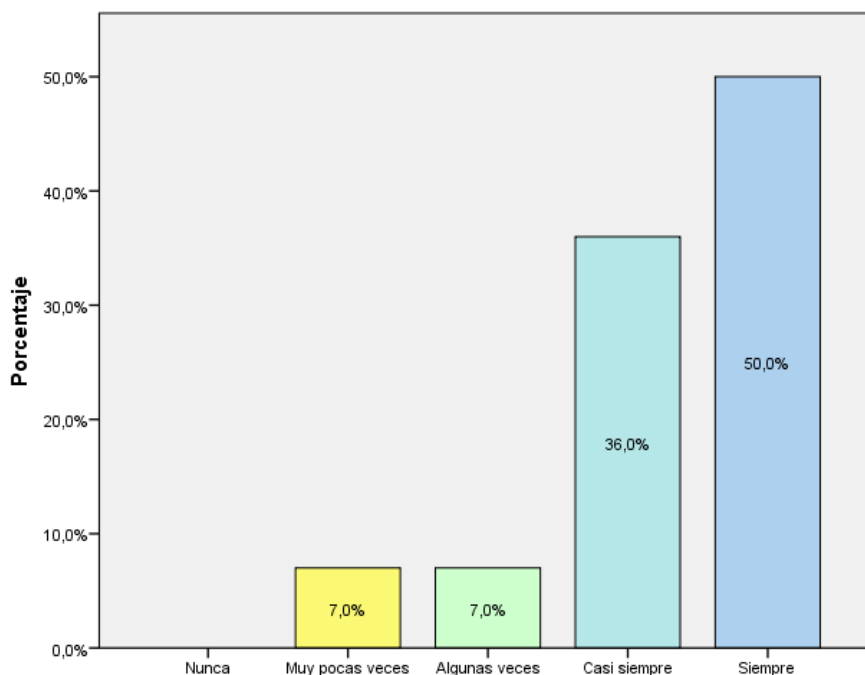


Gráfico 29: Grado de responsabilidad

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 50% que siempre su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, un 30% casi siempre y un 7% entre muy pocas veces y algunas veces; por lo que se considera que los empleados en su mayoría tienen un alto grado de responsabilidad en el desarrollo de las tareas propuestas.

Pregunta 25: ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

Tabla 31:

Desenvolvimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	Muy pocas veces	7	7,0	7,0	14,0
	Algunas veces	4	4,0	4,0	18,0
	Casi siempre	14	14,0	14,0	32,0
	Siempre	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

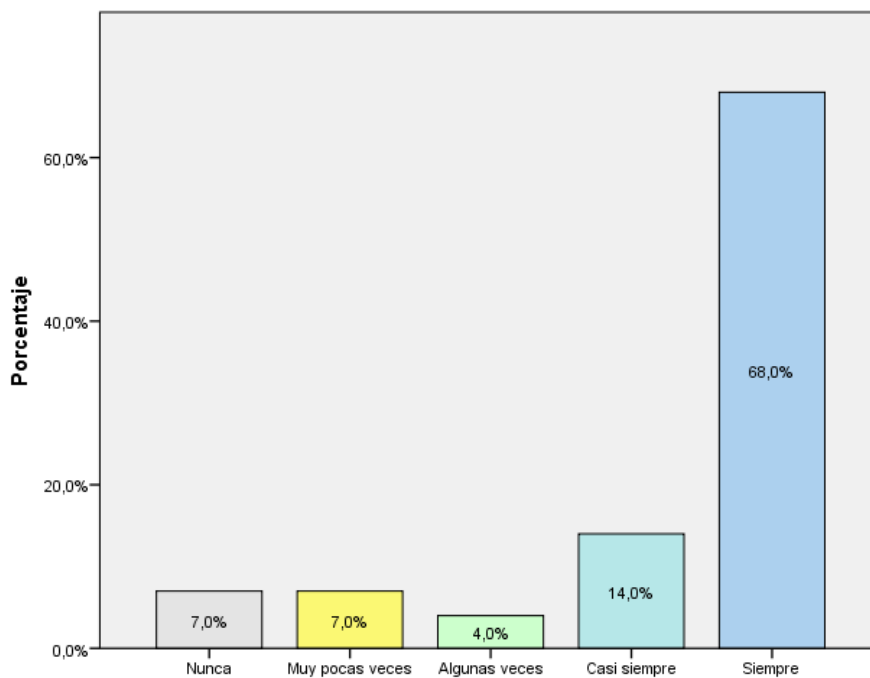


Gráfico 30: Desenvolvimiento

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 68% siempre que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, un 14% casi siempre y un 7% entre muy pocas veces y nunca y un 4% algunas veces; por lo tanto se puede mencionar que la mayor parte de funcionarios se encuentran capacitados para realizar las actividades asignadas.

Pregunta 26: ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

Tabla 32:

Liderazgo y cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	3	3,0	3,0	3,0
	Algunas veces	7	7,0	7,0	10,0
	Casi siempre	36	36,0	36,0	46,0
	Siempre	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

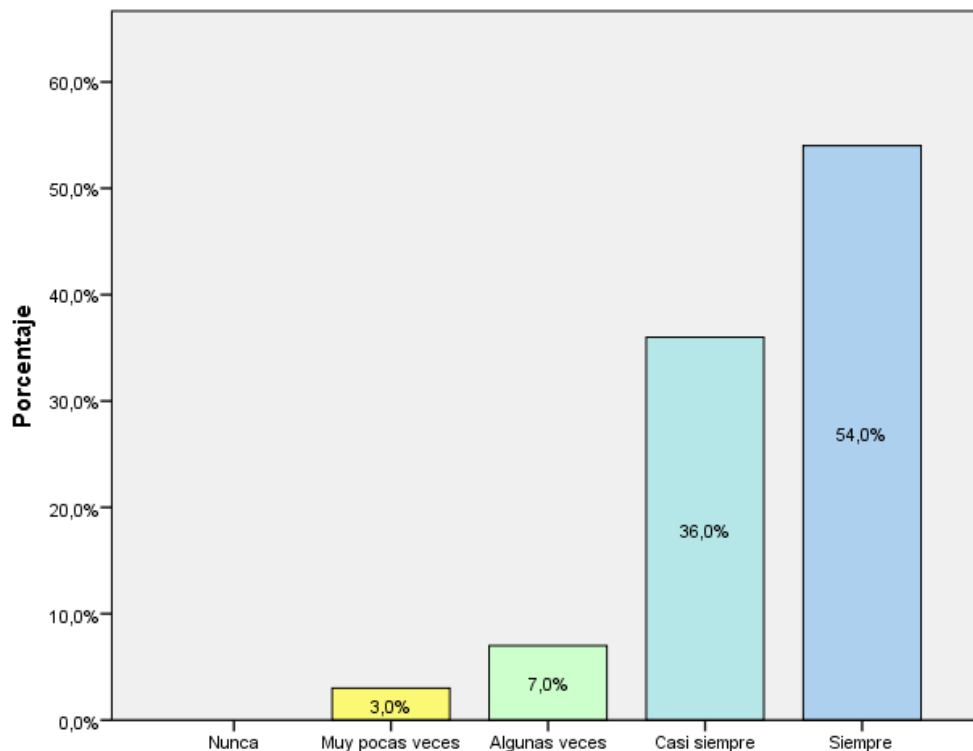


Gráfico 31: Liderazgo y cooperación
Elaborado por: Joselin Riera
Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 54% siempre se desarrollan con liderazgo y cooperación sus actividades, un 36% casi siempre, un 7% algunas veces y un 3% muy pocas veces; por lo tanto se puede mencionar que la mayor parte de funcionarios se encuentran capacitados para realizar las actividades asignadas.

Pregunta 27: ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?

Tabla 33:

Tiempo de realización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	14	14,0	14,0	14,0
	Casi siempre	42	42,0	42,0	56,0
	Siempre	44	44,0	44,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

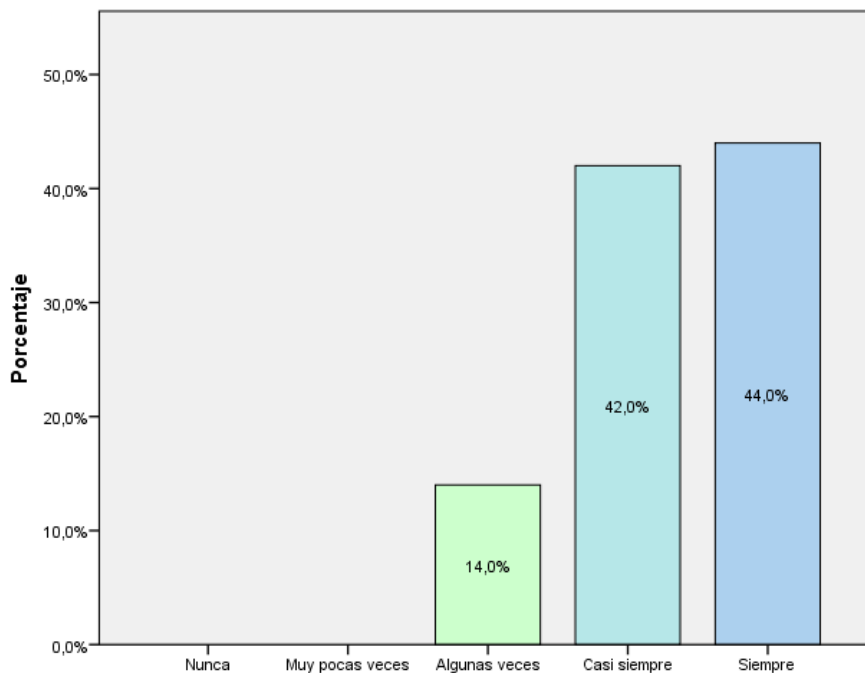


Gráfico 32: Tiempo de realización

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, se muestra un 44% consideran que siempre el tiempo de realización de las actividades es óptimo, un 42% casi siempre y un 14% algunas veces; por lo tanto se puede mencionar que el criterio de los funcionarios respecto al tiempo para desarrollar las actividades considera es óptimo debido a que cuentan con los recursos necesarios.

Dimensión 6: Eficiencia laboral

Tabla 34:

Eficiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	14	14,0	14,0	14,0
	Casi siempre	18	18,0	18,0	32,0
	Siempre	68	68,0	68,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

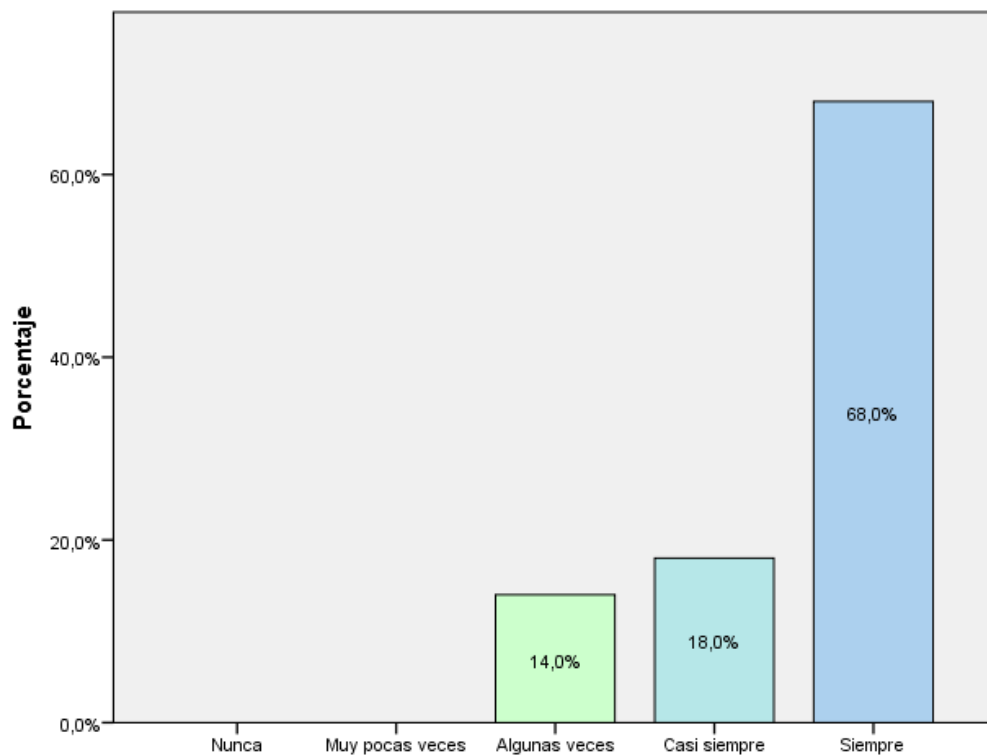


Gráfico 33: Eficiencia laboral

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Software SPSS

De los datos agrupados en la dimensión eficiencia laboral (responsabilidad, conocimiento, tiempo, liderazgo) se identifica que la mayoría de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, con un 68% siempre se considera eficiente, un 18% casi siempre y un 14% algunas veces, por lo tanto su desempeño laboral se ve reflejado en positivo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Verificación hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se toma como referencia la prueba de regresión lineal para lo cual se realiza la operación de la media aritmética de las dimensiones de cada una de las variables de estudio para obtener un solo valor y poder aplicar en el software SPSS dándonos el siguiente resultado:

Tabla 35:

Regresión Lineal.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,917 ^a	,840	,839	1,002

a. Predictores: (Constante), Aprendizaje Organizacional
 Elaborado por: Joselin Riera
 Fuente: Software SPSS

Una vez realizada la prueba de regresión lineal se observa el valor del R cuadrado Ajustado de 0.839 lo que significa que existe un 83% de incidencia de los elementos de la variable dependiente denominada aprendizaje organizacional sobre los elementos de la variable independiente denominada desempeño laboral lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 36:

Prueba Anova

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	518,111	1	518,111	516,375	,000 ^b
	Residuo	98,329	98	1,003		
	Total	616,440	99			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral
 b. Predictores: (Constante), Aprendizaje Organizacional
 Elaborado por: Joselin Riera
 Fuente: Software SPSS

En la tabla 36 se muestra el calcula de la prueba ANOVA con un estadístico F de valor 516.375 y un valor p-Significancia igual a cero que comparado con el p-valor de 0.05, por lo tanto se puede afirmar que al menos una de las constantes del desempeño laboral es diferente de cero con este resultado se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alternativa que menciona que el aprendizaje organizacional incide en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza.

Diagrama de Dispersión

Fuente:
SPSS

Software

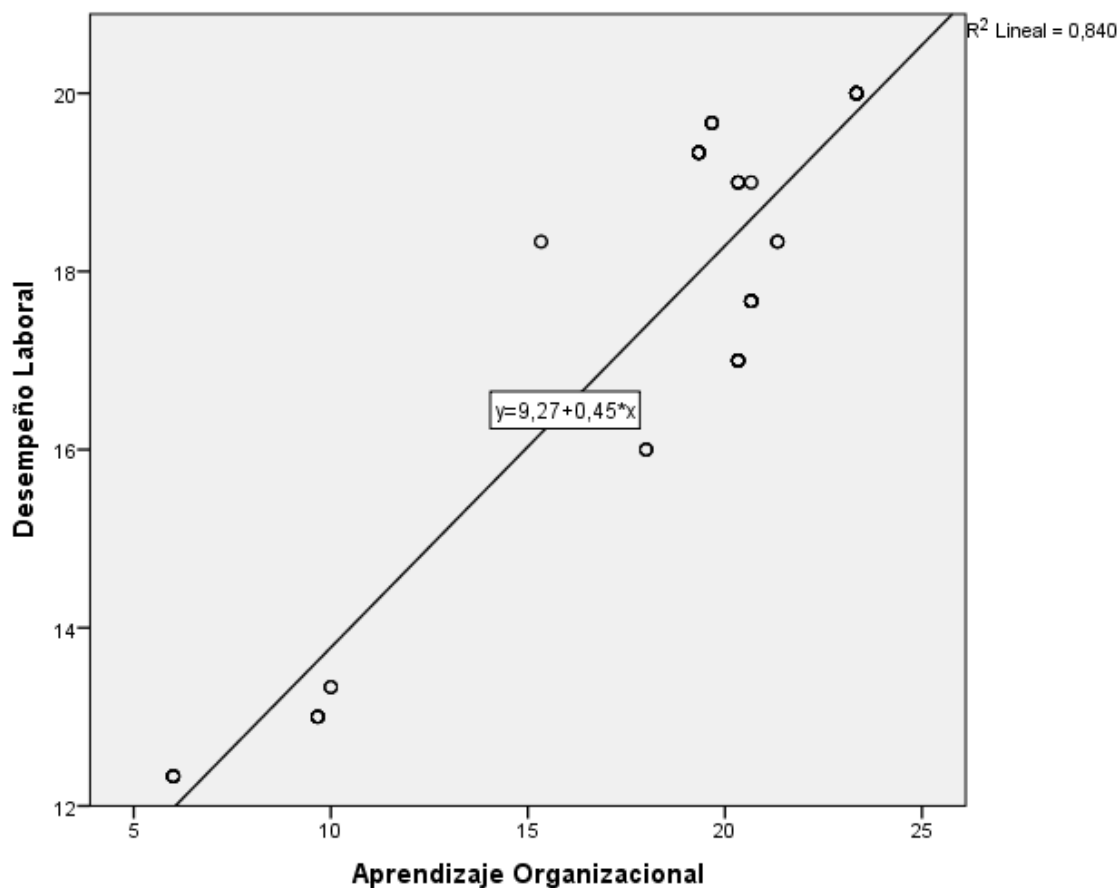


Gráfico 34: Diagrama de dispersión
Elaborado por: Joselin Riera

Como se puede observar en el gráfico de dispersión se determina que existe una relación positiva y fuerte entre las variables de estudio, confirmando el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa que describe que el aprendizaje organizacional incide en el desempeño laboral de los empleados de la

Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. Por lo tanto podemos a continuación responder a cada uno de los objetivos planteados mediante las conclusiones del trabajo de investigación.

Para la comprobación del segundo objetivo se toma como referencia las preguntas comprendidas de las dimensiones de Adquisición de conocimiento, Distribución del conocimiento e Interpretación Colectiva que son quienes nos dan los valores referenciales para poder dar contestación al objetivo planteado; Así como para la comprobación del tercer objetivo específico se realiza la operación estadística tomando en cuenta las respuestas de los ítems de la encuesta aplicada a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza las cuales fueron agrupadas por cada una de las variables enunciadas y los resultados se los puede encontrar descritos en las conclusiones en donde se responden a los objetivos específicos del trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1. CONCLUSIONES

- Mediante la revisión literaria se pudo identificar que el aprendizaje organizacional consiste en un proceso que se centra en el empleado mediante el cual la institución adquiere un nuevo conocimiento que apoya a la generación de ideas y desarrollo de innovaciones para la solución de problemas bajo diferentes condiciones como la adquisición de conocimiento, distribución de conocimiento, Interpretación del conocimiento y el desempeño laboral se refiere a como se define el nivel de logro alcanzado por un empleado de las actividades asignadas considerando factores como producción laboral, eficacia y eficiencia laboral.
- De los resultados obtenidos, respecto a la dimensión Adquisición de Conocimiento se presenta de forma positiva puesto que a criterio de los empleados consideran que son tomados en cuenta sus opiniones y sugerencias para la gestión de la institución así como la política de innovación y desarrollo para la realización de las actividades; respecto a la dimensión de Distribución del Conocimiento manifiesta la mayor parte de empleados consideran de que comparten la información de los clientes, se realizan reuniones de forma periódica y se comparte la información de forma eficiente para poder tomar las acciones necesarias ante un trámite requerido por un usuario y finalmente la dimensión Interpretación Colectiva indica que la mayor parte de empleados comparten el mismo objetivo, trabajan en equipo de manera coordinada y están conscientes de como contribuir al logro de objetivos de la institución, esto nos lleva entender que el aprendizaje organizacional se lo realiza manera positiva en la institución.
- En lo que respecta a la incidencia del aprendizaje organizacional con el desempeño laboral se puede indicar que existe una relación positiva y fuerte con una incidencia de al menos el 83% de la variable independiente sobre la variable dependiente; es decir que a mayor aprendizaje organizacional mejor será la evaluación de desempeño.

5.2. RECOMENDACIONES

- En cuanto al aprendizaje organizacional se recomienda a la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza, interactuar con todos los empleados de la institución y motivar al trabajo en equipo para generar en ideas y compartir conocimiento con el propósito mejorar su desempeño y evitar problemas en los trámites que se realiza en la institución.
- Para mejorar y mantener elevado el aprendizaje organizacional se recomienda al responsable de recursos humanos deba enfatizar en el mejoramiento de las tres dimensiones del aprendizaje organizacional, conociendo las habilidades y fortalezas de cada empleado con el objetivo de ver sus falencias y mejorar su desempeño.
- Se recomienda crear conciencia de la importancia del aprendizaje organizacional debido a que esto recae en el conocimiento que cada empleado de la institución y es labor de los directores motivar a estos para que existan en un sentido de compromiso y pertenencia mediante reconocimiento a los trabajadores y así mejorar su desempeño así como también se sugiere implementen modelos de procesos de calidad para mejorar la atención que brindan.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Abrego Almazán, D., Sánchez Tovar, Y., & Medina Quintero, J. M. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y administración*, 303-320. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.005>
- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 187-197.
- Ahumada Figueroa, L. (2015). El Aprendizaje Organizacional desde una Perspectiva Evolutiva y Constructivista de la Organización. *Revista de Psicología*, 139-148. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411110.pdf>
- ALCOVER, C. M., & GIL, F. (2018). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 259-301.
- Álvarez Aros, E. L., & Bernal Torres, C. A. (2017). Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano. *Información tecnológica*, 65-76. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>
- Álvarez Indacochea, B. V., Indacochea Ganchozo, B. S., Álvarez Indacochea, A. A., Yoza Rodríguez, N. R., & Figueroa Soledispa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Angulo Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 53-70. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 174-183. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Armijo, L. (2011). Planificación estratégica. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*, 15. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/20882>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso

- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 75-103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bricio Samaniego, K., Calle Mejía, J., & Zambrano Paladines, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 103-109. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000400103&lng=es&tlng=en.
- Cabrera, C. (2020). modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, 195-224. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/20882>
- Cabrera, C. (2021). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. *Universidad Siglo 21*, 1-38. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/20882>
- Campuzano Rodriguez, M. A., Ziadet Bermúdez, E. I., & Echeverria Vasquez, H. G. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 438-448. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272>
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 62-67. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castillo Mateo, B., Tamayo Torres, J., Cabeza Pullés, D., Roldán Bravo, M. I., & Ruiz Moreno, A. (2016). FACTORES CLAVE PARA LA BÚSQUEDA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA CADENA DE SUMINISTRO: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.*, 92 – 117. doi:DOI: 10.17561/ree.v0i1.2952
- Castrillón Ortega, A. M. (2019). Fundamentos generales de Administración. *Centro Editorial Esumer*, 74. Obtenido de <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/500/1/fundamentos-generales-de-administracion.pdf>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 159-165. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Conde C, Y. A., & Castañeda Z, D. I. (2018). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria*. *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS*

EN PSICOLOGÍA. Obtenido de
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a04.pdf>

- Cortina, J. d., & Santisteban Rojas, D. F. (2011). PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO CATALIZADOR DE ESCENARIOS COMPETITIVOS. *Revista Ciencias Estratégicas*, 247-266. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/348/1.%20articulo%20UPB.pdf?sequence=1>
- Diaz Valbuena, N. J., Leal Guerra, M., & Urdaneta Montiel, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 105-122. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Domínguez, L. C. (2018). Instrumentos para la evaluación del clima de aprendizaje en residencias médicas: síntesis de la evidencia a la luz de las definiciones psicométricas. *Educación médica*, 335-349. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318300123>
- Garzón Castrillón, M. A., & Fisher, A. L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008&lng=en&tlng=es.
- Garzón Castrillón, M. A., & Fisher, A. L. (2018). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, 195-224. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1657-6276.
- Grimaldi Peltroche, C. I. (2018). Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. *Universidad César Vallejo*.
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 13-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guerrero, A., Castañón Rodríguez, A. P., Quiñonez Cabeza, J., & Ruvin, M. (2020). Planificación estratégica para el desarrollo territorial de la Provincia Esmeraldas en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 130-147. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565472>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Kayode Bakare, K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 388-406. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>

- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Manzano, O., Peñaranda, M., & Páez, H. (2019). Impact of information and communication technologies on organizational learning. *Journal of Physics: Conference Series*. *Journal of Physics: Conference Series*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/337537326_Impact_of_information_and_communication_technologies_on_organizational_learning
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*, 176-187. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Milia, L. D., & Birdi, K. (2019). The relationship between multiple levels of learning practices and objective and subjective organizational financial performance. *Journal of Organizational Behavior*, 481 - 498. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/229918013_The_relationship_between_multiple_levels_of_learning_practices_and_objective_and_subjective_organizational_financial_performance
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>
- Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación médica*, 130-139. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131630078X>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. MEXICO: Oxford University. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/La_organizaci%C3%B3n_creadora_del_conocimien.html?id=z35gPgAACAAJ&redir_esc=y
- Osorio Flores, P., & Quispe Huanca, A. E. (2018). Incidencias de las competencias del personal operativo en la percepción del método utilizado para evaluar el desempeño laboral en hoteles 3 estrellas de la ciudad de Arequipa. *UNSA IVESTIGA*.
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 209-218. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>

- Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M., & Torres Hernández, Y. d. (2018). EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION. *Negotium*, 22-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Ramírez Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 791-799. doi:<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Rodríguez Barón, R. M., Cuan Rojas, M. V., & Pacheco Ruiz, C. (2020). Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público. *Aglala*, 80-89. Obtenido de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1758>
- Rueda Fierro, I. T., Acosta Andino, B., Cueva Brito, F., & Dávalos, P. I. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *SaberEs*, 73-85. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lng=es&nrm=iso>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 3. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Xie, L., Dirani, K., Beyerlein, M., & Qiu, S. (2020). Learning culture in a Chinese SME: the unique role of work-family enrichment. *European Journal of Training and Development*, 41-158. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2019-0085>

5.4. ANEXOS

Presupuesto

DETALLE	Valor Unitario	Unidad	Valor Total
Materiales de oficina	40.32\$	1	40.23\$
Servicio de Internet	35.56\$	3	106.68\$
Licencia software spss	100.00\$ *mes	3	300.00\$
Transporte Alimentación	30.00\$	1	30.00\$
Otros	23.00\$	1	23.00\$
TOTAL			500\$

Elaborado por: Joselin Riera

Fuente: Elaboración Propia

Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

POSGRADO

Objetivo: Recabar información relacionada al Aprendizaje Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral

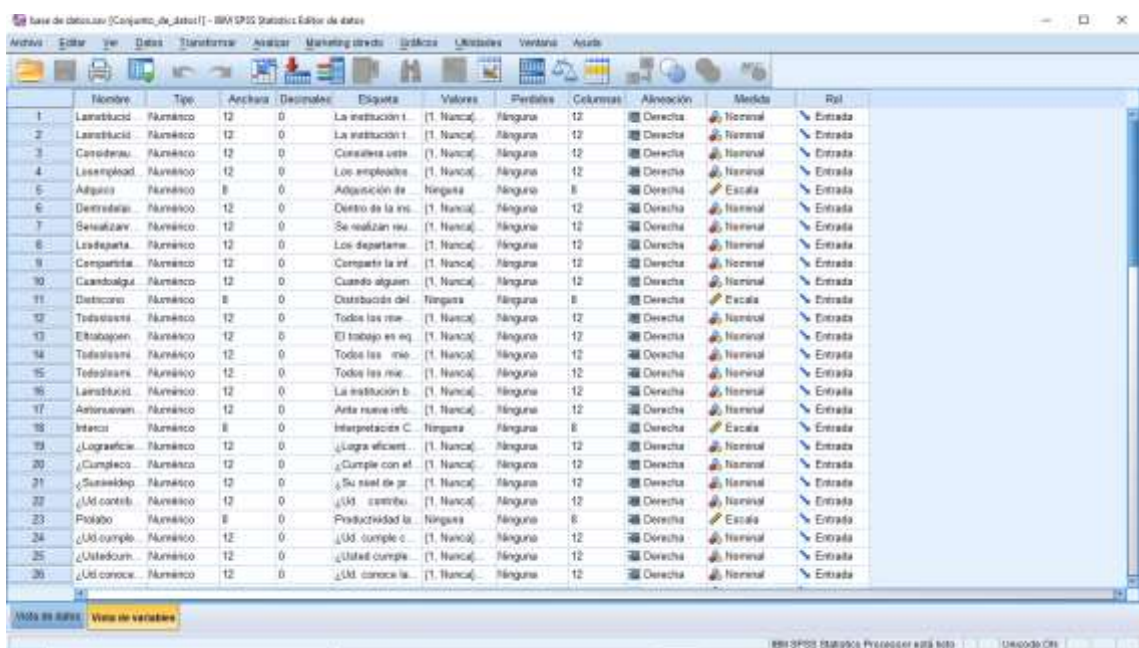
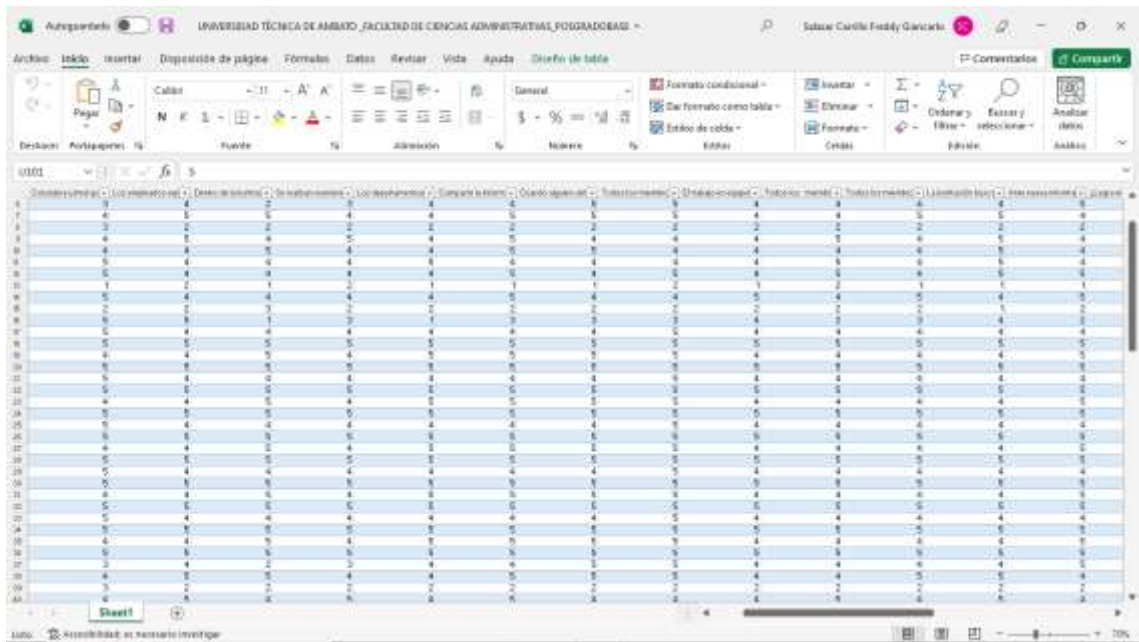
Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se califica

Adquisición de conocimiento						
Nro.	Pregunta	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	La institución toma en cuenta la Política de investigación y desarrollo					
2	La institución toma en cuenta las Opiniones y sugerencias de los empleados					
3	Considera usted que los empleados son una fuente habitual de información					
4	Los empleados expresan sus opiniones y hacen sugerencias acerca de la forma de gestión y institución de la institución.					
Distribución del conocimiento						
5	Dentro de la institución compartimos la información generada sobre nuestros clientes					
6	Se realizan reuniones periódicas para compartir toda la información disponible					

7	Los departamentos o grupos de trabajo de la institución comparten habitualmente la información que acumulan					
8	Compartir la información es la forma habitual de trabajar en la institución.					
9	Cuando alguien obtiene información relevante para el funcionamiento de la institución, rápidamente se distribuye a toda la institución					
Interpretación Colectiva						
10	Todos los miembros de la institución comparten los mismos objetivos con el que se sienten comprometidos					
11	El trabajo en equipo es habitual dentro de la institución					
12	Todos los miembros de la institución son perfectamente conscientes de como contribuyen al logro de los objetivos globales de la institución					
13	Todos los miembros de la institución trabajan en forma coordinada					
14	La institución busca en todo momento alcanzar consenso acerca de cuál es la mejor manera de actuar.					
15	Ante nueva información nos ponemos de acuerdo sobre cómo afecta a nuestra institución					
Productividad laboral						
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					

17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?					
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la institución?					
Eficacia						
20	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
21	¿Usted cumple con las tareas asignadas					
22	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
23	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
Eficiencia laboral						
24	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
25	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
26	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
27	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Resultados de la encuesta



base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Mostrar 41 de 41 variables

	tiempo de vivienda	Ella	Adquisición	Distancia	Interés	Problema	ENI	Ella1	Aprendizaje	Desempeño	Labo			
10	4	19	5	4	5	5	5	5	20	20				
11	4	17	5	5	5	5	5	5	21	18				
12	4	11	2	2	2	3	4	3	6	12				
13	5	20	5	5	5	5	5	5	21	19				
14	3	13	3	3	2	4	4	4	10	13				
15	5	20	5	3	3	4	5	8	16	18				
16	5	20	5	4	0	3	6	8	19	19				
17	5	20	5	5	5	5	5	5	23	20				
18	4	16	4	5	5	5	5	4	20	17				
19	5	20	5	5	5	5	5	5	23	20				
20	5	20	5	4	5	5	5	5	19	15				
21	5	20	5	5	5	3	5	5	23	20				
22	4	16	4	5	5	3	5	4	20	17				
23	5	20	5	3	3	3	5	5	23	20				
24	5	20	5	4	5	3	6	3	19	19				
25	5	20	5	5	0	3	5	5	23	20				
26	4	16	4	5	5	3	5	4	20	17				
27	5	20	5	5	5	5	5	5	23	20				
28	5	20	5	4	5	5	5	5	19	15				
29	5	20	5	5	5	3	5	5	23	20				
30	4	16	4	5	5	3	5	4	20	17				
31	5	20	5	5	5	3	5	5	23	20				
32	5	20	5	4	5	3	5	5	19	15				

Mostrar 41 de 41 variables

base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos

base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos

base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Mostrar 41 de 41 variables

	La institución cuenta	La institución cuenta	Considera si el servicio es suficiente	Los empleados son suficientes	Adapta	Distancia de trabajo	Servicio de atención al cliente	Los datos de trabajo son suficientes	Compartir información	Cuando se trata de información	Distancia	Tiempo de trabajo
10	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	16	
11	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	17	
12	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	5	
13	5	4	5	4	18	4	4	4	5	4	17	
14	3	2	2	2	10	3	2	2	2	2	9	
15	3	1	1	1	18	1	3	1	3	3	10	
16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	16	
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
20	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16	
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
22	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	18	
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
24	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16	
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
28	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16	
29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	
32	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16	

Mostrar 41 de 41 variables

base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos

base de datos (Conjunto_de_datos) - SPSS Statistics Editor de datos