



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Espín, A. D., Torres, S. S., Paredes, T. D. J., y Mera, M. A. (2026). Cultura organizacional universitaria y enfoque andragógico para prevenir riesgos de aprendizaje. *Revista Venezolana De Gerencia*, 31(113), e311134. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.31.113.4>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 31 No. 113, 2026, e311134
Julio-Diciembre
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Cultura organizacional universitaria y enfoque andragógico para prevenir riesgos de aprendizaje*

Espín Miniguano, Anita Dalila**
Torres Carrillo, Silvia Susana***
Paredes Ruiz, Teresa de Jesús****
Mera Constante, Medardo Alfonso*****

Resumen

El estudio se realizó con la finalidad de analizar la influencia de la cultura organizacional universitaria desde el enfoque andragógico en la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes de educación superior. La metodología que se aplicó tuvo un alcance correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra de estudio fue de 190 estudiantes de las universidades: Técnica de Ambato, Uniandes y Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Los resultados demostraron que elementos como la autoevaluación, el apoyo docente, la inclusión y los valores compartidos favorecieron el proceso educativo. Se concluyó que, al ser dirigida bajo los principios de la andragogía, la cultura organizacional de la universidad tuvo un impacto significativo en la prevención de riesgos de aprendizaje en estudiantes universitarios.

Palabras clave: Cultura organizacional; andragogía; prevención de riesgos; enseñanza-aprendizaje.

Recibido: 01.07.25

Aceptado: 14.10.25

* El artículo es parte del Proyecto de Investigación: "Implementación de estrategias andragógicas para potenciar los ambientes y aprendizajes en el hogar y el aula de los estudiantes de nivelación de la Universidad Técnica de Ambato" aprobado con Resolución Nro. UTA-CONIN-2022-0057-R. s 16 de febrero de 2022, fecha de inicio de ejecución del proyecto de investigación es el 04 de abril de 2022.

** Doctora en Humanidades y Artes mención Educación, Docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato. Email: ad.espin@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4135-9303>

*** Magíster en Intervención Social mención comunidades del conocimiento, Docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato, Email: ss.torres@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6824-8518>

**** Magister en Trabajo Social, Docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato. E-mail: tdj.paredes@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9174-1119>

***** Doctor en Humanidades y Artes mención Educación, Docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato. E-mail: medardoamerac@uta.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-9443>

University organizational culture and andragogical approach to prevent learning risks

Abstract

This study aimed to analyze the influence of university organizational culture, from an andragogical perspective, on the prevention of learning difficulties among higher education students. The methodology used was correlational and quantitative. The study sample consisted of 190 students from three universities: the Technical University of Ambato, Universidad de los Andes (Uniandes), and the Pontifical Catholic University of Ecuador. The results showed that elements such as self-assessment, faculty support, inclusivity, and shared values positively impacted the learning process. It was concluded that, when guided by andragogical principles, the university's organizational culture had a significant impact on preventing learning difficulties among university students.

Keywords: organizational culture; andragogy; risk prevention; teaching and learning

1. Introducción

El enfoque andragógico y la cultura organizacional universitaria son dos factores que, a pesar de ser diferentes en su esencia, se complementan al tratar el fenómeno educativo desde un enfoque integrador (Saad, 2018). Por lo tanto, la primera establece las estructuras y prácticas institucionales que impactan en cómo se enseña, se adquiere conocimiento y se coexiste en el ambiente universitario (Yusuf, 2020). Mientras que la segunda proporcionaba instrumentos metodológicos específicos para atender las necesidades y particularidades del alumno de edad avanzada (Coromoto, 2025).

A nivel mundial, las instituciones universitarias afrontan retos considerables vinculados con la atención a estudiantes de edad avanzada. Según la UNESCO (2024a), más del 35% de los adultos que participan en programas universitarios abandonan sus estudios

antes del segundo año, debido a métodos inadecuados y culturas institucionales inflexibles.

En una investigación de la Leithy (2017), demostró que el 40% de los sistemas universitarios no incorporan principios andragógicos en sus programas educativos, lo que conduce a un rendimiento deficiente y desmotivación. Además, reportes de la Asociación Europea para la Educación de Adultos señalan que únicamente el 28% de las instituciones en Europa poseen programas de asistencia específicos para estudiantes de edad avanzada (Usoh, 2020).

En el contexto de Ecuador, la circunstancia no es diferente. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2023), el 33% de los estudiantes universitarios en Ecuador enfrentan obstáculos para finalizar su educación, a causa de sistemas educativos que no toman en cuenta sus vivencias anteriores ni sus

requerimientos específicos (Quero, 2020). La Secretaría de Educación Superior ha determinado que únicamente el 46% de las universidades del Ecuador incorporan algún elemento de formación continua con orientación andragógica (Palomino, 2020).

Por tanto, el objetivo general de la investigación radica en analizar la influencia de la cultura organizacional universitaria desde el enfoque andragógico como estrategia para la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes de educación superior. Para lo cual, se van a identificar los elementos clave de la cultura organizacional universitaria que inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de los estudiantes universitarios. Posterior a ello, se pretende examinar los principios andragógicos aplicados en el entorno universitario y su relación con la detección temprana de riesgos de aprendizaje. Y, por último, comprobar cómo la cultura organizacional influye en la prevención de riesgos de aprendizaje en contextos universitarios.

2. Cultura organizacional universitaria con enfoque andragógico y prevención de riesgos de aprendizaje

La andragogía ha establecido un enfoque teórico-práctico que aborda las maneras particulares de aprender en la etapa adulta, subrayando la independencia, la experiencia anterior y la motivación intrínseca (Orna et al., 2020). Autores como Flores & Montaluisa (2025) la definen como el primer modelo que ordenó las particularidades del estudiante adulto y proporcionó un fundamento pragmático para ajustar la

instrucción a sus requerimientos.

Por tanto, incorporar un enfoque andragógico en la cultura de la organización implica la institución en un ambiente que aprecia el aprendizaje activo, el respeto mutuo, la aplicación práctica del conocimiento y la responsabilidad compartida en el proceso de educación (Cabrero et al., 2021). Del mismo modo, Pedraja et al. (2020) argumentan que una cultura organizacional con orientación andragógica promueve la adaptación del currículo, la creación de técnicas de colaboración y la puesta en marcha de políticas de inclusión para estudiantes de edad avanzada.

La prevención de riesgos de aprendizaje se refiere a las medidas institucionales dirigidas a anticipar, disminuir o eliminar factores que dificultan el proceso educativo, particularmente en estudiantes de edad avanzada (Flores & Montaluisa, 2025). Estos riesgos pueden expresarse como abandono escolar, bajo desempeño, tensión académica, disminución de la autoestima o problemas para ajustarse a ambientes tecnológicos y metodologías tradicionales (General, 2016).

Desde una perspectiva andragógica, prevenir estos riesgos significa ajustar el proceso de enseñanza a las vivencias, intereses y aspiraciones del estudiante (Ramos, 2019). Esto se consigue a través de tutorías personalizadas, recursos tecnológicos al alcance, técnicas prácticas y una evaluación formativa que promueva la autorreflexión y el desarrollo constante. De acuerdo con Cabrero et al. (2021), los programas que valoran la autonomía, la implicación activa y el sentimiento de éxito personal han evidenciado una disminución notable en las tasas de deserción y en los grados de ansiedad

académica. Ante lo expuesto en los párrafos anteriores, se relaciona la literatura para exponer la hipótesis de estudio:

H0: La cultura organizacional universitaria con enfoque andragógico no se relaciona significativamente con la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes adultos.

H1: La cultura organizacional universitaria con enfoque andragógico se relaciona significativamente con la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes adultos.

3. Métodos aplicados en el estudio

Este estudio tuvo un alcance correlacional, ya que buscó analizar el grado de relación existente entre la cultura organizacional universitaria, entendida desde un enfoque andragógico, y la prevención de riesgos de aprendizaje en estudiantes adultos (Rodríguez, 2020). Por lo que no se buscó determinar una correlación causal directa entre las variables; se determinó si hay una relación estadísticamente relevante que facilite entender cómo el ambiente institucional impacta en los elementos que inciden en el aprendizaje en este grupo poblacional (Hernández, 2010).

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo y analizó los datos numéricos con el objetivo de determinar la correlación entre la cultura organizacional universitaria, orientada en el enfoque andragógico, y la prevención de riesgos de aprendizaje en estudiantes adultos (Ikechukwu, 2019). Este método posibilitó la implementación de ambas variables en dimensiones cuantificables, utilizando herramientas estructuradas como cuestionarios con escalas Likert,

con el fin de obtener información objetiva y comparable (Fernández & Pilar, 2015).

3.1. Instrumentos aplicados, participantes del estudio y recolección de datos

En el desarrollo de esta investigación se empleó la encuesta como método principal para la recopilación de datos (Guamán et al., 2021). Esta metodología facilitó la recolección de datos numéricos sobre elementos fundamentales como la independencia académica, la adaptabilidad institucional, la participación, la motivación y el apoyo educativo, factores cruciales en un entorno universitario que implementa principios andragógicos (Díaz, 2020). La encuesta se llevó a cabo a través de un cuestionario Likert estructurado con ítems cerrados, diseñados para evaluar el nivel de conformidad de los participantes ante diferentes afirmaciones vinculadas a las variables en análisis (Feria & Matilla, 2020).

La población de estudio se compuso de 372 estudiantes adultos que estaban cursando programas de educación superior en una universidad seleccionada del entorno ecuatoriano. Estos estudiantes mostraron rasgos significativos para el estudio, tales como haber retomado sus estudios en la adultez, asumir responsabilidades laborales o familiares y participar de manera activa en ambientes educativos donde la cultura organizacional universitaria incide en sus procesos de aprendizaje.

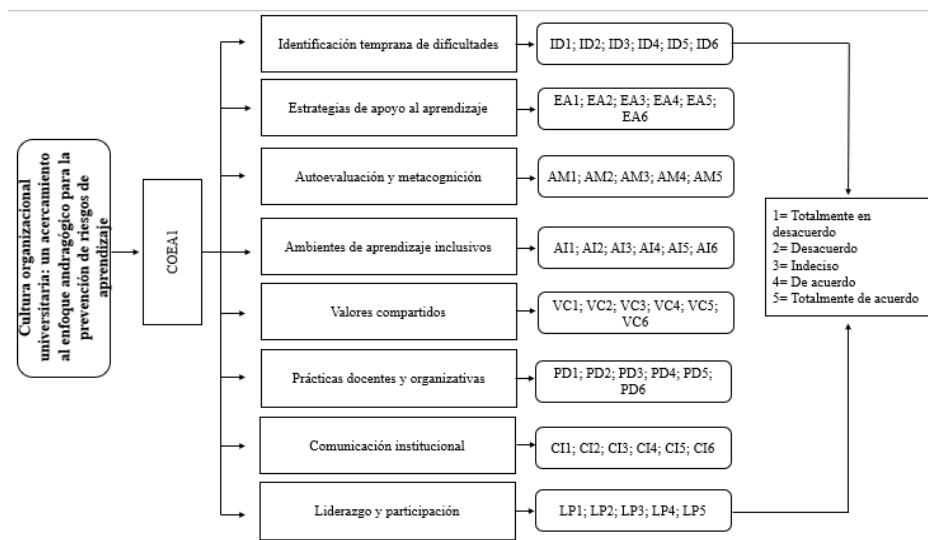
La muestra de estudio se conformó por 190 estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de las universidades: Técnica de Ambato, Uniandes y Pontificia Universidad Católica del

Ecuador Sede Ambato, los mismos que resultaron representativos, ya que son estudiantes adultos inscritos en programas universitarios.

El método de recopilación de datos empleado fue un cuestionario estructurado, creado especialmente para el entorno universitario y enfocado en el estudio de la cultura organizacional

con un enfoque andragógico (Batallán, 2020). Este instrumento (Diagrama 1) facilitó la recolección de la visión de los estudiantes adultos respecto a las prácticas institucionales relacionadas con el apoyo académico y la prevención de peligros en el aprendizaje (Mendoza & Ramírez, 2020).

Diagrama 1
Diseño del instrumento



El cuestionario se organizó en ocho dimensiones clave: identificación temprana de dificultades, estrategias de apoyo al aprendizaje, autoevaluación y metacognición, ambientes inclusivos, valores compartidos, prácticas docentes y organizativas, comunicación institucional y liderazgo y participación.

3.2. Consistencia interna instrumental

El alfa de Cronbach es una medida

de consistencia interna que calcula la confiabilidad de una escala mediante la correlación promedio entre los elementos que la componen, especialmente cuestionarios o escalas tipo Likert, lo que permite verificar si los ítems del instrumento están midiendo de manera coherente el mismo concepto o variable (Calizaya, 2020). Su valor oscila entre 0 y 1, siendo aceptables aquellos coeficientes mayores a 0,70; mientras más cercano esté a 1, más confiable será el instrumento (Sánchez et al., 2022) (tabla 1).

Tabla 1
Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítems
Identificación temprana de dificultades	0,773	6
Estrategias de apoyo al aprendizaje	0,811	6
Autoevaluación y metacognición	0,744	5
Ambientes de aprendizaje inclusivos	0,837	6
Valores compartidos	0,805	6
Prácticas docentes y organizativas	0,773	6
Comunicación institucional	0,711	6
Liderazgo y participación	0,782	5
Alfa Global	0,907	46

El alfa de Cronbach para cada dimensión del cuestionario utilizado facilitó la valoración de la fiabilidad interna del instrumento (Medina & Verdejo, 2020). Todas las dimensiones excedieron el límite mínimo aceptado de 0,700 establecido por (Venigandla et al., 2023), lo que señala que los elementos de cada categoría son coherentes entre ellos. Específicamente, las dimensiones de entornos de aprendizaje inclusivos (0,837), estrategias de apoyo al aprendizaje (0,811) y valores compartidos (0,805) mostraron elevados grados de fiabilidad, lo que evidencia una suficiente cohesión interna en los ítems correspondientes. La dimensión que obtuvo el valor más bajo fue la comunicación institucional (0,711), dentro de lo aceptable. El alfa global del

cuestionario alcanzó el valor de 0,907, lo que demuestra un alto grado de consistencia general en el instrumento.

4. Hallazgos de la cultura organizacional universitaria y enfoque andragógico para prevenir riesgos de aprendizaje

En esta sección, se va a detallar de manera clara y precisa los resultados de la investigación; en primer lugar, se explicó el perfil sociodemográfico del encuestado (tabla 2). Posterior a ello, se va a detallar de manera explicativa los análisis descriptivos de cada dimensión por pregunta. Se finaliza con las correlaciones de las dimensiones a través del coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 2
Perfil sociodemográfico

	Frecuencia	%
Edad	Menos de 24 años	29%
	De 25 a 34 años	52%
	De 35 a 44	11%
	De 45 a 55	6%
	Más de 55	2%

Cont... Tabla 2

Sexo	Masculino	87	46%
	Femenino	103	54%
Modalidad de estudio	Presencial	120	63%
	Semipresencial	51	27%
	En línea	19	10%
A que universidad pertenece	UTA	87	46%
	Uniandes	48	25%
	Católica Sede Ambato	55	29%
Total		190	100%

El perfil sociodemográfico de la muestra mostró que la mayoría de los participantes eran adultos de 25 a 34 años con un 52%, lo que concuerda con la orientación andragógica del estudio. Luego, un 29% correspondió a jóvenes de 24 a 24 años, lo que también brindó una visión intergeneracional al estudio. Respecto al género, se registró un leve predominio de mujeres con un 54%, lo que evidenció un aumento en la presencia de mujeres en la educación universitaria.

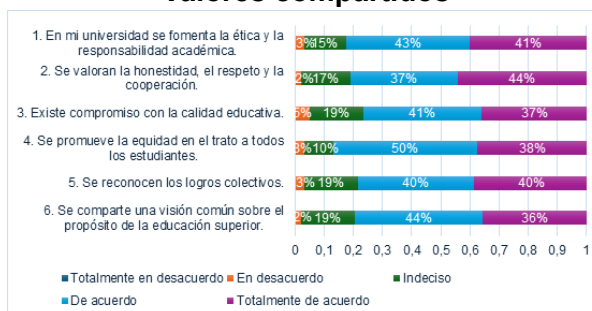
En cuanto a la forma de estudio, predominó la modalidad presencial con un 63%, aunque un porcentaje considerable realizaba estudios en forma semipresencial 27% y en línea únicamente el 10%, lo que reflejó una variedad de contextos educativos.

Además, los estudiantes provenían de tres instituciones universitarias: UTA con 46%, Católica Sede Ambato con 29% y Uniandes con 25%, lo que facilitó el contraste entre diferentes instituciones de educación superior

4.1. Respuestas descriptivas de los estudiantes sobre la cultura organizacional

A continuación, se va a presentar un análisis descriptivo de las respuestas obtenidas. Los hallazgos del gráfico 1 mostró una visión general positiva de los estudiantes en relación a los valores que conforman la cultura organizacional de la universidad.

Gráfico 1
Valores compartidos



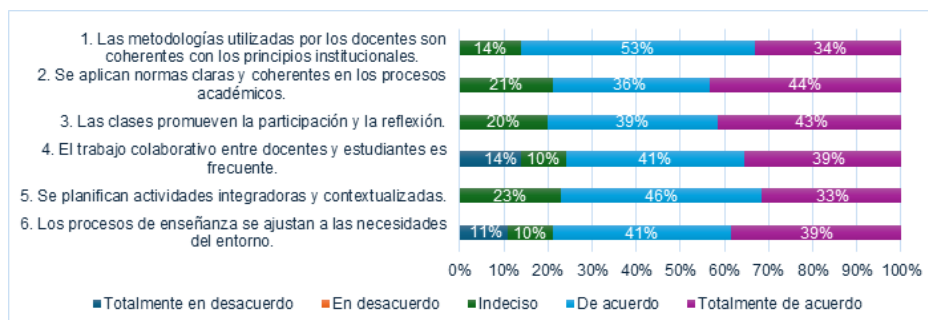
Por lo tanto, un 43% sostuvo que en su institución universitaria se promueve la ética y la responsabilidad académica, mientras que un 41% señaló un compromiso con la excelencia educativa, lo que indica que estas entidades proyectan una identidad institucional en consonancia con principios de formación robustos.

Además, el 50% de los participantes en la encuesta coincidió en que se fomenta la equidad en la atención a los estudiantes, mientras que un 40% admitió que se aprecian los éxitos grupales, lo que refleja un ambiente que persigue no solo la excelencia personal, sino también la formación de comunidad. Esta dirección ética y cooperativa, fortalecida por una visión compartida del objetivo educativo con un 44% de acuerdo, impacta directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje,

creando una experiencia más justa, estimulante y en consonancia con los propósitos de la educación superior.

Los datos indican que, en el contexto universitario, las prácticas de enseñanza y organización son vistas en su mayoría como coherentes y participativas. Por ejemplo, un 53% de los estudiantes manifestó concordar en que las técnicas empleadas por los profesores se corresponden con principios pedagógicos claros, mientras que un 44% sostuvo que se implementan reglas académicas consistentes, evidenciando un ambiente institucional estructurado y con normas establecidas. Además, un 46% de acuerdo respaldó la organización de actividades integradoras, lo que fortalece la noción de una enseñanza que intenta vincular el contenido con situaciones reales (gráfico 2).

Gráfico 2
Prácticas docentes y organizativas



Así también, se valoraron positivamente la participación y la reflexión en clase, con un 39% y 43% respectivamente en la categoría “de acuerdo”, lo que refleja un compromiso institucional con metodologías activas. Cabe mencionar que, estos componentes

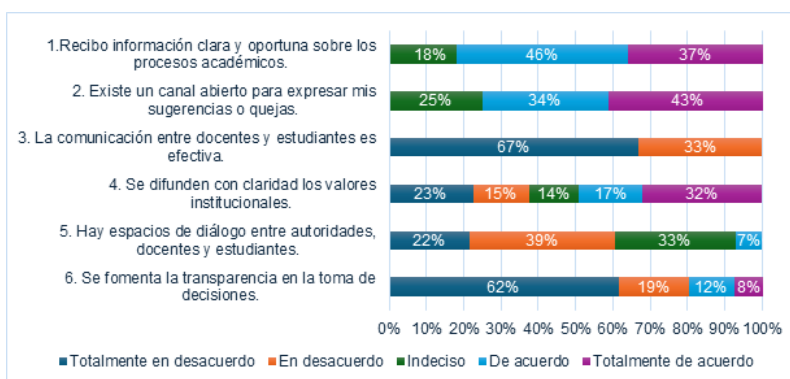
reflejan una cultura empresarial que no solo aspira a comunicar saber, sino también a fomentar la participación, la contextualización del aprendizaje y la construcción conjunta del conocimiento.

El estudio de la dimensión de comunicación institucional muestra

percepciones variadas entre los estudiantes de nivel universitario. Por un lado, se nota una valoración favorable en aspectos como la recepción de información precisa y a tiempo (46% de acuerdo y 37% totalmente de acuerdo) y la eficacia en la comunicación

entre profesores y estudiantes (67% de acuerdo), lo que indica que los medios de comunicación básicos operan correctamente y promueven la comprensión de los procesos académicos (gráfico 3).

Gráfico 3
Comunicación institucional



No obstante, también se destacan aspectos críticos como un 62% que se opone completamente a que se promueva la transparencia en la toma de decisiones, y un 39% discrepa de la presencia de espacios de conversación entre autoridades, profesores y estudiantes. Esta información pone en guardia acerca de una cultura institucional en la que predomina la comunicación operativa, pero se encuentra ausente el diálogo participativo, lo que podría restringir la formación de confianza, la responsabilidad compartida y el sentimiento de pertenencia entre los participantes en la educación (Añez, 2020).

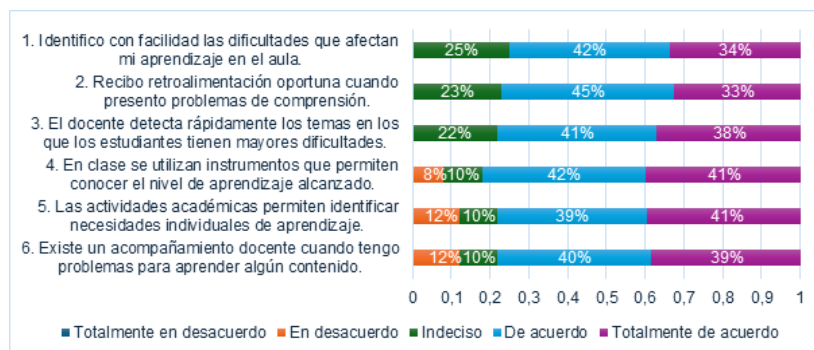
4.2. Respuestas descriptivas de los estudiantes sobre la prevención de riesgos basado en el enfoque andragógico

De acuerdo con el gráfico 4 la mayoría de los estudiantes identifica con precisión los obstáculos a los que se enfrentan durante su formación académica, dado que un 42% concordó y un 25% se alineó completamente con esta declaración. Además, se muestra que el 45% de los participantes en la encuesta considera que obtiene una retroalimentación adecuada cuando tiene dificultades de entendimiento, lo

que indica que hay vías de comunicación activas entre profesores y estudiantes. Adicionalmente, un 41% opina que el profesor identifica con rapidez los temas

complicados, lo que subraya una actitud abierta del maestro ante las demandas del grupo (gráfico 4).

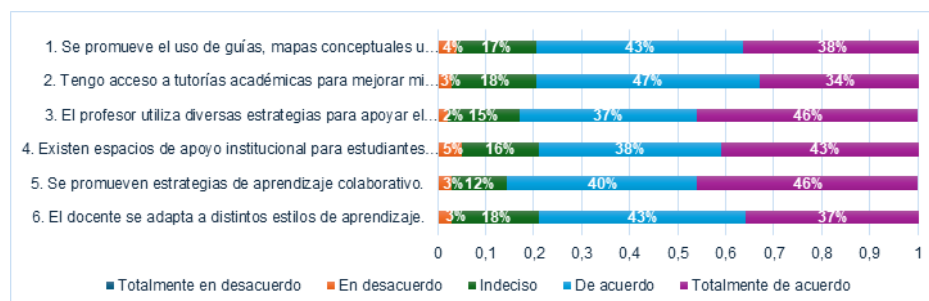
Gráfico 4
Dimensión - Identificación temprana de dificultades



Así también, los estudiantes identifican con precisión los obstáculos a los que se enfrentan durante su formación académica, dado que un 42% concordó y un 25% se alineó completamente con esta declaración. Además, se muestra que el 45% de los participantes en la encuesta considera

que obtiene una retroalimentación adecuada cuando tiene dificultades de entendimiento. Los hallazgos muestran una visión predominantemente favorable de los estudiantes en relación con las tácticas institucionales y pedagógicas para respaldar el proceso de aprendizaje (gráfico 5).

Gráfico 5
Dimensión - Estrategias de apoyo al aprendizaje

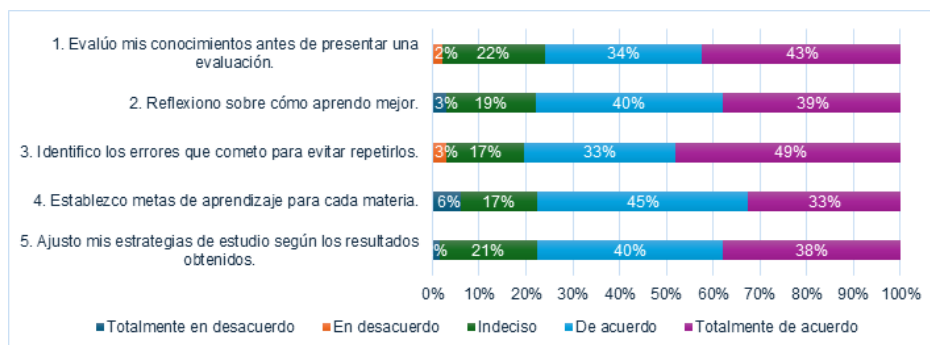


Es decir, el 43% sostiene estar de acuerdo y el 38% está completamente de acuerdo en que se fomenta la utilización de guías, mapas conceptuales u organizadores gráficos, instrumentos esenciales para simplificar la comprensión de contenidos complicados. Igualmente, el 47% de los estudiantes expresó su conformidad con tener acceso a tutorías académicas, lo que refuerza la cultura del apoyo personalizado.

Sin embargo, todavía existen algunos márgenes de mejora. Es decir, únicamente un 16% se mantuvo incierto y un 5% discrepó sobre la presencia de

espacios institucionales para estudiantes con bajo rendimiento, lo que podría denotar una carencia de visibilidad o acceso a estos servicios. Igualmente, el 36% manifestó concordar en que los profesores se ajustan a diferentes estilos de aprendizaje, mientras que un 18% se mostró incierto, de acuerdo con Pérez et al. (2015), a pesar de estar presente, la personalización pedagógica no es completamente sistemática. El aspecto de autoevaluación y metacognición muestra una tendencia favorable en relación con el desarrollo de competencias autorreflexivas en los estudiantes de nivel universitario (gráfico 7).

Gráfico 7
Autoevaluación y metacognición

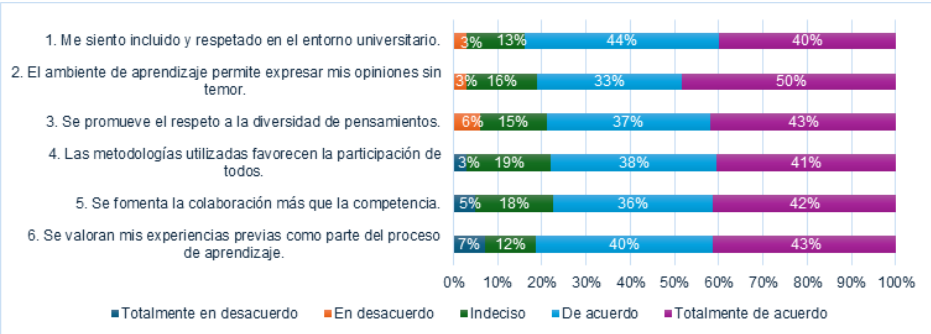


Un 43% expresó su total concordancia en que evalúa sus saberes antes de un examen, y un 49% admitió reconocer los errores realizados para prevenir su repetición, lo que indica una sólida inclinación hacia el aprendizaje independiente y consciente. Asimismo, el 39% y 40% declararon meditar acerca de cómo mejoran su aprendizaje, lo que sugiere que un gran número de estudiantes utiliza procesos

metacognitivos que promueven la mejora constante en su rendimiento académico. No obstante, a pesar de los elevados porcentajes, aún existe un segmento considerable de estudiantes que se encuentra inseguro con porcentajes de 17% y 22%, particularmente al definir objetivos o modificar estrategias de estudio, lo que podría señalar falencias en la educación para la autorregulación del aprendizaje.

Los resultados alcanzados en la dimensión de entornos de aprendizaje inclusivos (gráfico 8) muestran una visión predominantemente favorable de los estudiantes.

Gráfico 8
Ambientes de aprendizaje inclusivos



Por lo tanto, un 50% expresó su total concordancia en que es posible manifestar sus puntos de vista sin miedo, mientras que un 44% indicó sentirse integrado y respetado en el ambiente universitario, lo que fortalece la noción de que se fomenta un ambiente de respeto y apertura. Asimismo, el 43% de las respuestas que respaldan la valoración de experiencias previas como parte del proceso educativo corresponden a la categoría “totalmente de acuerdo”, lo que indica un ambiente que valora el bagaje personal del alumno como un recurso útil para su aprendizaje.

Sin embargo, también se detectan áreas que podrían reforzarse, como el fomento de la diversidad de ideas, en la

que el 15% de los estudiantes se mantuvo incierto y el 6% expresó discrepancias. Igualmente, en elementos como la cooperación sobre la competencia y la participación equitativa a través de métodos activos, se observa que entre un 16% y un 19% de los estudiantes no adoptan una posición definida.

4.3. Marco de comprobación de hipótesis

Para comprobar cómo la cultura organizacional influye en la prevención de riesgos de aprendizaje en contextos universitarios, se realizó la prueba de Rho de Spearman (tabla 3):

Tabla 3
Comprobación de hipótesis – Rho de Spearman

Variables	Rho	Sig. (bilateral)	Nivel de relación
Cultura organizacional andragógico y prevención de riesgos	0.742	0.000	positiva alta

Cont... Tabla 3

Prácticas docentes y organizativas	0.689	0.001	positiva moderada
Comunicación institucional ↔ prevención de riesgos	0.621	0.003	positiva moderada
Autoevaluación y metacognición ↔ prevención de riesgos	0.598	0.004	positiva moderada
Ambientes inclusivos ↔ prevención de riesgos	0.577	0.006	positiva moderada
Valores compartidos ↔ prevención de riesgos	0.539	0.008	positiva moderada
Estrategias de apoyo al aprendizaje ↔ prevención de riesgos	0.653	0.002	positiva moderada

El coeficiente de correlación de Spearman de 0.742, con una significancia $p = 0.000$, mostró una relación positiva y estadísticamente relevante entre la cultura organizacional de la universidad con orientación andragógica y la prevención de riesgos en el aprendizaje (Albert & Hallowel, 2020). Por lo que, este hallazgo posibilitó descartar la hipótesis nula (H_0) “La cultura organizacional universitaria con enfoque andragógico no se relaciona significativamente con la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes adultos” y aceptar la hipótesis alterna (H_1) “La cultura organizacional universitaria con enfoque andragógico se relaciona significativamente con la prevención de riesgos de aprendizaje en los estudiantes adultos” corroborando que una cultura universitaria enfocada en la independencia, la experiencia y la implicación del alumno adulto influye directamente en la reducción de problemas en el proceso educativo.

5. Conclusiones

Se concluyó que los elementos clave de la cultura organizacional se manifestaron principalmente en la autoevaluación, las prácticas inclusivas, la comunicación institucional y los valores compartidos. Estos factores habían configurado un entorno que

no solo fortaleció la responsabilidad académica y la participación activa, sino que también facilitó la construcción de un aprendizaje más autónomo y reflexivo. La evidencia permitió abstraer que la cultura organizacional universitaria, al integrar estos componentes, trascendió la mera transmisión de conocimientos para consolidarse como un marco que dio sentido, cohesión y sostenibilidad al proceso educativo, situando al estudiante adulto como protagonista de su formación.

Se concluyó que los principios andragógicos aplicados en el contexto universitario habían favorecido la detección temprana de riesgos de aprendizaje al priorizar la experiencia previa, la autonomía y la reflexión crítica de los estudiantes adultos. Dichos principios se tradujeron en estrategias como tutorías personalizadas, retroalimentación oportuna y metodologías activas, que permitieron identificar con mayor precisión las dificultades académicas y emocionales que afectaban el rendimiento. Se comprendió que la incorporación de la andragogía no solo redujo las barreras del aprendizaje, sino que también instauró un modelo educativo sensible a la diversidad de trayectorias vitales, generando así una respuesta institucional más preventiva que reactiva.

Se comprobó que la cultura organizacional, al estar impregnada

de valores compartidos, prácticas inclusivas y una comunicación efectiva, había influido de manera directa en la prevención de riesgos de aprendizaje. Se concluyó que una cultura organizacional sólida, sustentada en principios andragógicos, había funcionado como un factor protector frente al abandono y la desmotivación, consolidando un entorno en el que la prevención de riesgos se entendió como un proceso colectivo y sostenido más que como una acción aislada.

Referencias

- Albert, A., & Hallowel, M. R. (2020). Revamping occupational safety and health training: Integrating andragogical principles for the adult learner. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 13(3), 1–13. <https://doi.org/10.5130/ajceb.v13i3.3178>
- Añez, S. (2020). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 1–25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218348>
- Batallán, G. (2020). Antropología y metodología de la investigación. *Revista de La Academia*, 4(2), 199–119. <https://revistas.academia.cl/index.php/academia/article/view/1853>
- Bermeo, G., & Yupa, L. (2019). Estudio de la cultura Organizacional de la Facultad de ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de cuenca y su influencia en los resultados de desempeño. *Lola Malverde*, 2(1), 1–37.
- Cabrero, J., Sanmartín, M., & Segura, L. (2021). Las competencias digitales como vehículo de la cultura organizacional universitaria. *Revista Latina de Comunicacion Social*, 2(79), 1–17. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1495>
- Calizaya, J. (2020). Algunas ideas de investigación científica. *Minerva*, 1(3), 35–39. <https://doi.org/10.47460/minerva.v1i3.15>
- Contreras-Villalobos, T., López, V., Baleriola, E., & González, L. (2023). Dropout in youth and adult education: a multilevel analysis of students and schools in Chile. *Frontiers in Psychology*, 14(2), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1163088>
- Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*, 26(4), 172–176. <https://doi.org/10.4067/s0717-93082020000400172>
- Feria, H., & Matilla, M. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: D&E*, 4(5), 1–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernández, C., & Pilar, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Best Seller.
- Flores, P., & Montaluisa, W. (2025). La andragogía como estrategia de superación del profesional docente: revisión sistemática. *Revista Ciencias de La Educación y El Deporte*, 3(1), 1–17. <https://revistaced.com/index.php/home/article/view/87>
- General, A. (2016). Declaración Universal de Derechos Humanos. In *Preámbulo* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.5040/9781501318078>
- Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). La metodología de la investigación científica. *Revista Conrado*, 17(81), 163–168.

- Hernández, S. (2010). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill*, 4(1), 1–379. https://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri
- Ikechukwu, K. (2019). Igwebuike : An African Journal of Arts and Humanities. *IGWEBUIKE : An African Journal of Arts and Humanities*, 3(6), 41–52.
- Kmet, F. (2021). Use of andragogical methods in the process of improving the bioethics competence of medical students in forming a healthy lifestyle. *Bukovinian Medical Herald*, 25(3), 1–5. <https://doi.org/10.24061/2413-0737.xxv.3.99.2021.26>
- Leithy, W. El. (2017). Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(04), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000442>
- Maali, B., & Attar, A. (2020). Accounting Curricula in Universities and Market Needs: The Jordanian Case. *SAGE Open*, 10(1), 2–12. <https://doi.org/10.1177/2158244019899463>
- Marín, E. R. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Scientific*, 5(18), 1–13. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. In *Editorial Grupo Compás* (Vol. 4). <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/523>
- Orna, S., Alexandra, D., Martínez, V., & Luis, J. (2020). Percepción estudiantil de la calidad del servicio universitario: caso de una Universidad Ecuatoriana. *Revista Científica Del Amazonas*, 3(5), 1–14. <https://orcid.org/0000-0002-1807-7554>
- Palomino, V. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86518>
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 1–12. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003
- Pérez, M., Ocampo, F., & Sánchez, K. (2015). Aplicación de la metodología de la investigación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(11), 796–816. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.130>
- Ramos Vargas, L. F. (2019). La educación estadística en el nivel universitario: retos y oportunidades. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(2), 67–82. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.1081>
- Rodríguez, M. (2020). Tendencias del marketing moderno, una revisión teórica. *Revista ESPACIOS*, 41(27), 306–322. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p26.pdf>
- Saad, M. (2018). Impact Organizational Culture on Employee Performance

its members (Firew, 2020). *IRMBR*, 2(1), 168–175.

Sánchez, M., Mejias, M., & Olivety, M. (2022). Diseño de Metodologías Mixtas una revisión de las estrategias para combinar. *Revista Electrónica - Humanas - Enfermería En RED*, 3(2), 10–23. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/232290/CONICET_Digital_Nro.3502f464-716a-470a-a04e-120a448e0c78_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

UNESCO. (2024). World Education Statistics. In *UNESCO Institute for Statistics*.

Usoh, U. E. (2020). An Analysis of Service Quality Dimensions on Good University Experience in a Private University. *International*

Academic Journal of Economics and Finance, 2(7), 1–12. <https://doi.org/10.9790/487X-2206070513>

Venigandla, K., Vemuri, N., Thaneeru, N., & Tatikonda, V. M. (2023). Leveraging AI-Enhanced Robotic Process Automation for Retail Pricing Optimization: A Comprehensive Analysis. *Journal of Knowledge Learning and Science Technology ISSN: 2959-6386 (Online)*, 2(2), 361–370. <https://doi.org/10.60087/jkfst.vol2.n2.p370>

Yusuf, F. A. (2020). The effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>