

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA MAKARENKO, SAN JUAN DE
LURIGANCHO, LIMA 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Antonia Condori Janampa
Diana Ysabel Rivera Flores

Asesor:

Mg. Rafael Andrés Trucíos Maza
<https://orcid.org/0000-0003-0395-9383>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Giovanni Figari Salas	07630330
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Renato Manchego Guerra	20054185
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Gisela Fernández Hurtado	73269271
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



Document Information

Analyzed document	TESS Version 7.docx (D146063029)
Submitted	10/11/2022 2:11:00 AM
Submitted by	Rafael Trucíos Maza
Submitter email	rafael.trucios@upn.edu.pe
Similarity	10%
Analysis address	rafael.trucios.delnor@analysis.ukund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Privada del Norte / TESIS-VARGAS-MALAYER PRE SUSTENTACIÓN.docx Document TESIS-VARGAS-MALAYER PRE SUSTENTACIÓN.docx (D140673916) Submitted by: raul.bacigalupo@upn.pe Receiver: raul.bacigalupo.delnor@analysis.ukund.com		3
SA	Universidad Privada del Norte / TESIS_EDDY RUJEL_REYNA ROJAS 15-10-2021.docx Document TESIS_EDDY RUJEL_REYNA ROJAS 15-10-2021.docx (D115405426) Submitted by: sarai.saman@upn.edu.pe Receiver: sarai.saman.delnor@analysis.ukund.com		5
SA	Trabajo de Investigacion_Hugo Palacios Flores_2022R_AV161.docx Document Trabajo de Investigacion_Hugo Palacios Flores_2022R_AV161.docx (D142463703)		7
SA	Universidad Privada del Norte / 3 - EF_Taller de Tesis 2_Bustamante Rojas Angela.docx Document 3 - EF_Taller de Tesis 2_Bustamante Rojas Angela.docx (D220825002) Submitted by: fatima.calderon@upn.pe Receiver: fatima.calderon.delnor@analysis.ukund.com		6
SA	Universidad Privada del Norte / T3_TallerdeTesis2_GuzmanMoralesMercedes.docx Document T3_TallerdeTesis2_GuzmanMoralesMercedes.docx (D118144228) Submitted by: julia.sagastegui@upn.edu.pe Receiver: julia.sagastegui.delnor@analysis.ukund.com		6
SA	2A_JIMENO_SALDAÑA_ROBERTO_ALEJANDRO_MAESTRIA_2021.docx Document 2A_JIMENO_SALDAÑA_ROBERTO_ALEJANDRO_MAESTRIA_2021.docx (D132048078)		1
SA	PORTADA Y CONTENIDO 1A Jimeno_Saldana_Ciencias de la Empresa_Maestría_2021 (1).docx Document PORTADA Y CONTENIDO 1A Jimeno_Saldana_Ciencias de la Empresa_Maestría_2021 (1).docx (D111455920)		9
SA	Universidad Privada del Norte / TESIS SUSTENTACION_ANTHONY CESAR REATEGUI AROCA.docx Document TESIS SUSTENTACION_ANTHONY CESAR REATEGUI AROCA.docx (D140751017) Submitted by: jose.manchego@upn.edu.pe Receiver: jose.manchego.delnor@analysis.ukund.com		4
SA	Universidad Privada del Norte / T005_41091258_M - AUREA INES TAFUR CULQUI.docx Document T005_41091258_M - AUREA INES TAFUR CULQUI.docx (D142590827) Submitted by: miguel.cobrina@upn.edu.pe Receiver: miguel.cobrina.delnor@analysis.ukund.com		1
SA	Universidad Privada del Norte / 3795-T3_TeladaMariaMendoza (2).docx Document 3795-T3_TeladaMariaMendoza (2).docx (D118086607) Submitted by: ana.anaya@upn.pe Receiver: ana.anaya.delnor@analysis.ukund.com		2
SA	Universidad Privada del Norte / TESIS FINAL_Elias Cruzate Pablo Martin.docx Document TESIS FINAL_Elias Cruzate Pablo Martin.docx (D122325924) Submitted by: aldo.medina@upn.edu.pe Receiver: aldo.medina.delnor@analysis.ukund.com		1

<https://www.ukund.com/view/13890285-660211-7915796/cpsted>

1/32

DEDICATORIA

A mi querida y amada hija Hyemi Morrison.

Antonia Condori Janampa

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, por su gran apoyo para seguir adelante a pesar de las circunstancias que se presentaron y a mi Reynita que siempre estuvo presente acompañándome gran parte de mi vida y de mi carrera para lograr mi meta.

Diana Ysabel Rivera Flores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por bendecirnos y darnos fuerzas para culminar esta etapa de estudios; a nuestras familias, por su apoyo y comprensión; al director, promotor y docentes de la I.E.P. Makarenko, quienes han sido importantes para el desarrollo de este trabajo de investigación, y a nuestros amigos de la universidad quienes nos incentivaron a seguir adelante.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación	17
1.4. Antecedentes	20
1.5. Marco teórico	28
1.6. Objetivos	38
1.7. Hipótesis	39
1.7.1. Hipótesis general	39
1.7.2. Hipótesis específica	40
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	41
2.1 Tipo de investigación	41
2.1.1 Enfoque cuantitativo	41

2.1.2 Tipo Básica	41
2.1.3. Nivel correlacional simple	42
2.1.4 Diseño no experimental de corte transversal	42
2.2. Variables de estudios	43
2.2.1 Operacionalización de variables	43
2.3 Población y muestra	46
2.3.1 Población	46
2.3.2 Muestra	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	47
2.5 Procedimiento	48
2.6 Aspectos éticos	49
CAPÍTULO III: RESULTADOS	50
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	83
REFERENCIAS	91
ANEXOS N° 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA	96
ANEXOS N° 2: ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA IEP	
MAKARENKO	97
SAN JUAN DE LURIGANCHO	97
ANEXOS N° 3: VALIDEZ DE ENCUESTA	99
ANEXO N° 6: TABLA DE BASE DE DATOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Género de encuestados	48
Tabla 02 Edad de encuestados	49
Tabla 03 Dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones	50
Tabla 04 Conocimientos necesarios para usar la plataforma de la institución	51
Tabla 05 Facilidad para resolver problemas de última hora	52
Tabla 06 Inversión en tecnología informática para fomentar el aprendizaje....	53
Tabla 07 Compromiso del personal para el logro de la misión y visión de la institución.....	54
Tabla 08 Se utiliza el ambiente adecuado para la formación para las competencias requeridas	55
Tabla 09 Los conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente	56
Tabla 10 Conocimiento de la misión y visión de la institución.....	57
Tabla 11 Poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones para realizar una clase.....	58
Tabla 12 Existe apoyo de la institución en el proceso de aprendizaje.....	59
Tabla 13 Corrige las observaciones después de una supervisión de trabajo	60
Tabla 14 Considera que está bien capacitado para iniciar su clase.	61
Tabla 15 Los recursos que brinda la institución para lograr su aprendizaje.....	62
Tabla 16 Tiempo para su desarrollo profesional y personal.....	63

Tabla 17 Busca oportunidades de aprendizaje para el personal	64
Tabla 18 Participa activamente en el trabajo y cumple los objetivos comunes	65
Tabla 19 Se organiza en sus actividades laborales	66
Tabla 20 Habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia	67
Tabla 21 Las capacitaciones como herramienta primordial para lograr un buen desempeño.....	68
Tabla 22 Realiza tareas asignadas de manera eficaz	69
Tabla 23 Anticipan en la realización de las tareas asignadas	70
Tabla 24 Tienen en cuenta las recomendaciones de los equipos de trabajo	71
Tabla 25 Productividad el trabajo en equipo por áreas académicas	72
Tabla 26 Se cumple los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño	73
Tabla 27 Se adapta fácilmente a posibles cambios circunstanciales	74
Tabla 28 Muestra interés para resolver problemas de última hora	75
Tabla 29 Prueba de normalidad	76
Tabla 30 Hipótesis General	77
Tabla 31 Hipótesis General (Rango y relación)	77
Tabla 32 Hipótesis Específica 1	78
Tabla 33 Hipótesis Específica 2	79
Tabla 34 Hipótesis Específica 3	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género de encuestados	47
Figura 2 Edad de encuestados	48
Figura 3 Resultados de la pregunta N° 1	49
Figura 4 Resultados de la pregunta N° 2	50
Figura 5 Resultados de la pregunta N° 3	51
Figura 6 Resultados de la pregunta N° 4	52
Figura 7 Resultados de la pregunta N° 5	53
Figura 8 Resultados de la pregunta N° 6	54
Figura 9 Resultados de la pregunta N° 7	55
Figura 10 Resultados de la pregunta N° 8	56
Figura 11 Resultados de la pregunta N° 9	57
Figura 12 Resultados de la pregunta N° 10	58
Figura 13 Resultados de la pregunta N° 11	59
Figura 14 Resultados de la pregunta N° 12	60
Figura 15 Resultados de la pregunta N° 13	61
Figura 16 Resultados de la pregunta N° 14	62
Figura 17 Resultados de la pregunta N° 15	63
Figura 18 Resultados de la pregunta N° 16	64
Figura 19 Resultados de la pregunta N° 17	65

Figura 20 Resultados de la pregunta N° 18	66
Figura 21 Resultados de la pregunta N° 19	67
Figura 22 Resultados de la pregunta N° 20	68
Figura 23 Resultados de la pregunta N° 21	69
Figura 24 Resultados de la pregunta N° 22	70
Figura 25 Resultados de la pregunta N° 23	71
Figura 26 Resultados de la pregunta N° 24	72
Figura 27 Resultados de la pregunta N° 25	73
Figura 28 Resultados de la pregunta N° 26	74

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo tipo básica. La población objeto de estudio estuvo conformado por 22 docentes. Se trabajó con el total de la población; es decir, se trabajó con una muestra censal. La técnica que se utilizó es una encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual tuvo un alfa de Cronbach de 0.90, el cual demuestra que el instrumento usado mide adecuadamente las variables aprendizaje organizacional y desempeño laboral y una validación de contenido del 100% por parte de los expertos.

De manera global, se concluye que existe una relación positiva entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral, es decir que ha mayor gestión del aprendizaje organizacional, mayor será el desempeño laboral; el coeficiente es significativo estadísticamente al 0,05; asimismo, la magnitud del coeficiente es alta (0.735); denota, además, una fuerte relación positiva, quedando confirmado con la significancia estadística.

PALABRAS CLAVES: Aprendizaje organizacional, desempeño laboral, habilidades, comportamientos.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between organizational learning and the work performance of teachers in the private educational institution Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. The design of the research is non-experimental, cross-sectional and correlational, with a basic type quantitative approach. The population under study consisted of 22 teachers. We worked with the entire population, that is, we worked with a census sample. The technique used was a survey and the instrument used was the questionnaire, which had a Cronbach's alpha of 0.90, which shows that the instrument used adequately measures the organizational learning and work performance variables and a 100% content validation by experts.

In a global way, it is concluded that there is a positive relationship between organizational learning and work performance, that is to say that the greater the management of organizational learning, the greater the work performance, the coefficient is statistically significant at 0.05, in addition the magnitude of the coefficient is high (0.735), it also denotes a strong positive relationship, being confirmed with the statistical significance.

Keywords: Organizational learning, work performance, teacher, abilities, behaviors.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos tiempos, las empresas que brindan servicios han tratado de adaptarse a los cambios de la globalización. Mediante un análisis interno y externo, han identificado diversos factores que influyen en el desempeño de los docentes y en los resultados académicos.

Elliott, 2020 refiere al aprendizaje organizacional como la base para alcanzar cambios dentro de una compañía a partir de factores individuales del trabajador, su rol dentro de la empresa y el impacto de la transformación que se espera logre ser a largo plazo.

Rodríguez, Gonzáles y Castillo (2012) realizaron un estudio de aprendizaje organizacional de las microempresas de Sogamoso, Boyacá, donde se analizaron los principales factores impulsores y las barreras que impiden el aprendizaje organizacional.

El resultado que se obtuvo de esta investigación indica que los factores que impulsan el aprendizaje organizacional es la capacitación permanente, el interés por la superación personal, la misión institucional, el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos y experiencias. Las barreras que destacan para el aprendizaje organizacional es la falta de recursos y la resistencia al cambio.

Rivera (2018) indica que el aprendizaje organizacional es un proceso revolucionario que permite a las empresas ser inteligentes e innovadoras. Este proceso se determina como una capacidad de aprender de una organización y tiene como característica principal la interconexión entre componentes individuales,

grupales y organizacionales. Por consiguiente, el proceso general del aprendizaje organizacional parte de 2 conceptos que son las organizaciones que aprenden y gestión del conocimiento, los cuales son necesarios para el entendimiento del aprendizaje organizacional

Quispe y Vigo (2017) realizaron una investigación sobre la interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas pública, la cual fue publicada en la Revista de Investigación en Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En ella nos menciona que en último estudio realizado nos da una visión del pobre nivel educativo en el Perú los cuales se reflejan en los resultados de los informes de evaluaciones nacionales e internacionales a los alumnos y docentes; una forma de mejorar ello es convirtiendo a las instituciones educativas en organizaciones que aprenden. El aprendizaje organizacional es una práctica constante y dinámica, y una forma de ellas es que participen en proyectos de trabajo en conjunto donde se identifiquen la visión y necesidades en común.

Por tanto, los autores mencionan que, actualmente, el sistema educativo peruano requiere que todas las instituciones educativas se adapten a los cambios y en consecuencia a la transformación de la enseñanza; por ello, se requiere aprender de forma organizacional en relación a la orientación y capacitación a los docentes para un buen desempeño laboral.

Por tanto, los docentes son claves para el funcionamiento de una institución. Es así que una institución que aprende tendrá un equipo de trabajo con un buen desempeño laboral.

Así mismo, el logro de los objetivos de una institución educativa depende en gran medida del compromiso o del buen desempeño laboral el mismo que se verá reflejado en la calidad educativa para la prestación del servicio, pues esto influye en la productividad del colaborador y en la percepción de valor del estudiante con su casa de estudios (Trucios, 2019). Por consecuencia, esta realidad obliga a investigar qué aspectos del aprendizaje organizacional influyen en el desempeño laboral.

En la Institución Educativa Privada Makarenko, como todos los centros educativos, ha tenido que cambiar la enseñanza presencial a la modalidad virtual. Ante ello se percibió que algunos docentes cayeron en la rutina y se mostraban reacios a los cambios, pues no empleaban técnicas, metodologías que solían recomendarse en las reuniones y/o capacitaciones, o en algunos casos no solían asistir.

Por otro lado, ahora se ha notado que en algunos casos se les dificulta el uso de las plataformas los cuales afectan negativamente a la enseñanza que se desea transmitir al alumno y a la institución; por lo tanto, los encargados se han mostrado preocupados, pues ellos desean que la institución tenga éxito en esta modalidad.

Si no se mejora este problema, la institución podría carecer de innovación, competitividad y rentabilidad en el mercado. Ante lo expuesto, el objetivo de esta investigación es determinar si existe relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, de San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Los resultados obtenidos permitirán brindar propuestas de mejora para ambas variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020?

1.2.3. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020?

1.3. Justificación

Pimienta J., De la Orden A, y Estrada Rosa (2018) señalan que tiene por finalidad brindar argumentos de la importancia del tema o problema de la investigación. Por intermedio de la justificación el investigador contribuirá con nuevos conocimientos mediante la explicación de dicho estudio del problema.

1.3.1 Criterios de la justificación

Hernández R, Fernández C. y Baptista M. (2014) mencionan que la justificación puede ser Valor teórico o de conocimiento, Conveniencia, Relevancia social, Implicaciones prácticas y de desarrollo y Utilidad metodológica.

Conveniencia

Menciona si la investigación es importante, para qué nos serviría y la trascendencia que pueda causar Rodríguez Y.(2020)

Por tanto, la investigación desarrollada contribuirá con información que será útil a la Institución Educativa Privada Makarenko y a las diferentes instituciones que deseen conocer o saber datos de estudios sobre el Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral.

Relevancia social

Menciona los beneficios que se podrían obtener mediante los resultados para la sociedad, su trascendencia, los alcances y proyección social. Hernández R, Fernández C. y Baptista M.(2014)

Implicaciones prácticas y de desarrollo

Considera si el trabajo investigación nos servirá para solucionar algún problema real mediante procedimientos, innovaciones de tal forma se podrá mejorar el entorno y calidad de vida de las personas. Hernández y Mendoza (2018)

En consecuencia, existe una justificación práctica en el trabajo de investigación pues los conocimientos adquiridos en la universidad están relacionados a la actividad de la Institución Educativa Privada Makarenko, pues ayuda a resolver el problema existente el cual se ha corroborado, actualizado y/o descartado con teorías existentes y propone recomendaciones para resolverlo.

Valor teórico o de conocimiento:

Este criterio indica si la investigación llenará algún vacío de conocimiento, si los resultados de los mismos servirá para revisar, desarrollar, apoyar o probar una teoría, si podremos obtener a mayor medida el comportamiento de las variables y la relación entre ellas, obtener nuevos resultados, realizar sugerencias, recomendaciones para otros estudios. Hernández R, Fernández C. y Baptista M. (2014)

Utilidad metodológica

Menciona si el estudio contribuiría en la creación de un nuevo instrumento o técnicas el cual serviría en la recolección y análisis de datos, los cuales podrían ser aplicados en diferentes investigaciones Rodríguez Y. (2020)

Para el desarrollo del trabajo de investigación se ha creado un instrumento de medición para ambas variables el cual podrá ser usados en futuras investigaciones en referencia al Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral.

1.4. Antecedentes

En el desarrollo de la presente investigación, se tomaron como base las investigaciones y tesis publicadas en Ecuador, Colombia, Costa Rica y México como parte de los antecedentes internacionales y en el Perú.

1.4.1 Antecedentes Internacionales

Rivera (2022) en su tesis de maestría titulado “El aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Técnica de Ámbato – Ecuador”, planteó como objetivo, identificar la incidencia del aprendizaje organizacional en el desempeño laboral de empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza. El tipo de investigación es descriptiva exploratoria y la investigación correlacional que se utilizan para determinar la medida en que dos variables se correlacionan entre sí. La población considerada fue de 110 personas. La técnica el cuestionario y el instrumento una encuesta el cual estaba estructurado con 27 preguntas fueron aplicados a los empleados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. Esta investigación concluyó 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.

Lora y Herrera (2020) presentaron un artículo científico titulado “El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior”, publicado en la Revista Electrónica Educare del Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional, Costa Rica. El objetivo de la investigación fue mostrar como los grupos de investigación universitarios se comportan como organizaciones que aprenden y busca identificar los factores que permitían desarrollar el aprendizaje; para ello diseñaron un estudio de corte cualitativo, del tipo descriptivo-evaluativo, no experimental, de una sola medición, en la cual se empleó una triangulación de instrumentos que permitan corroborar y dar validez a los hallazgos a través del uso de herramientas como entrevistas, encuestas, observación participante y análisis de redes sociales. Los resultados obtenidos fueron analizados con herramientas especializadas para datos cualitativos tales como MaxQDA y Ucinet en métodos de investigación mixtos, teniendo un población de 38 personas, donde concluyeron que el estudio permitió identificar cómo las instituciones de educación y, en particular, los grupos de investigación se comportan como organizaciones que aprenden y conforman redes de interacciones sociales que establecen diferentes tipos de flujos entre ellas.

Punina (2018) en la investigación titulada “La relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua”, publicada por la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. El objetivo del estudio fue establecer la relación del aprendizaje

organizacional con los beneficios financieros para contribuir a la mejora de los resultados empresariales.

La investigación tiene un enfoque mixto, es decir un enfoque cualitativo el mismo que utilizará términos numéricos y características de acuerdo a las variables de estudio, en el primer caso beneficios financieros y en el segundo caso el aprendizaje organizacional. La técnica utilizada fue una encuesta con una escala tipo Likert; las preguntas fueron elaboradas referentes a las dos variables ya antes mencionadas dirigida al gerente general o jefe de recursos humanos. La encuesta se aplicó a 51 empresas entre talleres, grandes, medianos, pequeños y empresas dedicadas a la actividad económica carrocera en la provincia de Tungurahua.

La información recolectada se procesó en el paquete estadístico SPSS (Statistical Product and Service) el mismo que determinó la correlación analizada aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula en donde se concluyó que se demostró una correlación moderada significativa alta entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros, el coeficiente de correlación es de 0,703 con un valor de significancia de 0,002.

Lechuga y Rodríguez (2019) presentó el artículo científico titulado “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” publicado en la Revista Escuela de Administración de Negocios de la Universidad Privada EAN de Colombia. El propósito de esta investigación fue evidenciar los factores y niveles de desempeño laboral de los profesores de la

Institución Universitaria ITSA. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y metodología cuantitativa, de tipo descriptiva y un diseño no experimental, transeccional y de campo; asimismo, elaboraron un instrumento de 28 preguntas con una versión de escala tipo Likert el cual fue aplicado a su población de 79 docentes y 5 directivos docentes, siendo un total de 84 personas. En dicha investigación se concluyó que; se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo, a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes

Diaz (2019) realizó una investigación titulada “Cultura Organizacional y desempeño laboral de los empleados de Instituciones De Educación Media Superior en Los Municipios De Bochil Y Jitotol, Chiapas, MEXICO”, el cual tiene como finalidad conocer la influencia que tiene la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. la población fue de 127 empleados entre docentes y administrativos. Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos. Los resultados obtenidos en el análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach arrojaron el valor de $\alpha = .726$ en desempeño laboral conformado por 20 items y cultura organizacional $\alpha = .871$ conformado por 15 items . La confiabilidad total del instrumento tuvo un alfa de Cronbach de .877

En esta investigación se concluyó que el grado de la cultura organizacional percibido por los empleados de dichas instituciones tienen un grado de influencia lineal positiva moderada en el grado de la satisfacción laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

Por ello, afirma que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

1.4.2 Antecedentes nacionales

García (2018) en la investigación titulada “Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral del personal de Crediscotia Financiera, agencia Huaral, 2018”, publicada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, su objetivo general fue estudiar de qué manera el aprendizaje organizacional influye en el desempeño laboral.

En cuanto a la metodología de investigación fue de tipo transversal – correlacional causal, de diseño no experimental con enfoque mixta. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, su población fue de 35 trabajadores. Para la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,904).

El autor concluyó que, el aprendizaje organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal, pues se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p=0,001 < 0,05$; $r = 0,548$).

Tauma (2018), en la tesis para obtener el grado de maestría sustentó “Relación del clima organizacional y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Pública de Menores N° 60010 – Distrito de Belén provincia Maynas – Región Loreto 2017”. El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa. Para ello, desarrolló una investigación correlacional, descriptivo correlacional. Su población fueron todos los docentes de la institución y su muestra fueron 20 docentes.

Las conclusiones que brinda es que sí existe relación entre el Clima Organizacional (Dimensión Identidad Toma de decisiones, Comunicación, Estructura, Conflicto) y Desempeño Laboral en los docentes de la I. E. Pública Primaria de Menores N° 60010, mediante la prueba estadística T de Student tiene un nivel de significancia del 5%. (Con un valor de $p=0.000$); y el coeficiente de Spearman es de 0.990 que registra una correlación positiva perfecta el cual confirma su hipótesis.

Cielo (2017), en su tesis para optar el título profesional de Licenciado, realizó un estudio titulado “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, agencia Tingo María, 2017”, publicado por la Universidad de Huánuco.

El objetivo del estudio es determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha financiera. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo a un nivel descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental, transeccional, descriptivo explicativo; la técnica que se usó fue la encuesta, la entrevista y el análisis estadístico.

Este estudio llegó a la conclusión que la gestión del talento humano y sus dimensiones se relacionan e influyen en el desempeño laboral. En ese sentido, la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación permitió que la mayoría de los trabajadores son capaces de realizar sus labores en el área en el que se desempeñan.

Cada una de las etapas realizadas en la administración generan nuevas formas de aprendizaje organizacional. Sin embargo, si los ambientes en los que se labora no son los adecuados, genera malestar el cual se refleja de forma negativa en su desempeño laboral; por consiguiente, las relaciones interpersonales en este contexto es regular.

Mamani y Estrada (2020) en el artículo de investigación titulada “El aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata”, publicado por la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios , su objetivo fue establecer la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la productividad en las instituciones educativas estatales del distrito de Tambopata.

El enfoque de investigación fue cuantitativo, tipo no experimental y el diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por todo el personal directivo, docente y auxiliar que laboran en las instituciones académicas que se encuentran en el distrito de Tambopata y la muestra fue de 123 trabajadores.

La conclusión que se obtuvo al contrastar la hipótesis general fue que sí presenta una correlación positiva, moderada y significativa entre el aprendizaje organizacional y la productividad en los centros educativos estatales del distrito de Tambopata. El coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,492 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$).

Muñoz (2018) en su tesis para optar al Grado Académico de Maestra en Administración De La Educación, realizó un estudio titulado “La Cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la RED 3, Rímac 2017”, publicado por la Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo de esta investigación fue precisar la relación entre la cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los profesores de la RED 3, Rímac 2017.

Desarrolló una investigación de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra fue de 136 profesores de la RED 03, Rímac, la técnica utilizada fue la encuesta con el propósito de obtener información y el instrumento unos cuestionarios. para demostrar la confiabilidad del instrumento utilizaron la prueba de Alfa de Cronbach siendo los siguientes resultados: Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional

0,965 y Estadística de fiabilidad del aprendizaje organizacional 0,964, que demuestra alta confiabilidad.

El análisis realizado llegó a la conclusión que presenta una correlación alta, ya que los resultados de la prueba de Rho de Spearman es ($r = 0.720$); asimismo, el valor de $P = 0,000$ es menor al de $\alpha = 0,01$; por consiguiente, se considera significativa al obtener el 99% de las variables ; por ello, se asume que existe relación significativa entre la cultura y el aprendizaje organizacional en los profesores de la RED 3, Rímac 2017.

1.5. Marco teórico

1.5.1 Aprendizaje Organizacional

Robbins (2017) define al comportamiento organizacional como el área que estudia el comportamiento de las personas en forma individual y grupal dentro de una organización y como afecta dentro de la misma. Esto con la finalidad de obtener mayor eficacia de los trabajadores en la institución en el que laboran.

De igual modo, Hernández, J. A. (2017) indica que el desarrollo organizacional que es el procedimiento de evaluar conductas, valores, creencias y actitudes de las personas que se resisten al cambio, pudiendo realizar modificaciones en la cultura organizacional para obtener mejores resultados en su productividad y eficiencia en estos tiempos de mayor competitividad en los mercados.

Por su parte, Arbaiza, L. (2017), en su definición de aprendizaje organizacional, refiere que este es la adquisición de conocimientos de forma conjunta, mediante un procedimiento que posibilita mejorar el desempeño de los trabajadores de la organización a través de nuevos conocimientos y capacidades; asimismo, la cultura organizacional puede facilitar u obstruir una organización si no están en constante crecimiento y aprendizaje permanente.

1.5.2 Dimensiones de aprendizaje organizacional

1.5.2.1 Fuentes de aprendizaje

Gonzales y Fisher (2008) mencionan que la fuentes de aprendizaje deben ser consideradas y aplicadas en las instituciones con el propósito de fomentar el aprendizaje. Estas se clasifican en las siguientes: la crisis y los problemas, los clientes, las unidades especializadas, las adquisiciones, la competencia, la experiencia, los practicantes, la tecnología, las redes, la historia y los supuestos.

El conocimiento que se obtiene de diferentes fuentes permite la innovación en el desempeño y forma de trabajo que se desarrolla en la institución. Se debe garantizar el conocimiento operativo crítico requerido debe transmitirse a los empleados y mantenerse. El aprendizaje organizacional de las instituciones actúan sobre la crisis, los problemas y el cómo responde frente a ellas.

Una forma de generar fuentes de aprendizaje y conocimientos es oragnizar equipos de trabajo, pues es manera más eficaz y directa para adquirir

conocimientos y compartirlos, también, se podría contratar a personas especialistas de un tema y de esta manera aprovechar el aprendizaje experimental.

Herrera (2002) menciona que, en la actualidad el uso de las computadoras en las instituciones educativas es una realidad, de manera que el aprendizaje a través de las computadoras permite que fuentes pueden ser ampliadas, enriquecidas o sustituidas por medios virtuales, las fuentes pueden ser replanteadas de la siguiente manera:

1. Material Didactico, tales como sitios web, libros electrónicos, tutoriales entre otros los cuales les permite ampliar los horizontes del aprendiz.

2. Contexto natural, el cual sería enriquecedor a través de la realidad virtual, simulador o videos, con este recurso los alumnos pueden realizar observaciones y pruebas de forma ilimitada, mientras que, en la modalidad presencial, estas posibilidades son más reducidas

3. Comunicación e interacción mediada por computadora el cual puede ser a través del correo electrónico, videoconferencias, enlaces asincrónicos, grupos de discusión, etc. En esta categoría la comunicación es mayoritariamente escrita, a diferencia de la categoría presencial, donde predomina la comunicación verbal.

1.5.2.2 Condiciones para el aprendizaje

Garzón y Fisher (2008) El conocimiento debe ser transmitido y conservado por todos los miembros de la institución para la generación de los

mismos: Competencias, Comunidades de práctica, Comunidades de compromiso, Comunidades de aprendizaje, Memoria organizacional.

Los indicadores utilizados para la investigación se relacionan con la competencia y comunidades de compromiso y sus definiciones son:

Competencias: Estas permiten desarrollar nuevos conocimientos y pueden ser considerados los siguientes: de autocrítica; de visión compartida a través de coincidir en sus modelos mentales; de pensamiento sistemático; de aprender a aprender que incluye aprender a desaprender; de aprender a escuchar; de aprender a confiar, laborales, básicas, genéricas o transversales, específicas.

Comunidades de compromiso: estas tienen la cualidad de ser un equipo de personas con un compromiso colectivo, el cual les permite generar el concepto de una idea compartida.

El modelo de KPGM Consulting desarrollado por Tejedor y Aguirre (1998) citados por Conde, Correa y Delgado (2014), determinan tres factores que condicionan el aprendizaje organizacional los cuales son:

a) El compromiso formal y consciente de la empresa con el aprendizaje continuo a todos los niveles.

b) Los comportamientos y mecanismos de aprendizaje a todos los niveles se desarrolla en la medida en que las personas y equipos de la empresa sean capaces de aprender y deseen hacerlo.

c) El desarrollo de ambientes adecuados de una empresa y el comportamiento de los individuos que la integra favorece el aprendizaje y el cambio permanente.

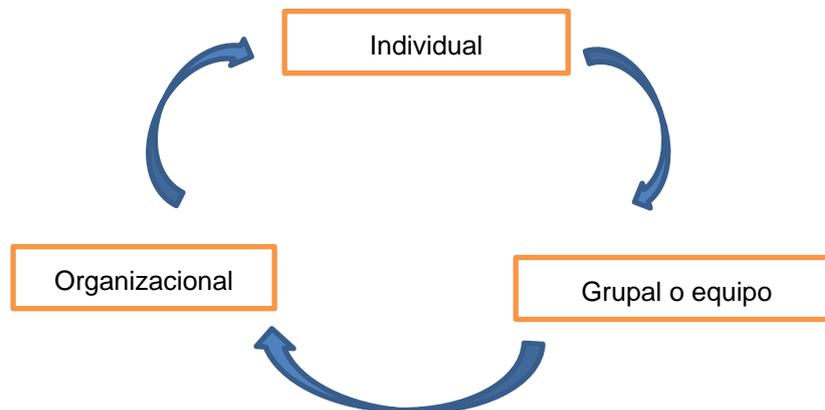
1.5.2.3 Sujeto de aprendizaje

Según Garzón y Fisher (2008), señalan que los sujetos de aprendizaje son de forma individual, grupal, organizacional e interorganizacional.

Individual: Se orienta hacia nuevas experiencias. Las personas deben desarrollar capacidades y estar abiertas a nuevos conocimientos.

Grupal: Muestra la intelectualidad del equipo desarrollado en un ambiente de trabajo colaborativo.

Organizacional: Esto significa aumentar las capacidades, el cual no solo permite dar respuestas inmediatas a los clientes, sino también permite acelerar la innovación al utilizar la tecnología el cual les posibilite crear nuevos mercados.



Fuente: Elaboración propia

Para Annand y Manz (1998), como se citó en Martínez y Ruiz (2002), el proceso de aprendizaje inicia con la recopilación de datos por el sujeto que

desarrolla la actividad- Individuo, grupos, organizaciones. En esta primera etapa que es de forma individual es muy importante la selección de los recursos utilizados para este fin, porque de ellos depende su calidad y fiabilidad y, por tanto, su posterior aprovechamiento.

1.5.2.4. Cultura de aprendizaje

Cultura organizacional Para Cejas, Vasquez, Chirinos, Hernandez, Sandoval, Lozada. y Anzola (2017) la cultura organizacional se define como el patrón de comportamiento a nivel organizacional y colectivo que busca asegurar la identificación frente a las competencias y dimensiones requeridas dentro de un cargo a nivel institucional con el propósito de encontrar un beneficio y fortaleza entre la empresa, el líder y el colaborador tomando en cuenta el clima, los valores y normas en los que se basa la compañía.

Según Garzón y Fisher (2009) citados por Conde, Correa y Delgado (2014) mencionan que la cultura de aprendizaje se comprende como la conciencia colectiva que es expresada por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros.

El concepto de hombre organización: se considera a la persona quien aprovecha la actitud y la capacidad de aprendizaje del equipo como también las competencias centrales y genéricas tales como el liderazgo, las habilidades analíticas, la sociabilidad, la innovación y la autonomía. Por ende, considera al individuo como una inversión. (Garzón y Fisher, 2008)

Rodriguez y Herrera (2021) mencionan que el conocimiento que solo puede ser creado por el ser humano permite a las organizaciones responder a

los cambios en el entorno, además generar soluciones que logren satisfacer a los clientes y a la sociedad; de este modo, es importante innovar a través de productos mejorados mientras tienen un impacto en el medio ambiente. Por esta razón, las organizaciones deben ver en su uso y creación las fuentes de ventaja competitiva, las cuales deben ser adecuadamente aprovechada.

Cultura de aprendizaje organizacional: Se caracteriza por desarrollar conocimientos y reglas que posibilitan el intercambio de aprendizajes como una oportunidad de mejora. Por esta razón, promueven la identificación de los trabajadores al habilitar y facilitar conocimientos, sean estos tácito, claro y virtual. (Garzón y Fisher, 2008)

Según Conde, Correa y Delgado (2014) mencionan que es necesario adoptar una cultura corporativa que promueva un ambiente colaborativo que estimule la formación, el aprendizaje y la motivación de cada miembro de la organización de acuerdo a sus necesidades, además crean situaciones primordiales para que la información fluya adecuadamente sobre la base tecnológica para facilitar y acelerar el flujo de información y conocimiento.

1.5.3 Desempeño Laboral

Matos y Caridad (2009) definen como la manera eficiente y eficaz que tiene una persona para realizar su trabajo mediante incentivos que le proporcione la empresa como motivación para su beneficio personal y grupal. (p.5). Es decir que toda actividad que realice una persona dentro de su centro trabajo estará relacionada a los objetivos de la empresa.

Garrido (2018) sostiene que el desempeño laboral como la forma de desarrollar las tareas asignadas, las cuales son evaluadas mediante las revisiones de rendimiento; por consiguiente, el empleador analiza a cada individuo teniendo en su capacidad de liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizativas y productividad.

Por lo tanto, el desempeño laboral está relacionado a la personalidad de cada trabajador; de ese modo, le permite al jefe evaluar y medir el rendimiento del trabajador a través del feedback. (p.56)

Bauzas, A., y Reyes, G. (2019) expresan que el desempeño laboral se basa en el rendimiento de los colaboradores mediante tareas y funciones que realizan para cumplir un objetivo o meta dentro de una organización, con el fin de obtener mayor productividad.

1.5.4 Dimensiones del Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) sostiene que la evaluación de desempeño laboral es un proceso sistemático y periódico. Por tanto, permite medir de forma cuantitativa y cualitativamente la eficacia y eficiencia del trabajador en sus actividades. Esto permite mostrar sus puntos fuertes y débiles con la finalidad de mejorar. Dentro de sus dimensiones tenemos:

1.5.4.1 Habilidades

Alles (2012) define a la habilidad como la capacidad de desarrollar una actividad en particular por parte de un trabajador.

Comprensión de la situación: Chiavenato (2009) sostiene que es la capacidad de resolver problemas. Las empresas para atender los reclamos atienden de forma expedita y generosa, pero para ello debe de comprender y analizar la situación.

Conocimiento del puesto: Permite al individuo saber de lo que debe hacer y cómo hacerlo, pues hoy en día es necesario la formación continua para adaptarse a los cambios. Las capacidad de adaptarse es modificar su propia conducta para alcanzar objetivos frente a dificultades. (Alles, 2005)

Facilidad de aprender: De acuerdo a las capacidades físicas e intelectuales que tenga un individuo le permitirá desempeñar de la mejor manera sus actividades dentro de la institución. Por tanto, la capacidad de aprender es una característica personal integrada que se infiere a partir de una historia personal y se desarrolla mediante dominios de habilidades y competencias. Riera (2005)

1.5.4.2 Comportamientos

Para Chiavenato (2009), la falta de refuerzo en el trabajo es una causa de las desmotivación, cuando se refuerza y se reconoce el trabajo el individuo volverá aumentar estos comportamientos.

Creatividades: Chiavenato (2009) sostiene que la creatividad proporciona nuevas formas de conocimientos a través de descubrimientos, ampliando el conocimiento o creativities

Esmero en el trabajo: Alles (2006) señala que para tener un esmero o calidad en el puesto de trabajo implica tener conocimientos amplios en los temas relacionados al área que está bajo su responsabilidad, el conocimiento debe ser integrado con el buen juicio y equilibrio.

Relaciones Humanas: Alles (2012) señala que un sistema social es una compleja serie de relaciones humanas que interactúan entre sí. En una institución el sistema social incluye que todas las personas que participan en ella y las relaciones que establecen entre sí se relacionen para alcanzar un objetivo.

1.5.4.3 Metas y resultados

Calidad de trabajos realizados: Según Serrano (2011), es el grado de perfección con el que se realizan las tareas” esto hace referencia a la ausencia de errores, al cumplimiento, pulcritud y orden en el desarrollo del trabajo encargado.

Rapidez de solución: Para Arenal (2019), consiste en brindar una solución de calidad es una oportunidad para generar satisfacción, el esfuerzo y el trabajo deben estar orientados en un mismo sentido el cual permitirá dar solución de calidad.

Cumplimiento de tareas: De acuerdo con Tugores (2001), la evaluación del cumplimiento de tareas se define como el proceso de análisis sistemático y periódico, el cual está basado en objetivos, los cuales permitirá determinar la eficiencia con la cual los trabajadores desarrollan sus funciones dentro de una empresa.

1.6. Objetivos

Los objetivos, son los propósitos de estudio de investigación con la finalidad de expresar la finalidad a lo que se desea alcanzar, los cuales deben ser claros y precisos. (Bernal, 2010).

Para el presente trabajo de investigación se propuso los siguientes objetivos:

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación existente entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

1.6.2 Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Determinar la relación existe entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020

El objetivo general debe formularse como la búsqueda de la solución al problema de investigación. Los objetivos específicos son pasos consecutivos que permiten lograr el objetivo general.

1.7. Hipótesis

Las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas como proposiciones o afirmaciones y constituyen las guías de un estudio. Desde ese punto el investigador debe de orientarse a probar tales proposiciones o afirmaciones, los cuales se relacionan con las variables de investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el problema descrito, se ha propuesto las siguientes hipótesis:

1.7.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

1.7.2. Hipótesis específica

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

2.1.1 Enfoque cuantitativo

El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo porque se realizará un análisis estadístico que se asocia a la investigación. Este enfoque parte de una idea y culmina con un reporte de resultados. Cada paso que se da en esta investigación es secuencial y no se debe eludir ningún paso.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) El enfoque cuantitativo parte de una idea que se delimita y, una vez acotada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica. De las preguntas planteadas se derivan las hipótesis y se determinan y definen las variables y de ellas se extraen conclusiones respecto a las hipótesis realizadas.

2.1.2 Tipo Básica

El propósito de la investigación del presente trabajo es una investigación científica básica, ya que no tiene como finalidad ser aplicado inmediatamente, solo busca aplicar los conocimientos científicos ya existentes en la realidad, que consiste en un trabajo transversal para analizar el problema actual de la Institución Educativa Privada Makarenko en el periodo 2020 con la finalidad de mejorar el desempeño de la plana de los docentes a través del aprendizaje organizacional a fin de dar solución al problema identificado.

2.1.3. Nivel correlacional simple

La investigación realizada es correlacional, pues pretende medir la relación que existe entre las dos variables y tiene un valor explicativo, pues pretende responder a las preguntas de nuestra investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que este tipo de estudio tiene como objetivo determinar la relación o grado de asociación que tienen dos o más variables en una muestra o contexto en específico.

2.1.4 Diseño no experimental de corte transversal

En esta investigación se ha utilizado el diseño no experimental, donde el objetivo es la recolección de información en una muestra con respecto a un fenómeno luego estos fenómenos son plasmados en una base de datos.

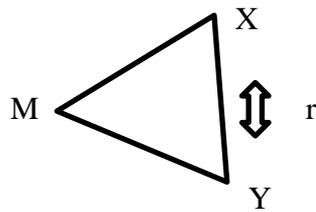
Hernández y Mendoza (2018) indica que la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados.

La investigación es de corte transversal porque la encuesta es de elaboración propia y se aplicará específicamente en la Institución Educativa Privada Makarenko en un tiempo determinado.

Hernández y Mendoza (2018) menciona que los estudios transversales recolectan datos en un momento o periodo y lugar específico.

Los resultados que se obtenga en esta investigación podrán ser utilizados por el director y promotor de la Institución Educativa Privada Makarenko para lograr un buen desempeño de los docentes y por ende un buen servicio al alumnado.

Esquema:



M = Muestra

X = Observación de la variable desempeño laboral

Y = Observación de la variable aprendizaje organizacional

r = Correlación entre las dos variables

2.2. Variables de estudios

Variable N°1: Aprendizaje organizacional

Variable N°2: Desempeño Laboral

2.2.1 Operacionalización de variables

De acuerdo con Bernal (2010), la operacionalización es una variable, significa traducir la variable a indicadores, o sea, traducir los conceptos hipotéticos a una unidad de medición.

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Aprendizaje Organizacional Garzón y Fischer (2008)	Aprendizaje Organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear y procesar información desde sus fuentes, para generar un nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional	Para medir el aprendizaje organizacional, se necesita obtener resultados; por ello, se toma como dimensiones: Fuentes de aprendizaje, condiciones para el aprendizaje, sujetos de aprendizaje y cultura de aprendizaje, y como indicadores: Crisis y los problemas, la competencia, tecnología, comunidades de compromiso, individual, de equipo, organizacional, cultura organizacional, el concepto de hombre organización y cultura de aprendizaje organizacional, para la elaboración de la encuesta en base a un cuestionario de 15 preguntas, con respuestas cerradas, en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una población de 22 docentes, la información obtenida permite ser procesado a través de la herramienta Microsoft Excel y el SPSS versión 21 IBM.	Fuentes de aprendizaje	Crisis y los problemas La competencia Tecnología	Ordinal (Likert) 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
			Condiciones para el aprendizaje	Competencias Comunidades de compromiso	
			Sujetos de aprendizaje	Individual De equipo Organizacional	
			Cultura de aprendizaje	Cultura organizacional El concepto de hombre organización	
				Cultura de aprendizaje Organizacional	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral Chiavenato (2010)	La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo.	En todo trabajo de investigación tiene como objetivo conseguir resultados. Por ello se asiste a las dimensiones de Habilidad, comportamientos y metas y resultados y, como indicadores: Comprensión de la situación, conocimiento del puesto, facilidad de aprender, conocimiento del negocio, creatividad, esmero en el trabajo, relación es humanas, calidad de trabajos realizados, rapidez de solución y cumplimientos de tarea, para la elaboración de la encuesta en base a un cuestionario de 11 preguntas con respuestas cerradas, en una escala de Likert, el instrumento fue aplicado a 22 docentes, la información obtenida permite ser procesado a través de la herramienta Microsoft Excel y el SPSS versión 21 IBM.	Habilidades	Comprensión de situaciones	Ordinal (Likert) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Conocimiento del puesto	
				Facilidad de aprende	
			Comportamientos	Conocimiento del negocio	
				Creatividad	
				Esmero en el trabajo	
			Metas y resultados	Relaciones humanas	
				Calidad de trabajos realizados	
				Rapidez de solución	
				Cumplimiento de tareas	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población de la investigación está constituido por los docentes de nivel, inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada Makarenko la cual estuvo compuesta por 22 docentes.

2.3.2 Muestra

En el presente trabajo se realizó un censo porque se aplicó una encuesta a la totalidad de la población de docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko – San Juan de Lurigancho, que a la fecha se registraron 22 docentes. Arias (2020) indica que esta técnica solo se puede aplicar a individuos de cualquier edad y en cualquier situación.

Nivel de enseñanza	Nº de personas
Nivel Inicial	3
Primaria	6
Primaria y secundaria	6
Secundaria	7
Total	22

Fuente: Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

De acuerdo con Mar, Barboza y Molar (2020), el propósito de la encuesta es recopilar información importante sobre las variables de estudio mediante un cuestionario con preguntas que ayuden a probar algunas de las hipótesis planteadas, además de recopilar datos objetivos sobre los eventos.

En el presente trabajo de investigación se utilizó como fuentes de recolección de datos, la técnica de encuesta que se hizo a los docentes de la institución a través de cuestionarios a fin de recabar información relacionado a nuestro tema de investigación, luego, a través de un análisis de tipo cuantitativo, obtener las conclusiones que correspondan con los datos recopilados.

El medio de calificación que se utilizó es la escala de Likert, ya que permite la codificación en valores numéricos de las respuestas de los docentes donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 En desacuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo, estas escalas nos permiten medir lo positivo como lo negativo de cada enunciado planteado.

Todo instrumento de medición debe tener como requisito esencial la validez y la confiabilidad.

Entonces, la validez generalmente se refiere al grado en que un instrumento mide con precisión las variables. Hernández y Mendoza (2018). El instrumento de medición utilizado para esta investigación es de un cuestionario de 26 preguntas las cuales fueron validados por dos expertos quienes consideran que las preguntas planteadas son relevantes para medir la relación que existen entre las variables.

Para Hernández, Fernandez & Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere a la medida en que su uso repetido en la misma

persona u objeto da el mismo resultado. Antes de aplicar la encuesta a los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, se realizó un análisis de confiabilidad del instrumento, para lo cual se hará uso del Alfa de Cronbach, ya que nos permitirá medir la confiabilidad del instrumento.

Estadístico de confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.90	22

Fuente: Microsoft Excel

Con un Alfa de Cronbach de 0.90 se determina que existe un alto grado de fiabilidad del instrumento.

2.5 Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta a través del Google Forms las cuales fueron desarrolladas por los 22 docentes quienes son la totalidad de nuestra población.

Para establecer la correlación entre las variables propuestas de la investigación, el coeficiente fue hallado a través del programa estadístico Microsoft Excel que también se usó para obtener la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.90 de confiabilidad del instrumento.

En el tratamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva correlacional y para el contraste de la hipótesis. Para la contratación de las hipótesis

se empleó el programa Microsoft Excel, en el que se ingresó los datos de las variables aprendizaje organizacional y desempeño laboral.

De aquí en adelante se presenta el tratamiento estadístico y a la interpretación de las tablas y gráficos, seguido de la correlación de hipótesis para la muestra de la población.

2.6 Aspectos éticos

Según los principios de investigación, se respetó el principio de autonomía o también llamado el respeto hacia las personas, pues se contó con el consentimiento del director y del promotor para realizar el estudio de investigación en la institución para lo cual contamos con un documento de autorización. Se garantizó la privacidad y la confidencialidad de los datos personales de los encuestados es por ello que la encuesta se realizó de forma anónima. Se informó a los encuestados el motivo del estudio y cuán importante es contar con su participación. Las encuestas fueron contestadas libremente por los docentes. Asimismo, se respetó el principio de justicia pues se trató a todos los encuestados por igual sin ninguna imparcialidad.

También se respetó el uso de las normas APA de la séptima edición para realizar las citas y referencias en la investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Posterior al trabajo de campo realizado en el cual se encuestó a una población de 22 docentes y tomando en cuenta cada uno de los protocolos de bioseguridad y distanciamiento social, debido a la pandemia Covid-19, se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación:

Tablas y figuras de las preguntas de la encuesta

Tabla 01

Género de encuestados

	Docentes	Porcentaje
Femenino	12	54.55%
Masculino	10	45.45%
Total	22	100%

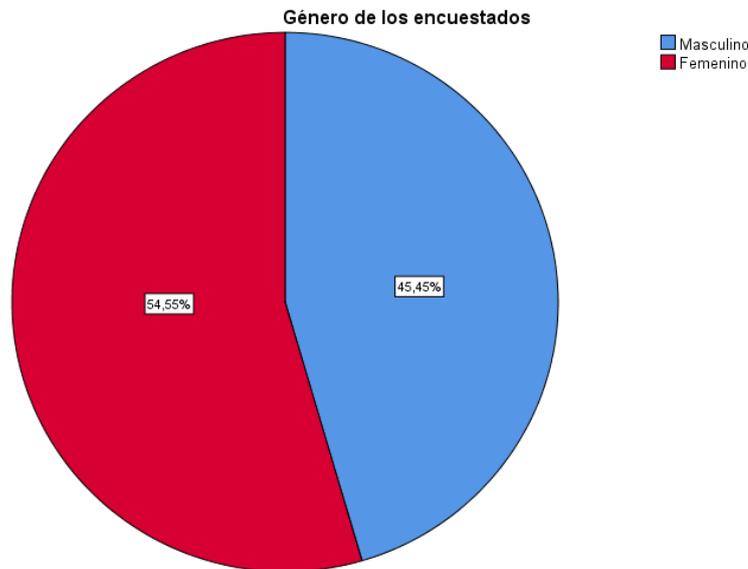


Figura 1. Género de los encuestados

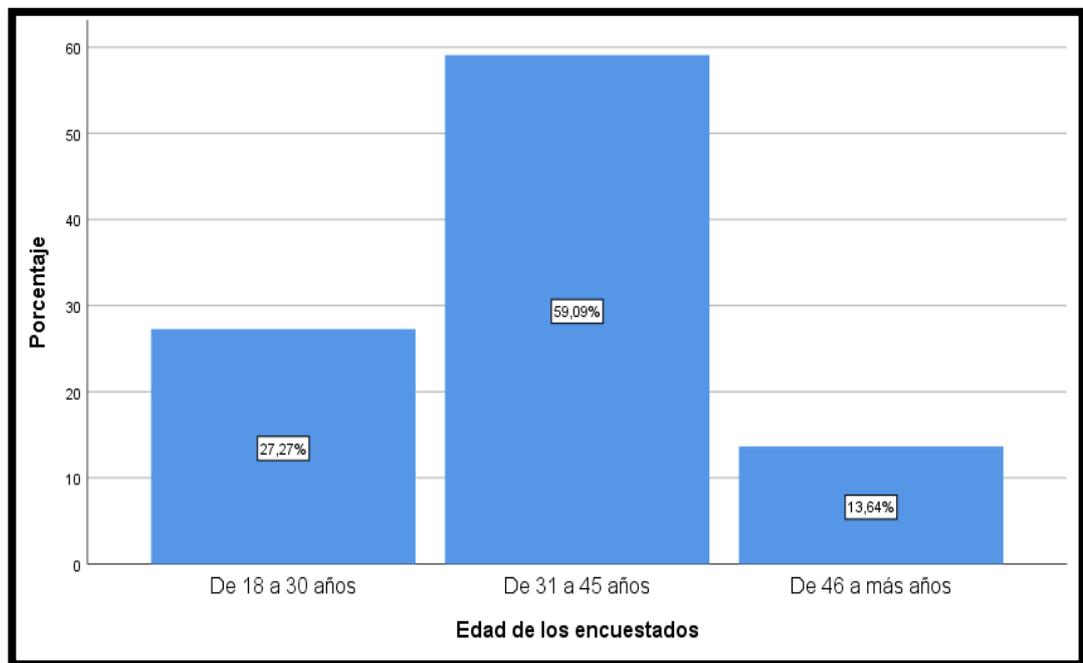
El 54.55% de los encuestados representado en 12 MUJERES y el 45.45% representado en 10 VARONES de una población de 22 docentes, ya que la mayoría son personal antiguo por motivo de pandemia hubo reducción del personal.

Figura 2. Edad de los encuestados

Los siguientes datos se obtuvieron con la participación de 22 docentes quienes fueron encuestados. Ello se realizó a la Institución Educativa Privada Makarenko donde los resultados fueron los siguientes:

Tabla 02
Edad de encuestados

	Docentes	Porcentaje
De 18 a 30 años	6	27.27%
De 31 a 45 años	13	59.09%
De 46 a más años	3	13.64%
Total	22	100%



Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta.

Según el gráfico de la figura 02 que se muestra a continuación indica que de los 22 docentes encuestados el 27.27% representado por 6 docentes tienen entre 18 y 30 años los cuales serían los más jóvenes del plantel, mientras el 59.09% representados por 13 docentes tienen entre 31 a 45 años de edad, siendo este en su gran mayoría adultos los cuales dictaban en los niveles de primaria y secundaria y finalmente el 13.64% representado por 3 docentes quienes integraban la plana más antigua de la institución educativa.

Tabla 03

Dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones

	Docentes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	13.64%
En desacuerdo	13	59.09%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	18.18%
De acuerdo	2	9.09%
Total	22	100%

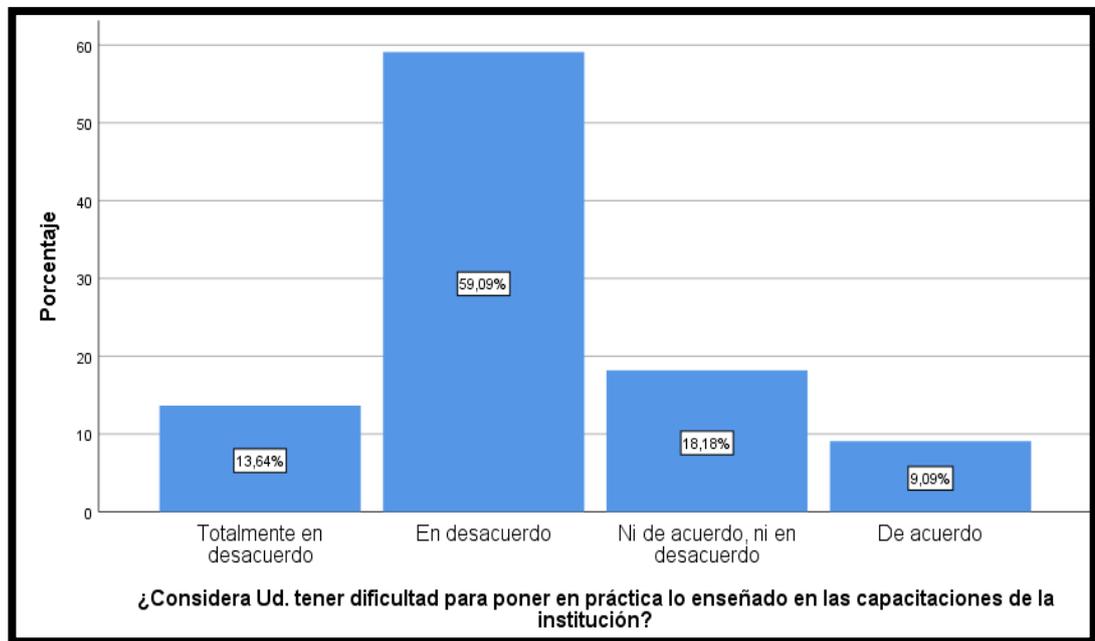


Figura 3. Dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones

Se comprende en la figura 3, que el 59.09% de los encuestados quienes estaban representados por 13 docentes están en desacuerdo y el 13.64% conformado por 3 profesores están en total desacuerdo por ende no tienen ninguna dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones, lo cual evidencia que las capacitaciones han servido de mucho para la mayoría de docente en su aprendizaje en beneficio tanto de la institución como del docente pero no en su totalidad, ya que el 9.09% representado por 2 docentes manifestaron que sí tenían problemas para usar las herramientas brindadas en dichas reuniones.

Tabla 04

Conocimientos necesarios para usar la plataforma de la institución.

	Docentes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	22.73%
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	14	63.64%
Total	22	100%

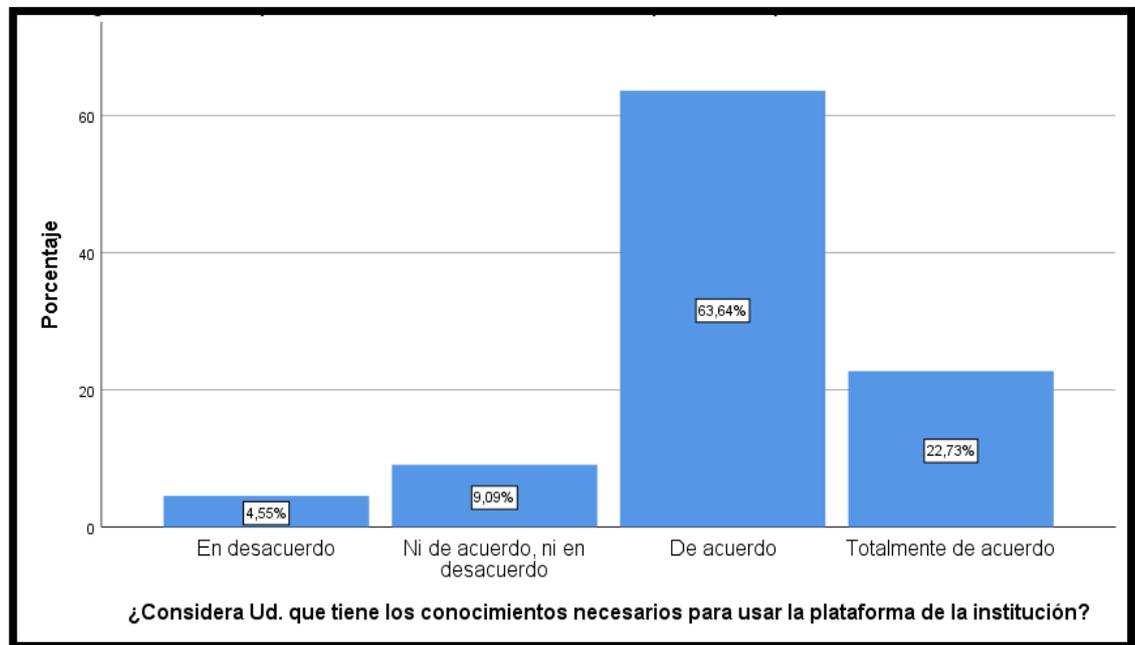


Figura 4. Conocimientos necesarios para usar la plataforma de la institución.

Se percibe en la figura 4, que el 22,73% representados por 5 personas están totalmente de acuerdo y el 63,64% representados por 14 docentes están de acuerdo que no tienen problemas para usar la plataforma de la institución para las clases virtuales; sin embargo, el 13% representado por 3 trabajadores de la institución no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual indica que desconocen el manejo de dicha plataforma dificultando de esta forma el desarrollo de las clases y en muchos casos cancelarlo y/o reprogramarlo.

Tabla 05

Facilidad para resolver problemas de última hora.

	Docentes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	36.36%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	12	54.55%
Total	22	100%

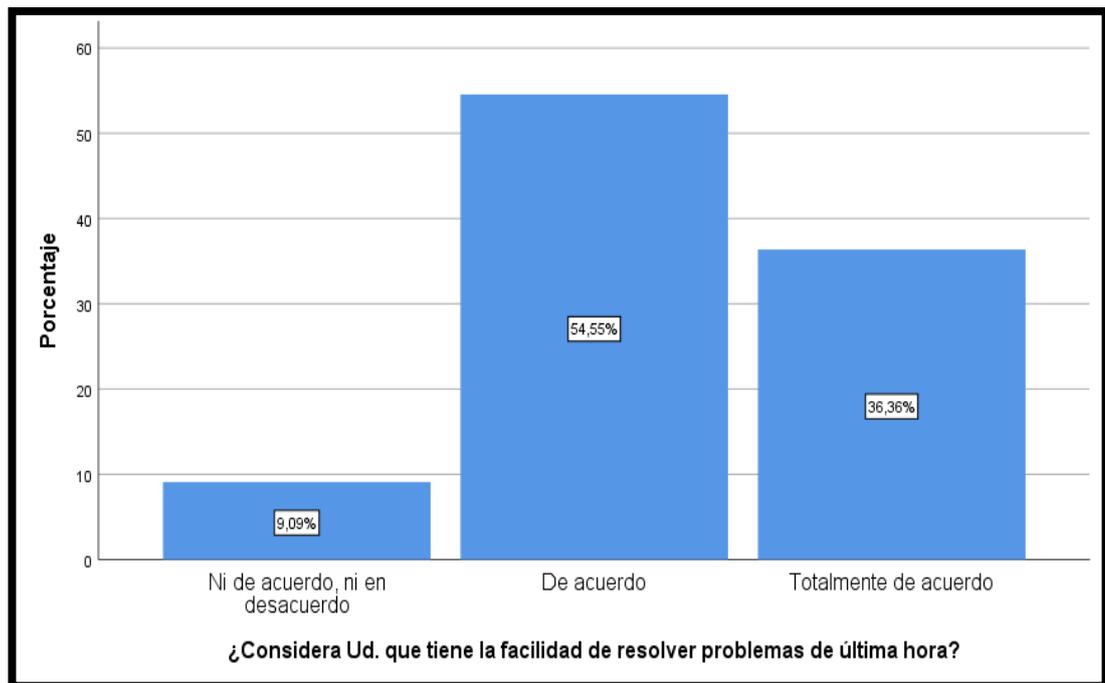


Figura 5. Facilidad para resolver problemas de última hora

Se percibe en la figura 5 que el 36.36% de las personas encuestadas representados por 8 docentes y el 54.55% conformado por 12 docentes de la institución están de acuerdo en la pregunta que se les realizó en cuanto a solucionar con facilidad un problema surgido a última hora, mientras que el 9,09% conformado por 2 docentes no está ni acuerdo ni desacuerdo en ello. Esto evidencia que la mayoría de docentes están preparados para afrontar cualquier tipo de inconvenientes surgidos en la institución dentro de su horario de clases.

Tabla 06
Inversión en tecnología informática para fomentar el aprendizaje..

	Docentes	Porcentaje
Totalmente de desacuerdo	1	4.55%
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	27.27%
De acuerdo	10	45.45%
Totalmente de acuerdo	4	18.18%
Total	22	100%

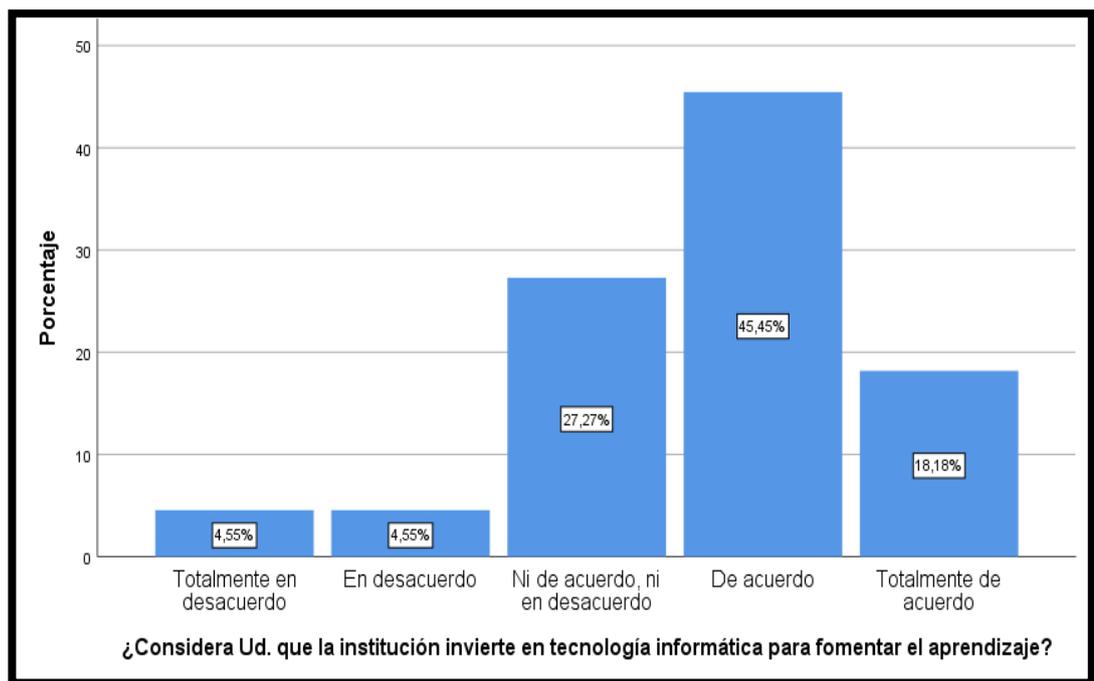


Figura 6: Inversión en tecnología informática para fomentar el aprendizaje.

Se percibe en la figura 6, los resultados de la encuesta concerniente a la inversión tecnológica que realiza la institución para fomentar su aprendizaje, teniendo como respuesta que el 45.45% conformados 10 docentes y el 18.18% representados por 4 docentes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, sin embargo el 9% representados por 2 docentes consideran que están en desacuerdo. Esto evidencia que aproximadamente la mitad del personal docente indica que la institución debe aportar un poco más en su implementación de material tecnológico con el fin de integrar más herramientas para lograr el aprendizaje esperado.

Tabla 07

Compromiso del personal para el logro de la misión y visión de la institución.

	Docentes	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	14	63.64%
Totalmente de acuerdo	5	22.73%
Total	22	100%

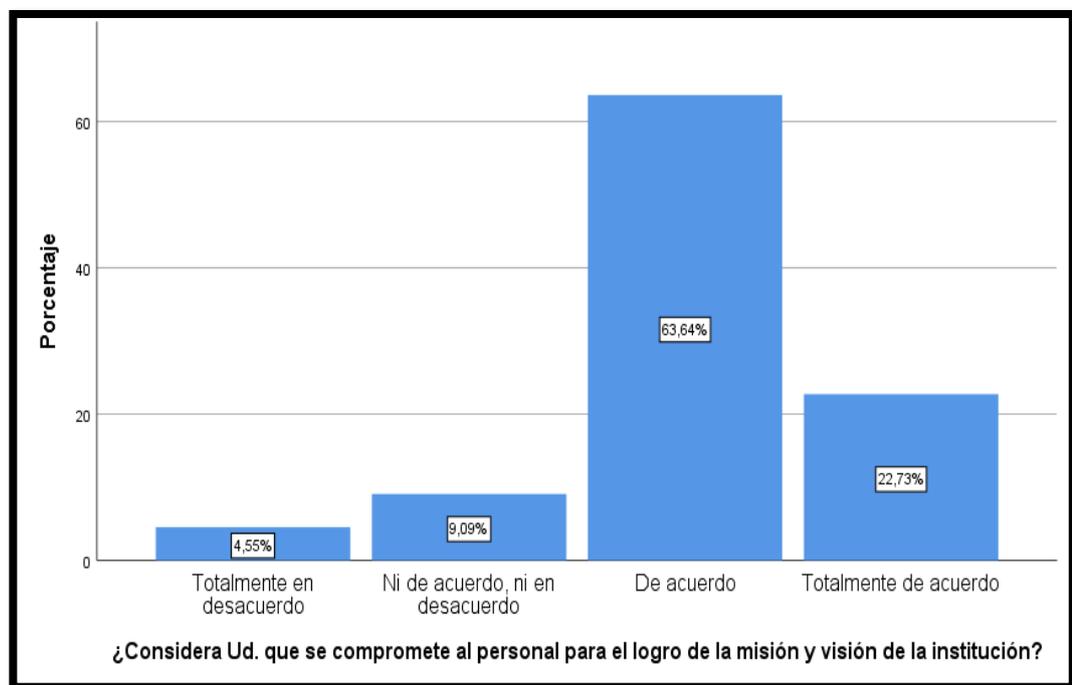


Figura 7: Compromiso del personal para el logro de la misión y visión de la institución.

Según como se muestra en la figura 7 del gráfico, que el 63.64% de los encuestados conformado por 14 docentes y el 22.73% representados por 5 docentes consideran que si se compromete al personal para el logro de la misión y visión de la institución; sin embargo, el 13.64% representado por 3 docentes indican lo contrario. Esto evidencia que un gran porcentaje del personal se siente comprometido y esto se logra mediante capacitaciones y reuniones que se convoca para el logro de sus objetivos.

Tabla 08

Se utiliza el ambiente adecuado para la formación para las competencias requeridas.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	22.73%
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	4	18.18%
Total	22	100%

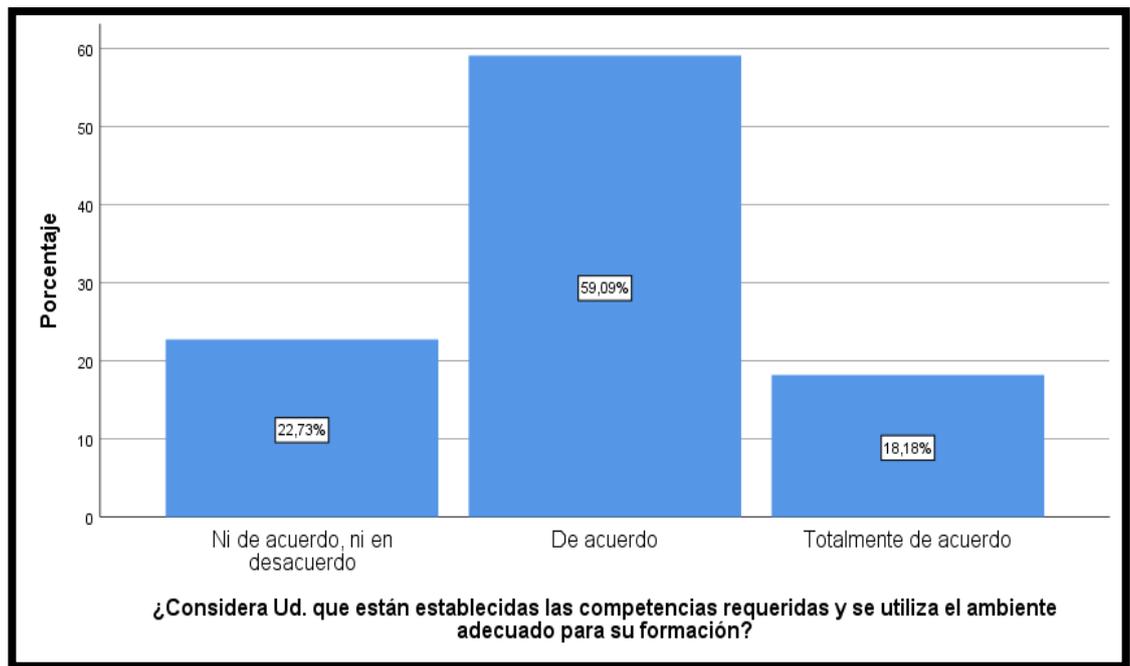


Figura 8: Se utiliza el ambiente adecuado para la formación para las competencias requeridas.

Según como se muestra en la figura 8 del gráfico de los encuestados, el 59.09% representado por 13 docentes y el 18.18% representados por 4 docentes perciben que están de acuerdo que las competencias requeridas están establecidas y tienen un ambiente adecuado para su formación, no obstante el 22.73% conformado por 5 profesores manifiesta que no están acuerdo ni en desacuerdo con lo mencionado anteriormente. Esto evidencia que el mayor porcentaje de docentes

Tabla 09

Los conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente.

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	11	50.00%
Totalmente de acuerdo	8	36.36%
Total	22	100%

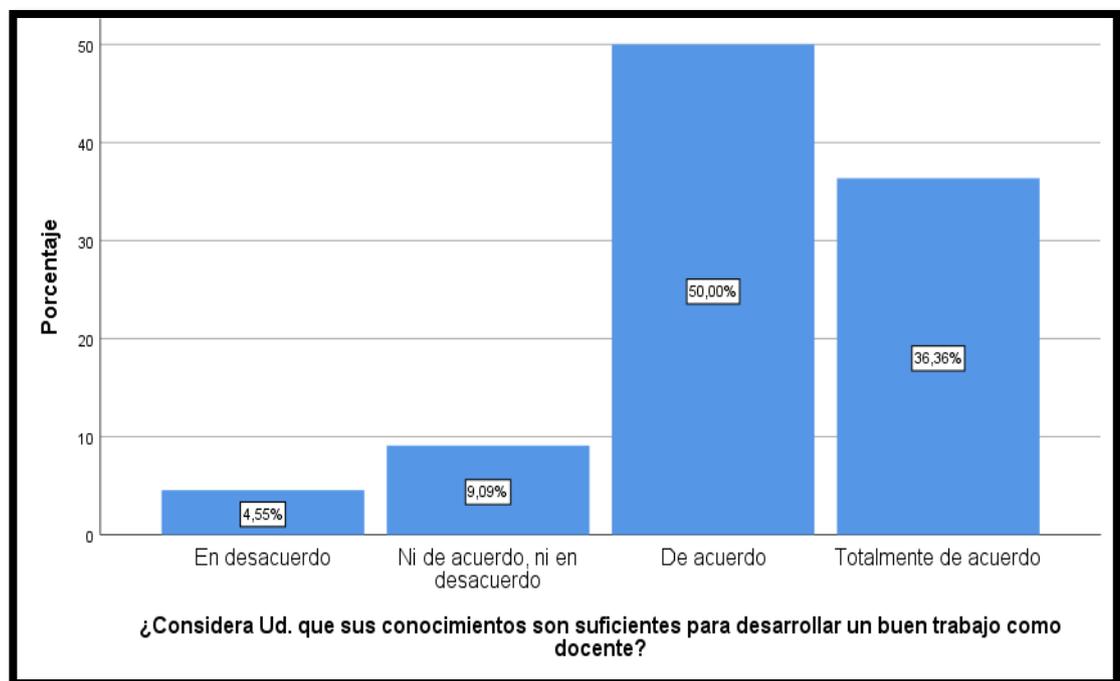


Figura 9: Los conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente

Según como se muestra en la figura 9 del gráfico, del total de encuestados el 50.00% representado por 11 docentes indican que están de acuerdo que sus conocimientos académicos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente y el 36.36% representado por 8 docentes esta totalmente de acuerdo con ello, sin embargo el 4.55% indica que sus conocimientos no son suficientes. Esto evidencia que más de la mitad del porcentaje de docente aprovecha sus conocimientos para desarrollar para el desempeño de sus labores dentro de la institución.

Tabla 10

Conocimiento de la misión y visión de la institución.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

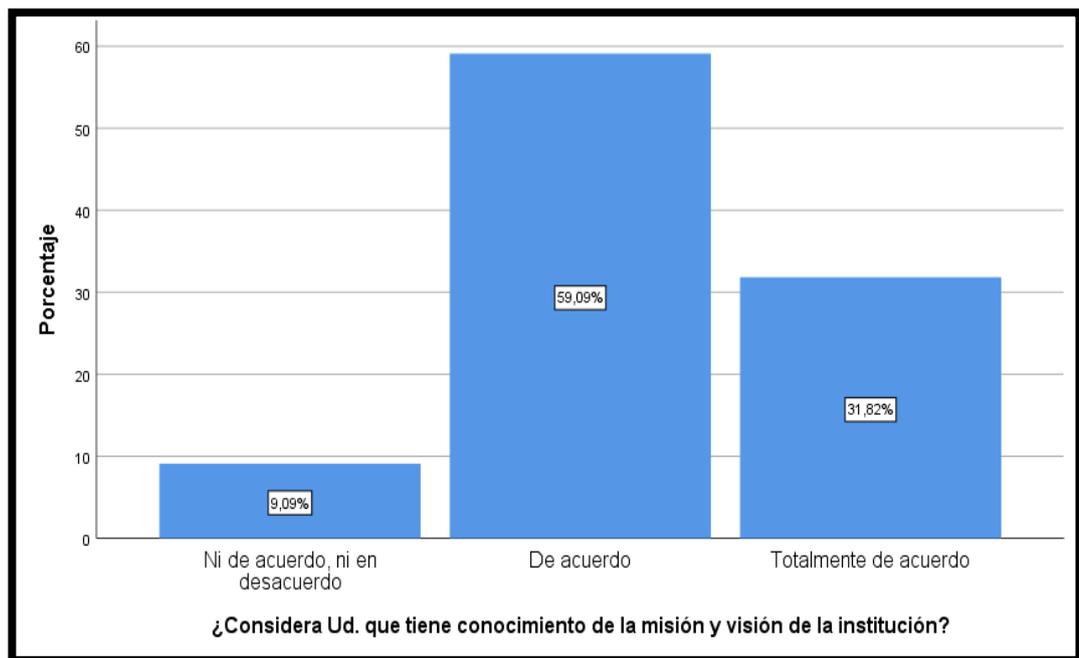


Figura 10: Conocimiento de la misión y visión de la institución

Se percibe según como se muestra en la figura 10 del grafico, que del total de encuestados el 90.91% conformado por 20 docentes indica que están totalmente de acuerdo que si tiene conocimientos sobre la misión y visión de la institución, sin embargo el 9.09% representado por 2 docente no esta de acuerdo ni el desacuerdo. Esto evidencia que más de la mitad del porcentaje del personal sigue los lineamientos, necesarias para cumplir con los objetivos de la institución.

Tabla 11

Poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones para realizar una clase..

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	16	72.73%
Totalmente de acuerdo	5	22.73%
Total	22	100%

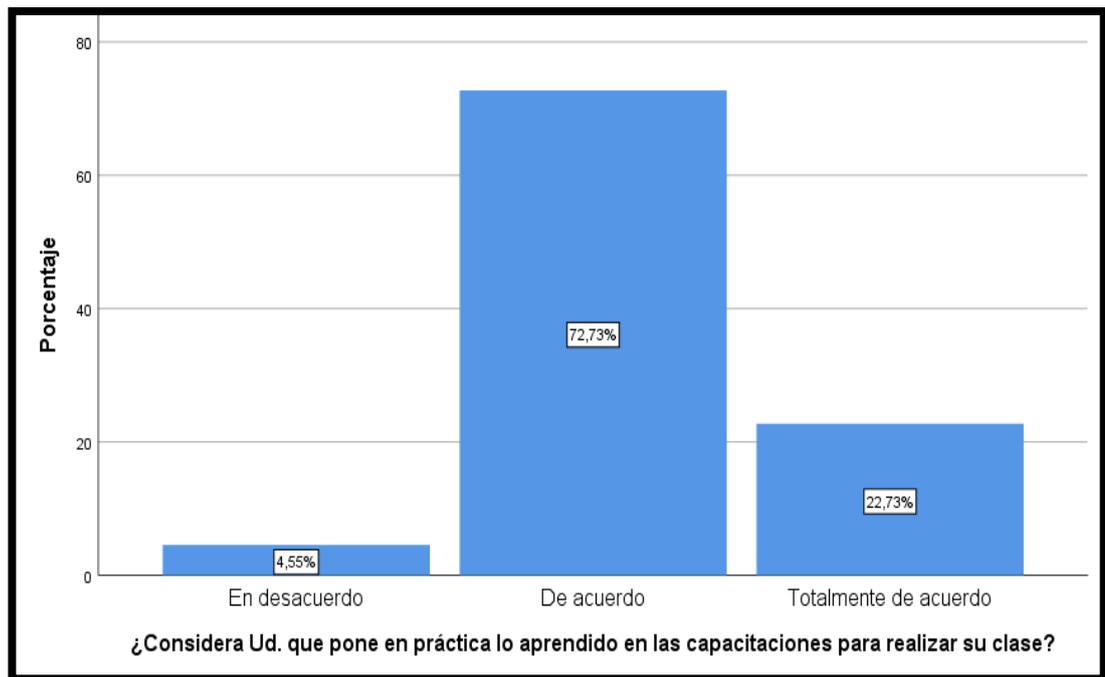


Figura 11: Poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones para realizar una clase.

Se percibe en la figura 11 del gráfico mostrado, que del total de los encuestados el 22.73% representado por 5 docentes esta totalmente de acuerdo y el 72.73% representado por 16 docentes está de acuerdo que pone en práctica los aprendido en las capacitaciones para realizar una clase, no obstante el 4.55% no lo realiza. Esto evidencia que la institución aporta con sus capacitaciones al aprendizaje de los docentes y asi tener más herramientas en el desarrollo de sus clases escolares.

Tabla 12

Existe apoyo de la institución en el proceso de aprendizaje.

	Docentes	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	9.09%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	6	27.27%
Total	22	100%

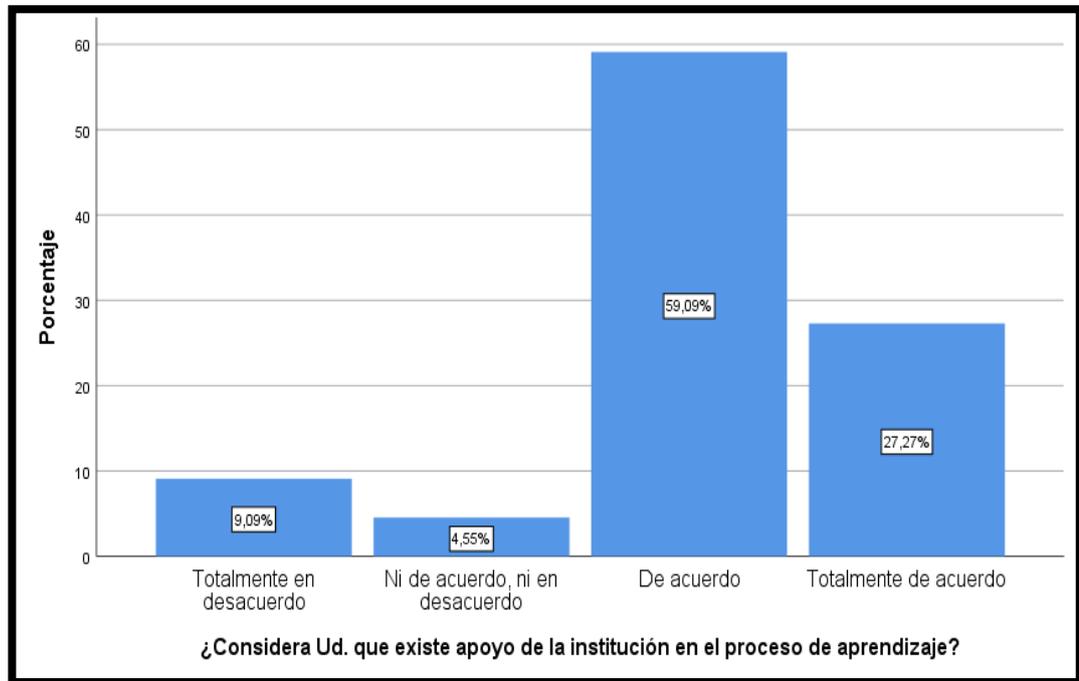


Figura 12: Existe apoyo de la institución en el proceso de aprendizaje.

Se comprende en la figura 12 del gráfico que del total de los encuestados, el 59.09% conformado por 12 docentes esta de acuerdo y el 27.27% está totalmente de acuerdo que la institución apoya en el proceso de aprendizaje; no obstante, el 9.09% considera lo contrario. Esto evidencia que la institución contribuye con el aprendizaje de los docente para su desarrollo profesional, sin embargo debe trabajar un poco más con el grupo de menor porcentaje.

Tabla 13

Corrige las observaciones después de una supervisión de trabajo.

	Docentes	Porcentaje
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	9	40.91%
Total	22	100%

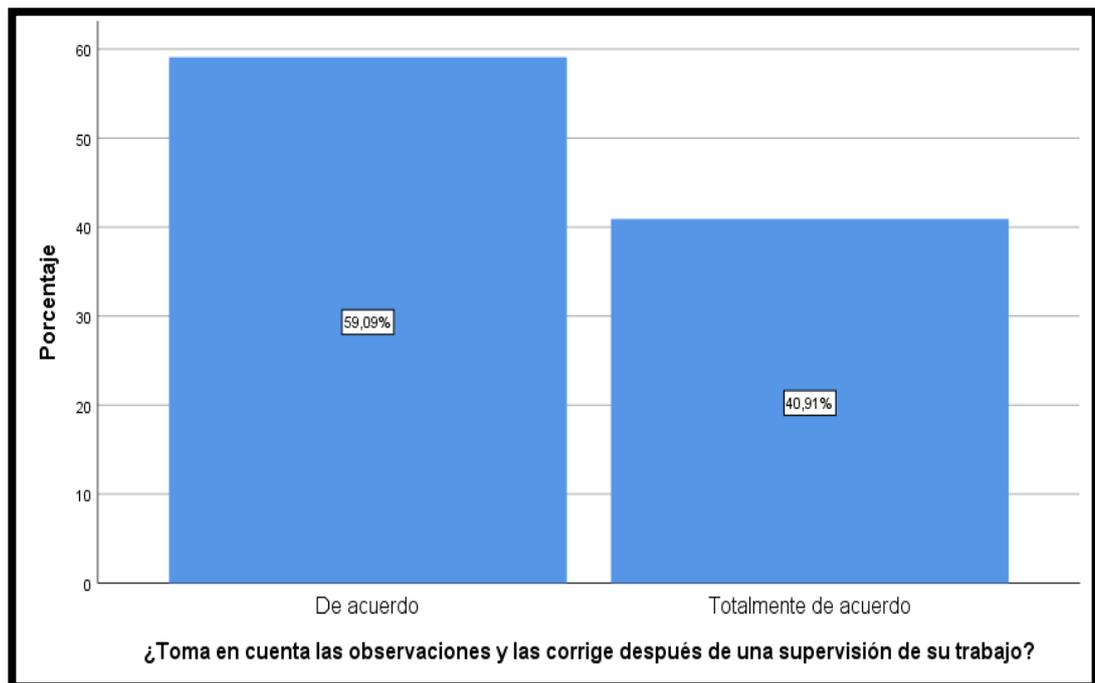


Figura 13: Corrige las observaciones después de una supervisión de trabajo

Según como se muestra en la figura 13 del gráfico, del total de los encuestados el 40.91% representado por 9 docentes están totalmente de acuerdo y el 59.09% conformado por 13 docente están de acuerdo, quienes respondieron que consideran que corrigen las observaciones de su trabajo luego de ser supervisados. Esto evidencia que los docentes muestran su interés por mejorar y aprender cada día más, lo cual contribuye con el objetivo de la institución.

Tabla 14

Considera que está bien capacitado para iniciar su clase.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	8	36.36%
Total	22	100%

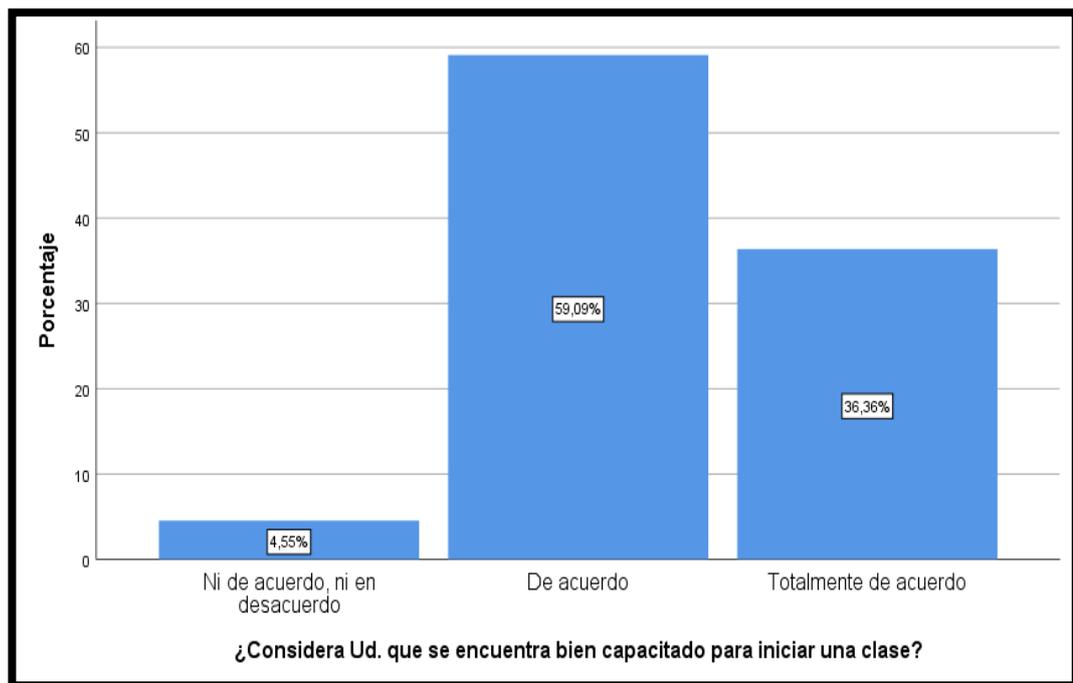


Figura 14: Considera que está bien capacitado para iniciar su clase.

Según como se muestra en la figura 14 del gráfico, del total de los encuestados el 59.09% representado por 13 docentes están de acuerdo y el 36.36% representado por 8 docentes están totalmente de acuerdo que están bien capacitados para iniciar su clase sin problema alguno; sin embargo, el 4.55% no está ni acuerdo ni desacuerdo con ello. Esto evidencia que el personal docente esta preparado y no tiene ninguna dificultad para realizar su clase escolar teniendo en cuenta los lineamientos de la institución.

Tabla 15

Los recursos que brinda la institución para lograr su aprendizaje

	Docentes	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4.55%
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	18.18%
De acuerdo	9	40.91%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

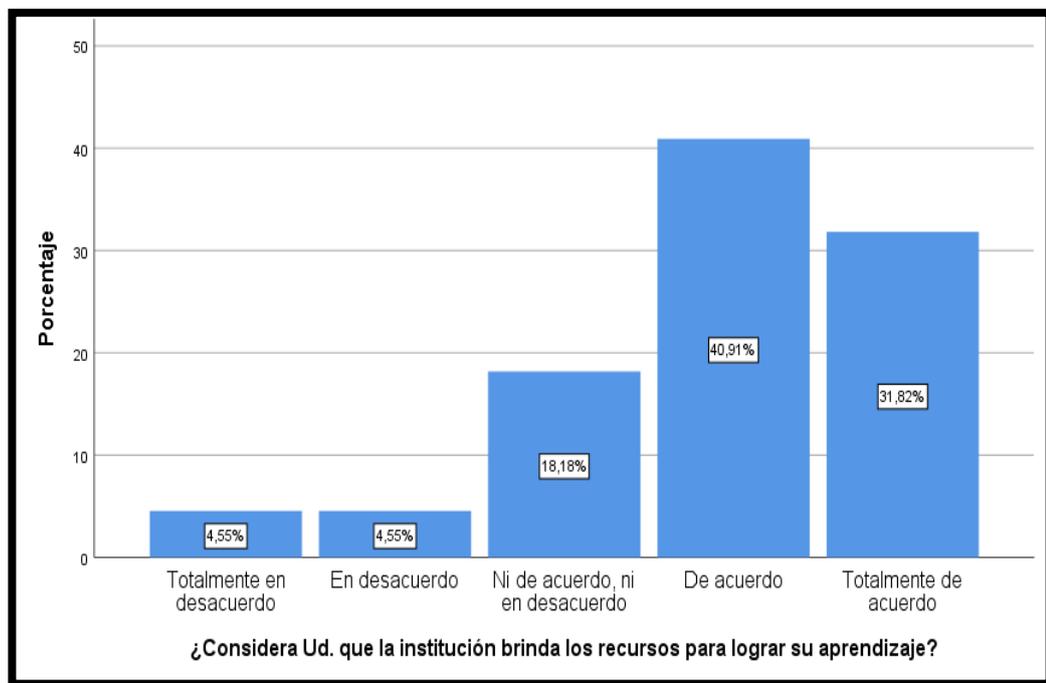


Figura 15: La institución brinda recursos para lograr su aprendizaje

Según como se muestra en la figura 15 del gráfico, del total de los encuestados el 40.91% representados por 9 docentes está de acuerdo y el 31.82% conformado por 7 docentes está totalmente de acuerdo que la institución brinda los recursos necesarios para el logro de su aprendizaje; sin embargo, el 9.1% está en desacuerdo. Esto evidencia que los recursos no está siendo explotados por todo el personal.

Tabla 16

Tiempo para su desarrollo profesional y personal

	Docentes	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4.55%
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	11	50.00%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

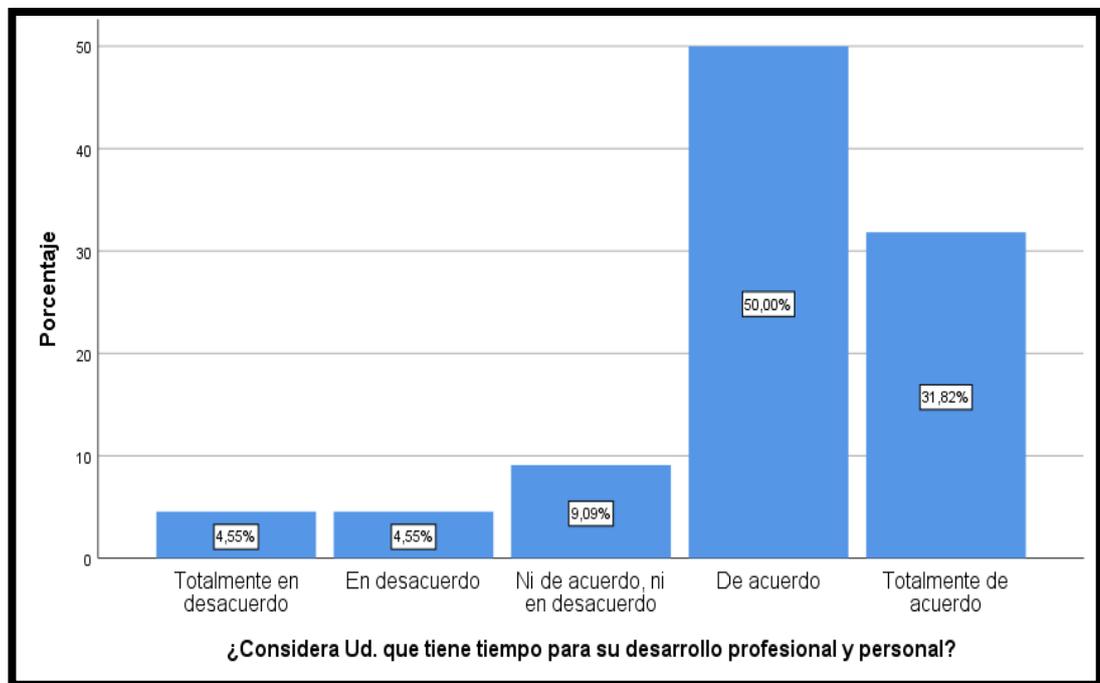


Figura 16: Tiempo para su desarrollo profesional y personal

Según como se muestra en la figura 16 del gráfico, del total de los encuestados el 81.82% representado por 18 docentes indican que están de acuerdo y totalmente de acuerdo que cuentan con el tiempo necesario para desarrollarse de manera profesional y personal, no obstante el 9.1% consideran que no cuentan con ello. Esto evidencia que la mayoría del personal aprovechaba su tiempo para estudiar y especializarse más en su carrera profesional, ya que se podían manejar sus tiempos mediante el sistema virtual.

Tabla 17

Busca oportunidades de aprendizaje para el personal

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	2	9.09%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	13.64%
De acuerdo	13	59.09%
Totalmente de acuerdo	4	18.18%
Total	22	100%

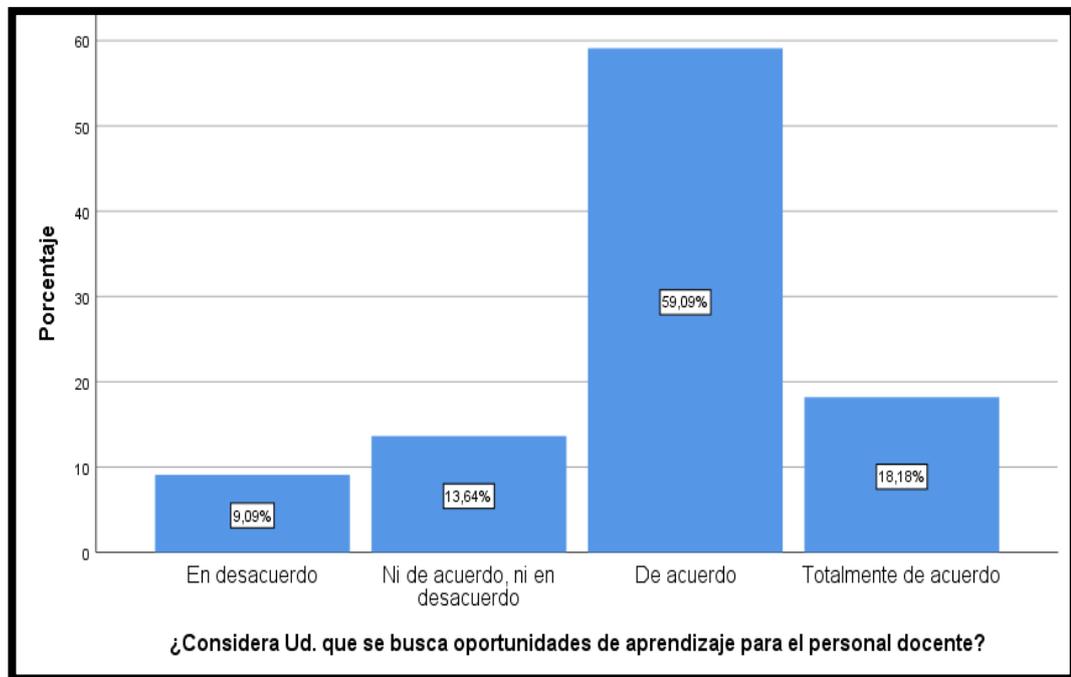


Figura 17: Se busca oportunidades de aprendizaje para el personal

Según como se muestra en la figura 17 del gráfico, del total de los encuestados el 59.09% representado por 13 docentes consideran que están de acuerdo y el 18.18% representado por 4 docentes consideran que están totalmente de acuerdo que la institución busca oportunidades de aprendizaje para su desarrollo profesional. Esto evidencia que la institución está comprometida con su personal y en beneficio de los mismos para lograr su aprendizaje, ya que se aprovechaba la virtualidad.

Tabla 18

Participa activamente en el trabajo y cumple los objetivos comunes.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	9	40.91%
Total	22	100%

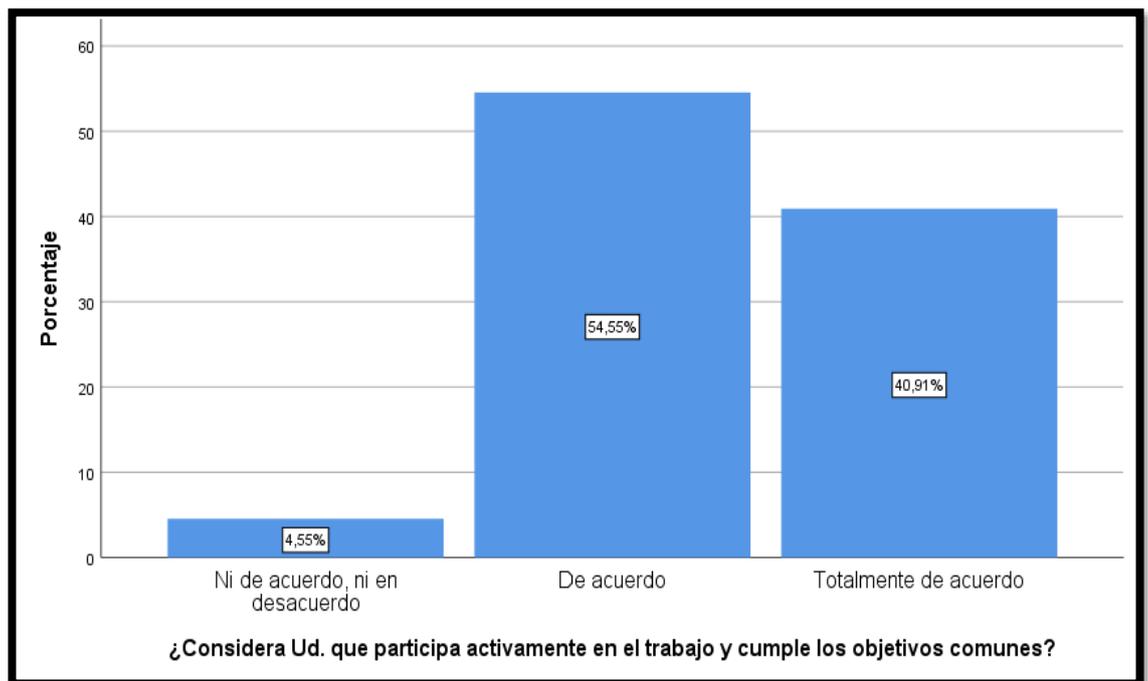


Figura 18: Participa activamente en el trabajo y cumple los objetivos comunes

Según como se muestra en la figura 18 del gráfico, del total de los encuestados el 54.55% representados por 12 docentes están de acuerdo y el 40.91% representados por 9 docentes están totalmente de acuerdo sobre la participación activa en su trabajo cumpliendo de esta manera con los objetivos comunes, no obstante el 4.55% representado por 1 docente no está de acuerdo ni desacuerdo. Esto evidencia que casi todo el personal participa en las reuniones de forma activa, proponiendo ideas, intercambiando opiniones y cumpliendo con todo lo indicado por parte de la institución.

Tabla 19

Se organiza en sus actividades laborales.

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	8	36.36%
Total	22	100%

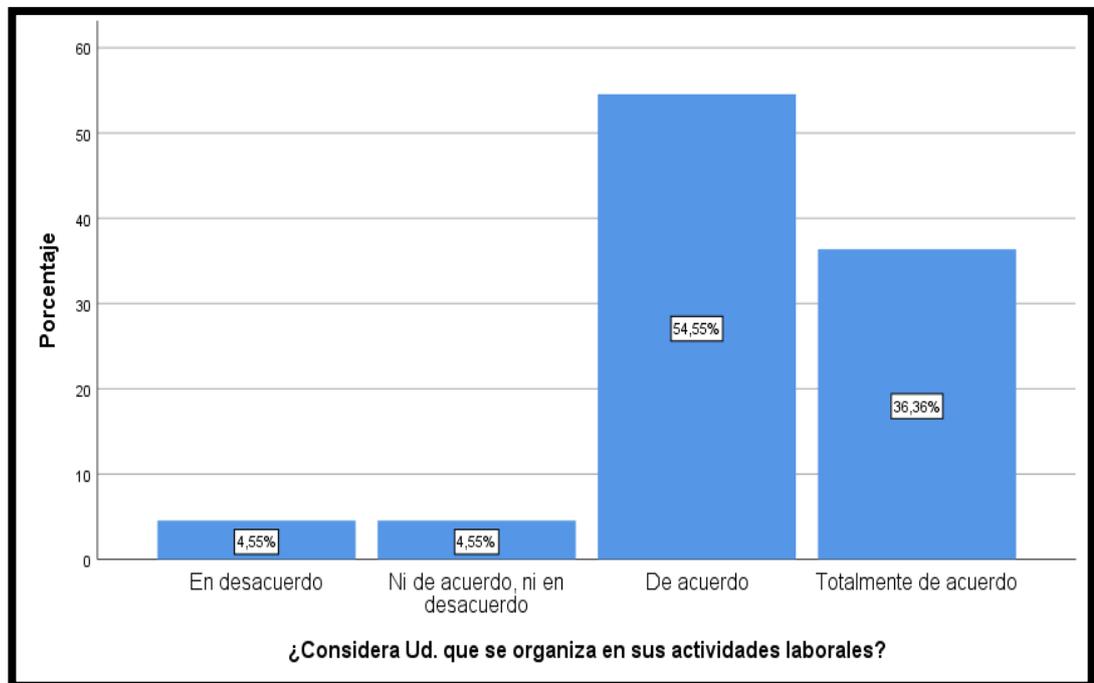


Figura 19: Se organiza en sus actividades laborales.

Según como se muestra en la figura 19 del gráfico, del total de los encuestados el 36.36% representados por 8 docentes consideran que están totalmente de acuerdo, así mismo el 54.55% conformado por 12 docentes están de acuerdo que se organizan para realizar sus labores académicas, sin embargo el 4.55% indican lo contrario. Esto evidencia que la mayoría de docentes prepara su clase con anticipación, cumple con los tiempos estipulados, ya que manejan sus tiempos en su trabajo remoto, sin embargo solo 1 docente no se organiza para ir a la par con la mayoría que si lo hace.

Tabla 20

Habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	11	50.00%
Totalmente de acuerdo	10	45.45%
Total	22	100%

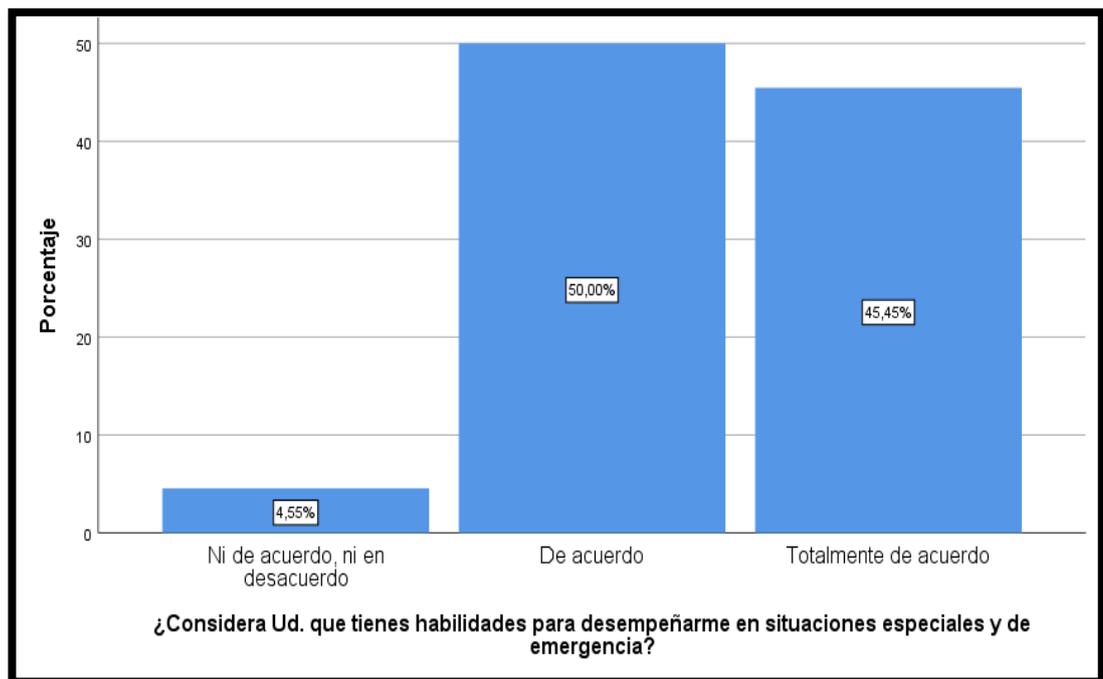


Figura 20: Habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.

Según como se muestra en la figura 20 del gráfico, del total de los encuestados el 50% de los encuestados representados por 11 docentes indican que están de acuerdo y el 45.45% representados por 10 docentes cuentan con habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia. Esto evidencia que están preparados para situaciones inusuales en tiempos de pandemia.

Tabla 21

Las capacitaciones como herramienta primordial para lograr un buen desempeño..

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	11	50.00%
Totalmente de acuerdo	10	45.45%
Total	22	100%

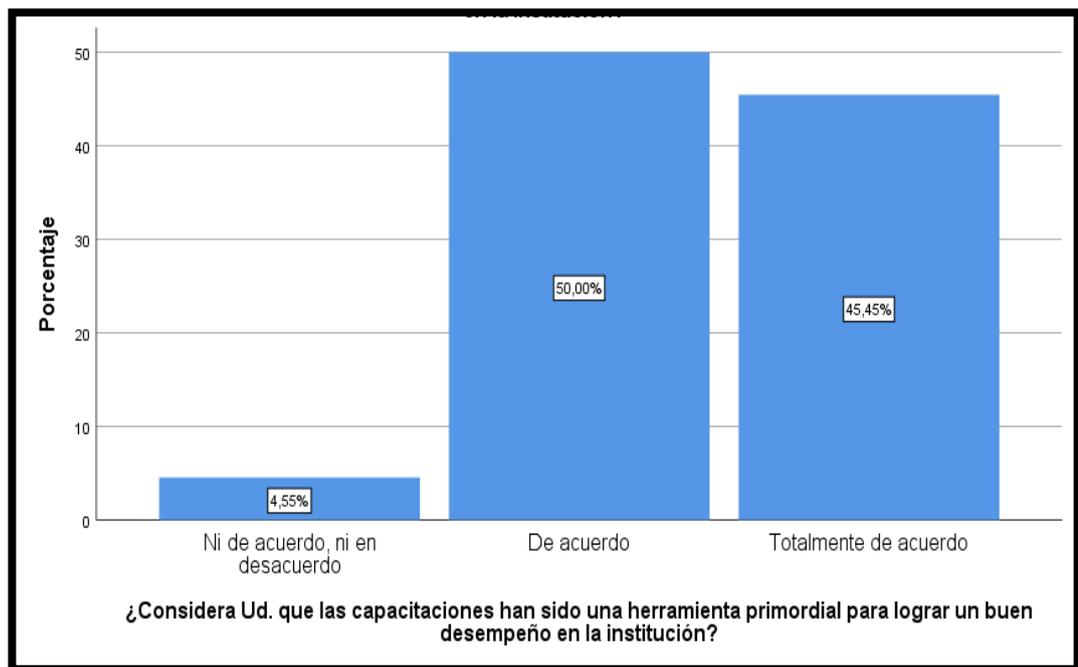


Figura 21: Las capacitaciones como herramienta primordial para lograr un buen desempeño.

Según como se muestra en la figura 21 del gráfico del total de los encuestados el 45.45% representados por 10 docentes indican que están totalmente de acuerdo y el 50% de los encuestados representados por 11 docentes indican que las capacitaciones han sido una herramienta primordial para el logro de un buen desempeño laboral en dicha institución; no obstante, el 4.55% considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica que las capacitaciones están cumpliendo con su objetivo en casi todo el personal logrando de manera óptima con su desempeño a través del sistema virtual.

Tabla 22

Realiza tareas asignadas de manera eficaz.

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

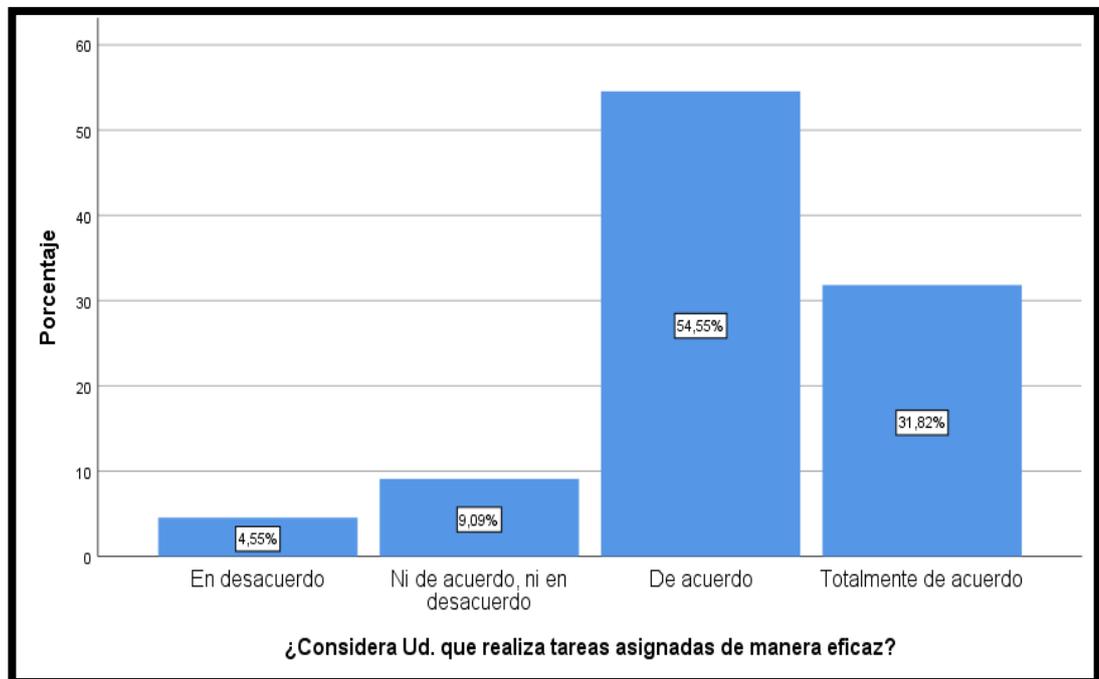


Figura 22: Realiza tareas asignadas de manera eficaz.

Según como se muestra en la figura 22 del gráfico del total de los encuestados el 54.55% representados por 12 profesores indican que están de acuerdo y el 31.82% representados por 7 docentes indican que está totalmente de acuerdo que realizan de manera eficaz las tareas que son asignadas, sin embargo, el 4.55% manifiesta que no las realiza. Esto evidencia que gran parte del personal cumple con la entrega de tareas como registros de notas, programaciones y sesiones de clases con el fin de trabajar de manera ordenada y eficaz desde sus hogares.

Tabla 23

Anticipan en la realización de las tareas asignadas.

	Docentes	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	18.18%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	5	22.73%
Total	22	100%

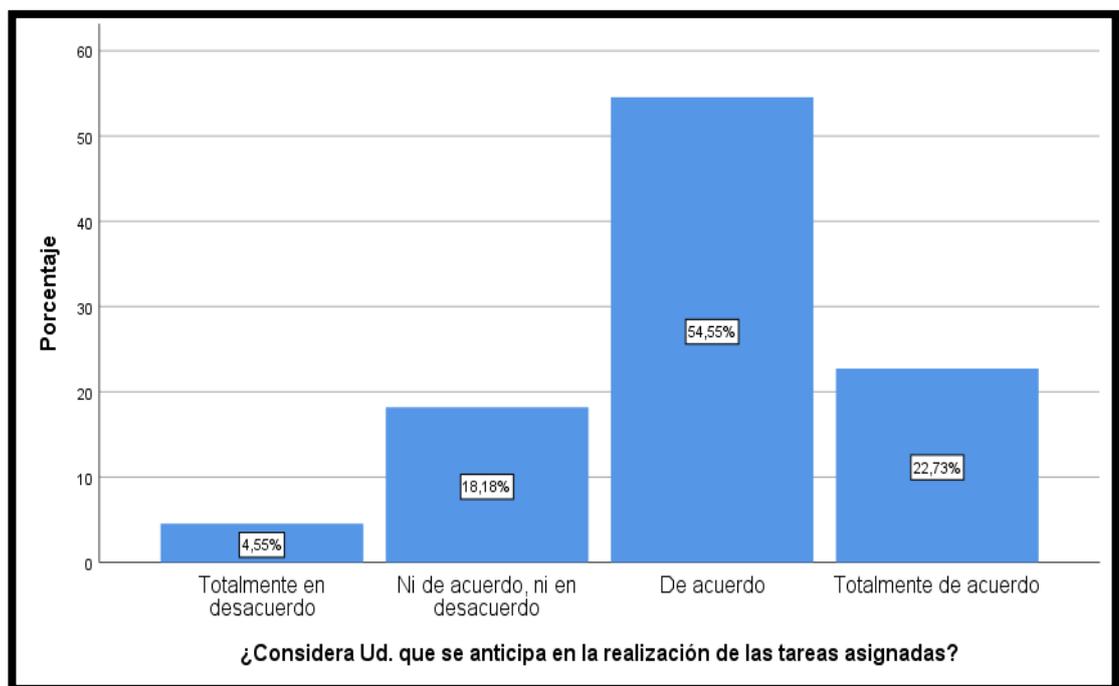


Figura 23: Anticipan en la realización de las tareas asignadas

Según como se muestra en la figura 23 del gráfico, del total de los encuestados el 54.55% representados por 12 docentes indican que están de acuerdo y el 22.73% están totalmente de acuerdo que se anticipan en la realización de las tareas asignadas; sin embargo, el 4.55% indica que esta en total desacuerdo y no las elabora. Esto evidencia que gran parte del personal docente tienen iniciativa para trabajar sin esperar ninguna indicación por parte de la institución, ya que en tiempos de pandemia la conectividad de internet era muy inestable.

Tabla 24

Toman en cuenta las recomendaciones de los equipos de trabajo.

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	13.64%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	6	27.27%
Total	22	100%

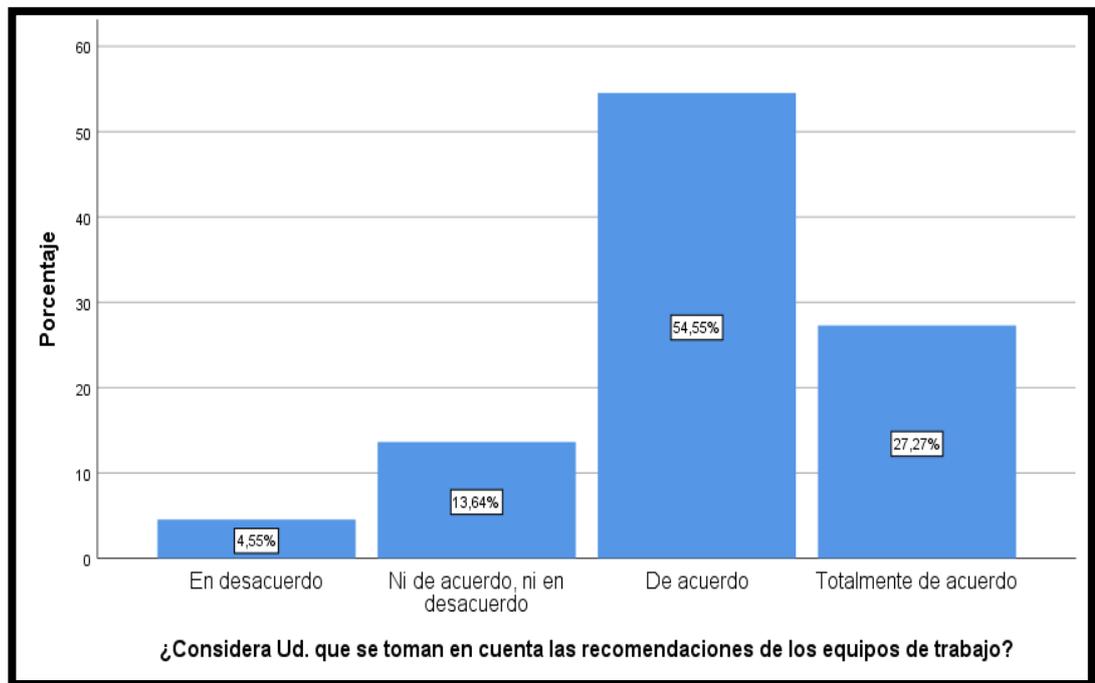


Figura 24: Toman en cuenta las recomendaciones de los equipos de trabajo

Según como se muestra en la figura 18 del gráfico del total de los encuestados el 54.55% representados por 11 docentes manifiestan que están de acuerdo y el 27.27% representados por 6 docentes están totalmente de acuerdo que se tiene en cuenta las recomendaciones dadas por los equipos de trabajo para su mejor desempeño; sin embargo, el 4.55% indica que no lo está. Esto evidencia que están preparados para trabajar en equipo sin ninguna dificultad.

Tabla 25

Es productivo el trabajo en equipo por áreas académicas.

	Docentes	Porcentaje
En desacuerdo	1	4.55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	9.09%
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

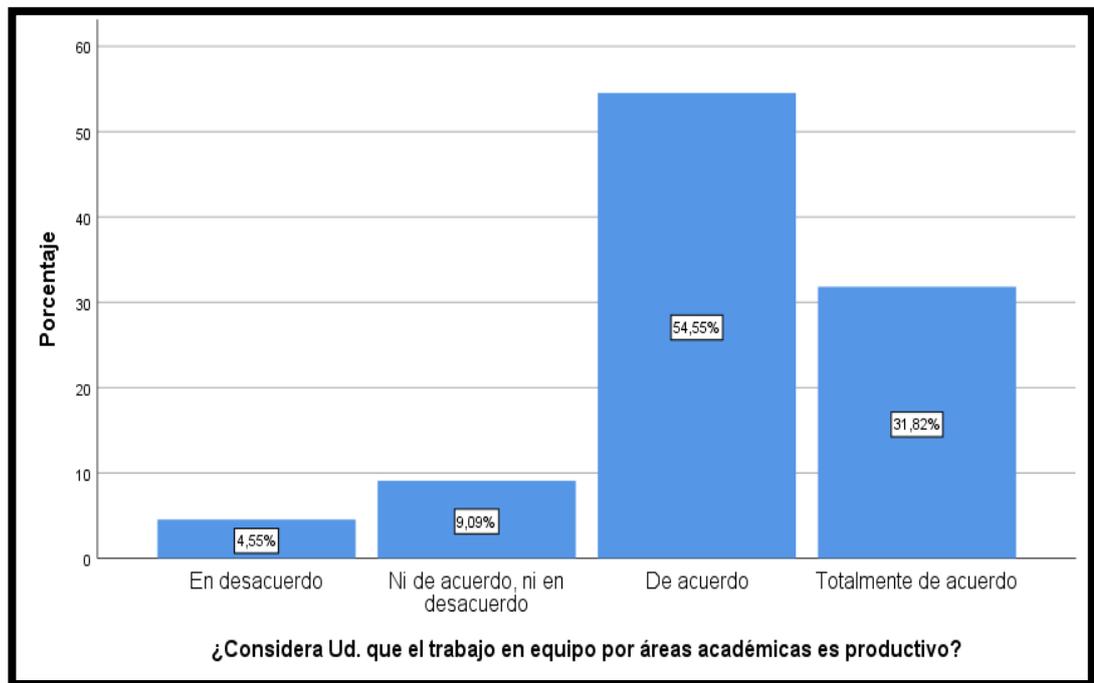


Figura 25: Es productivo el trabajo en equipo por áreas académicas.

Según como se muestra en la figura 18 del gráfico, del total de los encuestados el 31.82% conformado por 7 docentes indican que están totalmente de acuerdo y 54.55% representado por 12 docentes están de acuerdo que el trabajo en equipo por áreas son productivos, sin embargo el 4.55% está en desacuerdo de lo consultado. Esto evidencia que la asistencia en las reuniones de trabajo en equipo, en este caso por áreas, eran más accesibles, ya que podían conectarse a través de una plataforma desde sus hogares.

Tabla 26

Se cumple los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	14	63.64%
Totalmente de acuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

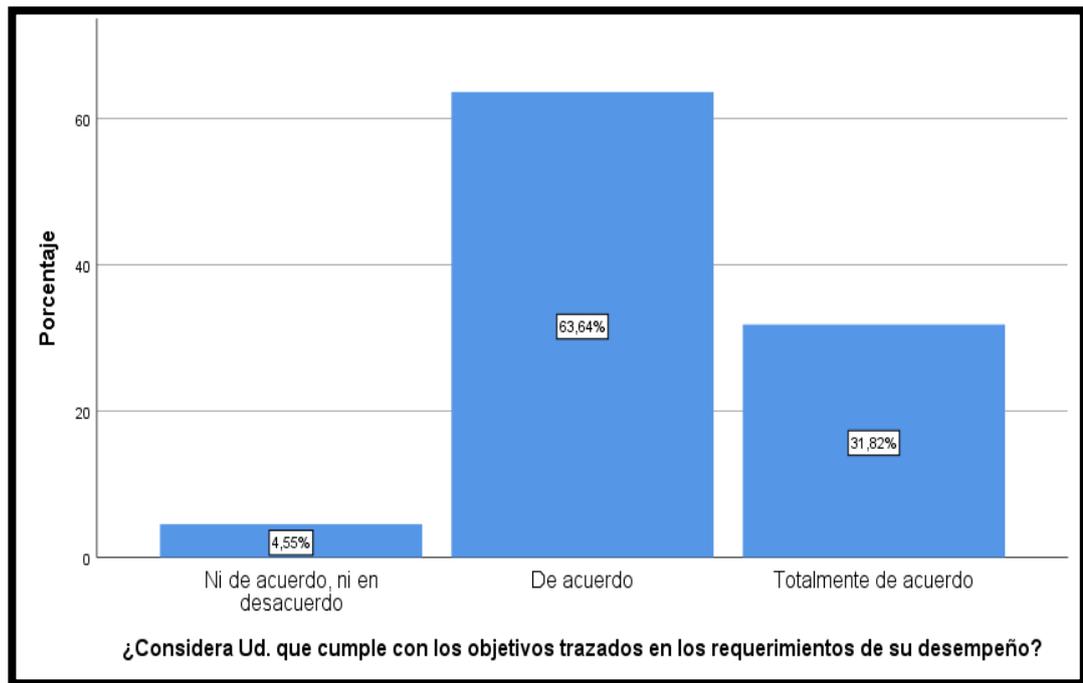


Figura 26: Se cumple los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño.

Según como se muestra en la figura 26 del gráfico anterior, del total de los encuestados el 63.64% conformado por 14 docentes manifiesta que está de acuerdo y el 31.82% representado por 7 docentes están totalmente de acuerdo que se cumplen con los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño; no obstante el 4.55% indican que no están de acuerdo ni desacuerdo, se mantienen al margen de su respuesta. Esto evidencia que la mayoría de los docentes respondieron que cumplieron con los objetivos y trazados por la institución.

Tabla 27

Se adapta fácilmente a posibles cambios circunstanciales.

	Docentes	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4.55%
De acuerdo	9	40.91%
Totalmente de acuerdo	12	54.55%
Total	22	100%

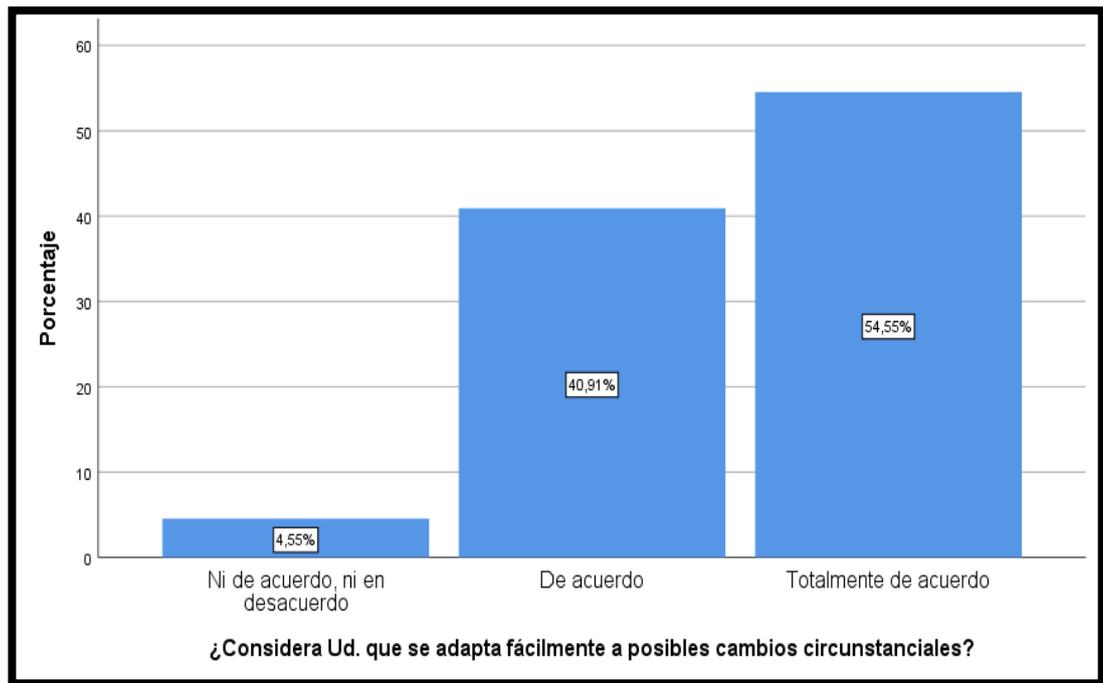


Figura 27: Se adapta fácilmente a posibles cambios circunstanciales.

Según como se muestra en la figura 27 del gráfico anterior, del total de los encuestados el 54.55% representados por 12 docentes están totalmente de acuerdo y el 40.91% representados por 9 docentes están de acuerdo confirmando que se adaptan fácilmente a posibles cambios circunstanciales. Esto evidencia que no afectaría su desempeño laboral si la modalidad regresaría al presencial.

Tabla 28

Muestra interés para resolver problemas de última hora.

	Docentes	Porcentaje
De acuerdo	12	54.55%
Totalmente de acuerdo	10	45.55%
Total	22	100%

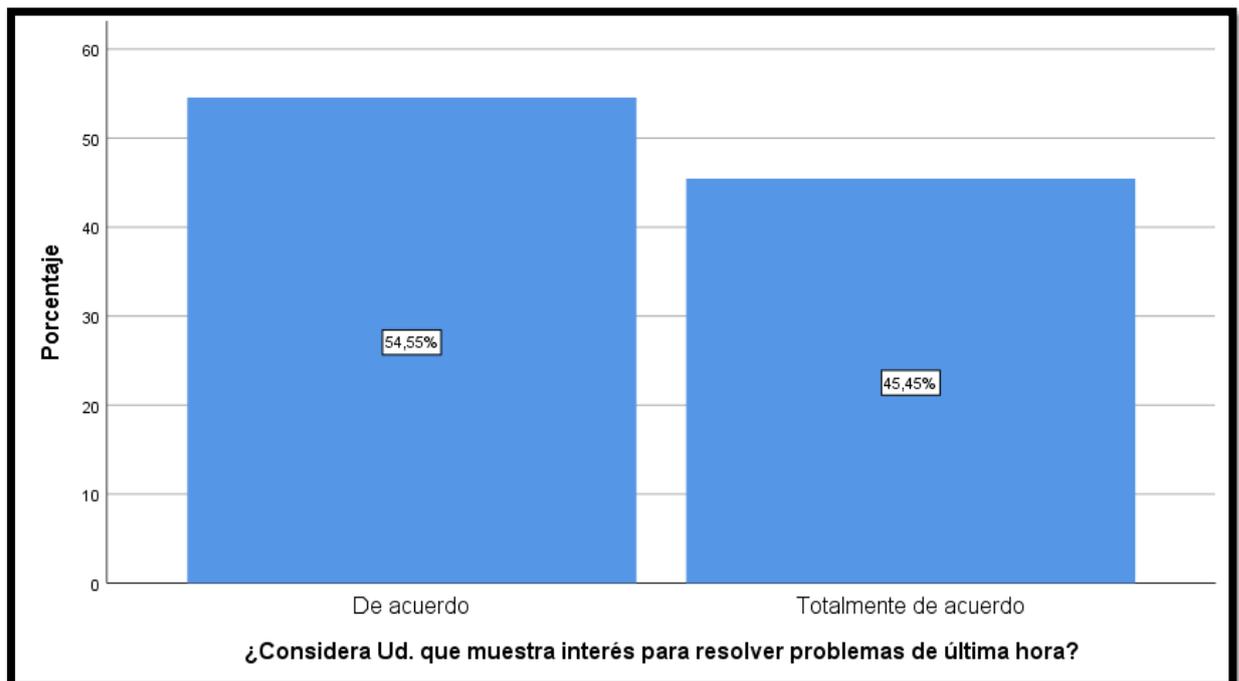


Figura 28: Muestra interés para resolver problemas de última hora.

Según como se muestra en la figura 28 del gráfico del total de los encuestados el 100% representados por 22 docentes está totalmente de acuerdo que si muestran interés para resolver problemas de última hora en situaciones inesperadas. Esto indica que docentes tenían la iniciativa ante cualquier inconveniente que se presentaba dando las soluciones respectivas.

Resultados ligados a la Hipótesis

Prueba de normalidad

Esta prueba se utiliza para determinar qué prueba de correlación es la indicada para las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación.

Formulando la Hipótesis Estadística:

Ho: Los datos presentan una distribución normal

Ha: Los datos no presentan una distribución normal

Fuente: SPSS, sistema estadístico.

La muestra es 22, al ser menor a 50 se analizará el resultado de Shapiro Wilk.

Criterio de aceptabilidad:

Se trabajará con Pearson, ya que los datos si siguen una distribución normal o variables cuantitativas.

H0: los datos si presentan una distribución normal.

Tabla N° 29

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMATORIA	V1	,194	22	,031	,949	22	,300
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL							
SUMATORIA	V2	,169	22	,101	,931	22	,126
DESEMPEÑO LABORAL							

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis general

H0: El aprendizaje institucional no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Ha: El aprendizaje institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Tabla N° 30

Correlación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral.

		Correlaciones	
		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

****. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Base de datos y IBM SPSS

La sig. Es < 0.05, por lo tanto, se acepta Ha, es decir el aprendizaje organizacional si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral.

El coeficiente de 0,735, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente positivo).

Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.90 (Ver tabla N° 3)

Y para analizar la magnitud de dicha relación se toma en cuenta la siguiente tabla.

Tabla N° 31

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable

-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: No existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Tabla N° 32

Correlación entre el aprendizaje organizacional y las habilidades

		Correlaciones	
		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	HABILIDADES
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	22	22
HABILIDADES	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos y IBM SPSS

La sig. Es < 0.05, por lo tanto, se acepta Ha, es decir el aprendizaje organizacional si se relaciona de forma significativa con las habilidades.

El coeficiente de 0,621, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente positivo). Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75 (ver tabla 3).

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Tabla N° 33

Correlación entre el aprendizaje organizacional y el comportamiento

		Correlaciones	
		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
COMPORTAMIENTO	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos y IBM SPSS

La sig. Es < 0.05, por lo tanto, se acepta Ha, es decir el aprendizaje organizacional si se relaciona de forma significativa con el comportamiento

El coeficiente de 0,656 nos indica que la relación es positiva (el coeficiente positivo).

Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75 (Ver tabla N° 3)

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

H_a: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Tabla N° 34

Correlación entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados

		Correlaciones	
		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	METAS Y RESULTADOS
APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	1	,671**
ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
METAS Y RESULTADOS	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos y IBM SPSS

La sig. Es < 0.05, por lo tanto, se acepta H_a, es decir el aprendizaje organizacional si se relaciona de forma significativa con las metas y resultados

El coeficiente de 0,671 nos indica que la relación es positiva (el coeficiente positivo).

Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75 (Ver tabla N° 3)

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para el desarrollo de la investigación se logró obtener información teórica de las variables analizadas. Sin embargo, a la fecha no existen sustentos teóricos ni investigaciones nacionales e internacionales que contengan ambas variables.

Por otro lado, en relación al acceso de la institución, como en todas las entidades educativas locales, fue limitada como resultado de las normas de distanciamiento y cuarentena por la pandemia. No obstante, se logró culminar con la investigación, por lo que desde ese punto se contrastará las hipótesis planteadas versus las investigaciones encontradas.

La primera hipótesis específica de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, donde podemos observar que el 45.45% de los docentes encuestados indican que están totalmente de acuerdo que las capacitaciones que se brindan en la institución son una herramienta primordial para lograr un buen desempeño laboral dentro de la institución educativa y que el 45.45% está totalmente de acuerdo, que si tienen habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia. Por lo que si existe **correlación positiva considerable** entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión habilidades valor percibido por el docente (Pearson = 0,621); es decir, mientras se promueva y se ejecute el aprendizaje organizacional dentro de la institución educativa adquirirá habilidades para lograr un buen desempeño como docente.

Estos resultados son similares con los resultados de García (2018) tras conocer la influencia del aprendizaje organizacional de los trabajadores de la Financiera CrediScotia con su desempeño laboral, indicando su nivel de correlación moderada y muy significativa ($p=0,001 < 0,05$; $r = 0,548$) por lo que existe una correlación positiva considerable, ya que se encuentra entre el intervalo $+0.51$ a $+0.75$. (Ver tabla N° 3).

Dado el análisis integral de los resultados para esta dimensión de habilidades y la variable aprendizaje organizacional, se comprueba la teoría de Chiavenato (2008), el cual indica que los trabajadores desempeñarán mejor sus actividades dentro de su centro de labor mientras estos tengan capacidades intelectuales y físicas.

La segunda hipótesis específica de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko; donde podemos observar que el 54.55% de los docentes encuestados están totalmente de acuerdo, en que si realizan las tareas asignadas de manera eficaz en el tiempo estimado y que el 59.09% está en desacuerdo que tienen dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones. Por lo que si existe **correlación positiva considerable** entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión comportamiento cuyo valor percibido por el docente (Pearson = 0,656); es decir, los docentes ponen en práctica lo aprendido en sus capacitaciones teniendo como resultado su buen desempeño en cumplimiento de forma eficaz con las tareas que se le son asignados durante su labor como docentes.

Estos resultados son similares con los resultados de Cabrera (2016), que investigó si existe relación entre el aprendizaje organizacional con los estándares del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho. En la prueba de hipótesis consideró la prueba estadística paramétrica r de Pearson. Teniendo como resultado que el aprendizaje organizacional si tiene relación significativa con los estándares del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho- 2016. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,26 (correlación positiva media) a un nivel de significancia de 0,05.

Estos resultados son consecuentes según indica Chiavenato (2008), ya que concluye qué para realizar un trabajo de calidad, primero implica tener conocimientos que hayan sido adquiridos durante su experiencia laboral.

La tercera hipótesis específica de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y metas y resultados; donde podemos observar que el 63,64% está de acuerdo que si cumplen con los objetivos trazados en los requerimientos en relación de su desempeño y que el 50% de los docentes encuestados consideraron que sus conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente. Por lo que existe una **correlación positiva considerable** entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión metas y resultados (Pearson = 0,671); es decir, a mayor conocimiento adquirido en

la institución ellos cumplirán con los objetivos en relación a su desempeño como docente.

Estos resultados son coherentes con los resultados de Punina (2018), que investigó si existe relación entre el aprendizaje organizacional con los beneficios financieros para contribuir a la mejora de los resultados empresariales. Utilizando la encuesta como técnica con un tipo de escala Likert. El paquete estadístico SPSS (Statistical Product and Service), el cual determinó la correlación analizada, concluyendo y demostrando una correlación moderada significativa alta entre el aprendizaje organizacional y los beneficios financieros teniendo como coeficiente de correlación de 0,703 y un valor de significancia de 0,002.

Estos resultados cumplen con lo indicado según Serrano (2011), ya que el personal de la institución educativa realiza las tareas asignadas cumpliendo con los objetivos de forma ordenada.

La presente investigación comprueba como **hipótesis general** que existe correlación positiva considerable entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral de la Institución Educativa Privada Makarenko (Pearson = 0,735), es decir, que mientras se incentive que los docentes adquieran el aprendizaje organizacional mejor será su desempeño laboral como docente. Se observa que el aprendizaje organizacional se encuentra en un nivel alto. Esto involucra que el aprendizaje organizacional se asocia al desempeño laboral.

Los resultados del análisis son significativos porque han afirmado que sí existe una relación significativa entre ambas variables. Se observa que el aprendizaje organizacional se encuentra en un nivel alto. Esto involucra que el aprendizaje organizacional se asocia al desempeño laboral.

Los hallazgos reportados son consistentes con lo mencionado Tauma (2018), que preciso que sus variables clima organizacional y desempeño laboral están relacionadas con el coeficiente de Spearman el cual es de 0.990, registrándose una Correlación positiva perfecta a un nivel de significancia del 5%. (Con un valor de $p=0.000$); lo cual confirma su hipótesis.

Las personas aprenden mejor cuando sienten que sus expectativas se reflejan en las de la organización, ya que las visiones compartidas crean una comunión que da sentido, propósito y coherencia a todas las actividades que lleva a cabo la organización.

Las variables mencionadas en la investigación son importantes en la actividad de la institución educativa, ya que desean lograr altos niveles de calidad en sus servicios y deben estar orientados al aprendizaje continuo para que de esta manera puedan afrontar situaciones difíciles y complejas que puedan presentarse en la institución. Esto significa que, cuando exista un nivel alto de aprendizaje organizacional en la institución habrá mejores resultados y un buen desempeño en el trabajo realizado por parte de los docentes y, por ende, un buen servicio.

4.2 Conclusiones

Luego de recopilar y procesar información de las variables “aprendizaje Organizacional y “desempeño laboral”, de los docentes de la Institución Educativa Privada makarenko y su relación se concluye lo siguiente:

Se determinó que existe relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Demostrada por una correlación de Pearson (0,735), representativa para la población por lo que se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.90. Es decir que cuando se gestiona el aprendizaje organizacional adecuadamente, se da un mayor desempeño laboral.

Se determinó que existe relación entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Demostrada por una correlación de Pearson (0,621), por lo que se puede concluir que la relación es positiva, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75. Es decir que cuando se gestiona adecuadamente el aprendizaje organizacional, resaltará las habilidades de los docentes al realizar sus actividades.

Se determinó que existe una relación entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Demostrada por una correlación de Pearson siendo el coeficiente de 0,656. Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75. Es decir que cuando se gestiona de

manera adecuada el aprendizaje organizacional se generará comportamientos positivos de forma individual y de equipo en la institución.

Se determinó que existe relación entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Demostrado por una correlación de Pearson (0,671). Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo +0.51 a 0.75. Es decir que cuando se gestione de manera adecuada el aprendizaje organizacional se generará metas y resultados positivos dentro de la institución el cual será percibido por todo el equipo de trabajo y clientes.

4.3 Recomendaciones

La recolección de datos para la presente investigación es de tipo transversal, porque se realizó en un solo momento y en función a ello se realiza las siguientes recomendaciones:

Realizar programas de capacitación a los docentes con el objetivo de ampliar sus conocimientos y reforzar sus habilidades en el aprendizaje organizacional continuo y de esta manera motivar el buen desempeño laboral.

Realizar talleres o capacitaciones sobre resolución de conflictos. Esto permitirá desarrollar y reforzar su capacidad para encontrar soluciones a los problemas que surjan dentro y fuera de la institución.

La creatividad es una habilidad muy útil en cualquier ámbito profesional. Para ello se recomienda programar un tiempo cada semana para concentrarse en algún tipo de proyecto creativo, la lluvia de ideas es una técnica de desarrollo creativo el cual comienza por anotar ideas relacionadas y las posibles soluciones. De esta manera, se generará buenas relaciones y esmero en el trabajo encargado.

Realizar programas de capacitación a los docentes con la finalidad de ampliar sus conocimientos y reforzar sus habilidades en uso de los sistemas que utiliza la institución y así fomentar el aprendizaje continuo y que este sea compartido con la finalidad de mejorar el buen desempeño laboral.

Establecer objetivo, poner metas de manera individual y luego en equipo hacia un objetivo deseado, motivarlos por ser parte del proceso para que diseñen metas en base también a sus ideas.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). Gestión por competencia. El diccionario. Segunda edición. Buenos Aires. Ediciones Granicas S.A
- Alles, M. A. (2006). Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias. Primera Edición. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M.A (2012). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Primera edición. Buenos Aires Granica
- Arbaiza, L. (2017). ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/?ref=gesr>
- Arenal, C. (2019) Gestión de la atención al cliente-consumidor. España. Editorial Tutor Formación
- Arias, G. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Primera Edición Arequipa-Perú: Enfoques Consulting Eirl
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2017)). Administración de Recursos Humanos. La Arquitectura Estratégica de la Organizaciones. Ecuador. Editorial Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cielo, M. J. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Agencia de Tingo María. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco).Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/807>
- Conde, Y. A., Corre , Z., y Delgado, C. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una universidad pública. Revista Ciencias Estratégicas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151332653008>
- Chiavenato, I., (2009). Gestión del Talento Humano. 3era Edición. Mexico. McGraw-Hill

- Del Río, C. J., y Sarmiento, R. D. (2011). Perspectiva del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322415008.pdf>
- Elliott, I. (2020). Organisational learning and change in public sector context. Teaching Public Administration. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0144739420903783>
- García, J.G. (2018) Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de Crediscotia Financiera, Agencia Huaral. (Tesis de Licenciatura,. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio Institucional.<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2675>
- Garrido, M. A. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima (tesis de pregrado) Repositorio institucional: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4282>
- Gomez, D. K. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico (tesis de maestría). Repositorio Insitucional: <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Hernández, R., Fernandez C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta Edición México: Mc Graw Hill
- Hernández J. A. (2017) Desarrollo organizacional. Teoría, prácticas y casos. Editorial Pearson 1ra edición. Recuperado de <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073241571/pageid/5>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernandez C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición México: Mc Graw Hill
- Herrera, L (2002) Las fuentes del aprendizaje en ambientes virtuales educativos. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003507>

- Lechuga, J. I., y Rodríguez, K. P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20663246005>
- Mamani, H. J., y Estrada, E. G. (2020). Aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400397&script=sci_arttext&tlng=en
- Mar, C., Barboza, A.& Molar, J. (2020). Metodología de la Investigación. Método y técnicas. Primera Edición. México: Patria Educativa
- Matos, G., y Caridad, M. (2009). Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. Venezuela. CICAG. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/486>
- Muñoz L. S. (2018) Cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la RED 3, Rímac 2017. (Tesis de Maestría,. Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14514>
- Punina, P.E. (2018) La relación del aprendizaje organizacional con los beneficios financieros en el sector carroceros de la provincia de Tungurahua (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador) Repositorio institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28654/1/T4351i.pdf>
- Quispe, E., Vigo, S. (2017). Interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. Investigación y Psicología, UNMS, 20(2), 407-422. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050el>
- Riera, J. (2005) Habilidades en el deporte. 1era Edición. INDE Publicaciones- España
- Rivera, P. (2018) Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. Recuperado de: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1690/1881>

- Rivera A. J. (2022) El aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral (Tesis de grado de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35607>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017) Comportamiento Organizacional, Editorial Pearson. Recuperado de <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073239851/pageid/47>
- Rodríguez, J.C. (2011) Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Primera Edición. Barcelona. Editorial UOC.
- Rodríguez, M., González, J., y Castillo, B. (2012). Estudio de aprendizaje organizacional de las microempresas de Sogamoso, Boyacá, Económicas CUC. Recuperado de: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/view/185>
- Rodríguez V., y Herrera, J. M. (2020). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior (v1-2020-09-01). Zenodo. Recuperado de: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4042003>
- Sánchez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su autoría. Pensamiento & Gestión. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
- Soto, R. (2017). El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública del nivel medio superior. Recuperado de <https://repositorio.itesm.mx/ortec/>
- Tauma, F. M. (2018) Relación del clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución educativa pública primaria de menores N°60010- Distrito de Belén-Iquitos (Tesis de magister. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). Repositorio Institucional. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6783/BC-3601%20TAUMA%20FACHIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trucios, R. (2019) Estrategia pedagógica para contribuir a la reducción de la deserción estudiantil de un Instituto Superior Tecnológico Privado de Breña. (Tesis de magister. Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional <https://repositorio.usil.edu.pe/items/8f81b056-ef3b-4268-a45d-3273e3ec0a18>

Tugores, J. (2001) Actividades de la función del personal – Introducción a la
Macroeconomía. Primera Edición. Barcelona. Editorial UOC.

ANEXOS N° 1 – Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE DE INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
Pregunta general: ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020?	Objetivo general: Determinar la relación existente entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y las habilidades de los docentes de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020</p> <p>Existe una relación específica entre el aprendizaje organizacional y los comportamientos de los docentes de la de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020</p> <p>Existe una relación específica entre el aprendizaje organizacional y las metas y resultados de los docentes de la de la institución educativa privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020.</p>	<p>Variable 1: Aprendizaje organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crisis y problemas • La competencia • Tecnología • Competencias • Comunidades de compromiso • Individual • De equipo • Organizacional • Cultura organizacional • El concepto de hombre <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de situaciones • Conocimiento del puesto • Facilidad de aprender • Conocimiento del negocio • Creatividad • Esmero en el trabajo • Relaciones humanas • Calidad de trabajos realizados • Rapidez de solución • Cumplimiento de tareas 	<p>Población: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Particular Makarenko de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Muestra: 22 docentes que enseñan en el a I.E.P. Makarenko de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Alcance: Correlacional</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental Correlacional</p>	<p>Instrumento: Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p>	<p>Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.90</p> <p>Nivel de significancia: Pearson:0,735</p>

ANEXOS N° 2: Encuesta Realizada A Los Docentes De La IEP Makarenko

San Juan De Lurigancho

Señor docente nos encontramos interesados en obtener información respecto al aprendizaje organizacional que brinda la institución para su buen desempeño laboral.

Por favor marque con una X la respuesta que crea conveniente. La encuesta tiene 26 preguntas. Llenarla le tomará aproximadamente de 15 minutos de su tiempo

La encuesta es anónima y necesitamos que la realice con la mayor honestidad.

5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo

2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Considera Ud. que tiene conocimiento de la misión y visión de la institución?					
2	¿Considera Ud. que se compromete al personal para el logro de la misión y visión de la institución?					
3	¿Considera Ud. tener dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones de la institución?					
4	¿Considera Ud. que pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones para realizar su clase?					
5	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios para usar la plataforma de la institución?					
6	¿Considera Ud. que existe apoyo de la institución en el proceso de aprendiza?					
7	¿Considera Ud. que tiene la facilidad de resolver problemas de última hora?					
8	¿Considera Ud. que la institución brinda los recursos para lograr su aprendizaje?					
9	¿Toma en cuenta las observaciones y las corrige después de una supervisión de su trabajo?					
10	¿Considera Ud. que tiene tiempo para su desarrollo profesional y personal?					
11	¿Considera Ud. que la institución invierte en tecnología informática para fomentar el aprendizaje?					
12	¿Considera Ud. que se encuentra bien capacitado para iniciar una clase?					
13	¿Considera Ud. que están establecidas las competencias requeridas y se utiliza el ambiente adecuado para su formación?					
14	¿Considera Ud. que sus conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente?					
15	¿Considera Ud. que se busca oportunidades de aprendizaje para el personal docente?					
16	¿Considera Ud. que cumple con los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño?					
17	¿Considera Ud. que realiza tareas asignadas de manera eficaz?					
18	¿Considera Ud. que se adapta fácilmente a posibles cambios en circunstancias?					

19	¿Considera Ud. que se anticipa en la realización de las tareas asignadas?					
20	¿Considera Ud. que participa activamente en el trabajo y cumple los objetivos comunes?					
21	¿Considera Ud. que se organiza en sus actividades laborales?					
22	¿Considera Ud. que muestra interés para resolver problemas de última hora?					
23	¿Considera Ud. que tienes habilidades para desempeñarme en situaciones especiales y de emergencia?					
24	¿Considera Ud. que se toman en cuenta las recomendaciones de los equipos de trabajo?					
25	¿Considera Ud. que el trabajo en equipo por áreas académicas es productivo?					
26	¿Considera Ud. que las capacitaciones han sido una herramienta primordial para lograr un buen desempeño en la institución?					

ANEXOS N° 3: Validez de encuesta

VALIDEZ BASADA ENTRE LA RELACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento (encuesta) destinado a medir la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 26 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallos en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Experto	José Armando Cármones Arezola
Especialidad	RECURSOS HUMANOS
Cargo actual	DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y RRHH
Grado Académico	MAESTRO
Institución	ESDU
Tipo de instrumento	
Fecha y lugar	23/05/2020

II. Breve explicación del constructo

El desempeño laboral puede definirse como: las competencias, conocimientos y habilidades que tiene un individuo al realizar actividades en su ámbito laboral.

El aprendizaje organizacional, puede definirse como la capacidad de aprender a través de procesos dinámicos y continuos para el desarrollo de actividades.

II. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el desempeño laboral y aprendizaje organizacional con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el desempeño laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el desempeño laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar el clima laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la autoestima" (puntaje 3).

Nada relevante relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión o indicador que se está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN												SUGERENCIAS				
	RELEVANCIA			COHERENTE			CLARIDAD										
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3					
1				X				X				X				X	
2				X				X				X				X	
3				X				X				X				X	
4				X				X				X				X	
5				X				X				X				X	
6				X				X				X				X	
7				X				X				X				X	
8				X				X				X				X	
9				X				X				X				X	
10				X				X				X				X	
11				X				X				X				X	
12				X				X				X				X	
13				X				X				X				X	
14				X				X				X				X	
15				X				X				X				X	

¡Pasa!

DESEMPEÑO LABORAL	VALORACIÓN												SUGERENCIAS
	RELEVANCIA			COHERENTE			CLARIDAD						
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
1 ¿Considera Ud. que cumple con los objetivos trazados en los requerimientos de su desempeño?				X				X				X	
2 ¿Considera Ud. que realiza tareas asignadas de manera eficaz?			X				X					X	
3 ¿Considera Ud. que se adapta fácilmente a posibles cambios circunstanciales?			X				X					X	
4 ¿Considera Ud. que se anticipa en la realización de las tareas asignadas?			X				X					X	
5 ¿Considera Ud. que participa activamente en el trabajo y cumple los objetivos comunes?			X				X					X	
6 ¿Considera Ud. que se organiza en sus actividades laborales?			X				X					X	
7 ¿Considera Ud. que muestra interés para resolver problemas de última hora?			X				X					X	
8 ¿Considera Ud. que tiene habilidades para desempeñarme en situaciones especiales y de emergencias?			X				X					X	
9 ¿Considera Ud. que se toman en cuenta las recomendaciones de los equipos de trabajo?			X				X					X	
10 ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo por áreas académicas es productivo?			X				X					X	
11 ¿Considera Ud. que las capacitaciones han sido una herramienta primordial para lograr un buen desempeño en la institución?			X				X					X	



Firma del Externo

¡Muy bien!

**VALIDEZ BASADA ENTRE LA RELACIÓN
 DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento (encuesta) destinado a medir la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 26 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Experto	Hernán Vargas Llontop
Especialidad	Administración
Cargo actual	Administrador de Fábrica
Grado Académico	Magíster
Institución	Pontificia Universidad Católica del Perú
Tipo de instrumento	Encuesta
Fecha y lugar	Lima 24 de Mayo

II. Breve explicación del constructo

El desempeño laboral puede definirse como: las competencias, conocimientos y habilidades que tiene un individuo al realizar actividades en su ámbito laboral.

El aprendizaje organizacional, puede definirse como la capacidad de aprender a través de procesos dinámicos y continuos para el desarrollo de actividades.



II. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el desempeño laboral y aprendizaje organizacional con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el desempeño laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el desempeño laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar el clima laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la autoestima" (puntaje 3).

Nada relevante relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión o indicador que se está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el aprendizaje organizacional y desempeño laboral" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN												SUGERENCIAS		
	RELEVANCIA			COHERENTE			CLARIDAD								
	0	1	2	3	0	1	2	3	0			1		2	3
1 ¿Considera Ud. que tiene conocimiento de la misión y visión de la institución?				✓										5/5	
2 ¿Considera Ud. que se compromete al personal para el logro de la misión y visión de la institución?			✓												
3 ¿Considera Ud. tener dificultad para poner en práctica lo enseñado en las capacitaciones de la institución?			✓												
4 ¿Considera Ud. que pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones para realizar su clase?			✓												
5 ¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios para usar la plataforma de la institución?			✓												
6 ¿Considera Ud. que existe apoyo de la institución en el proceso de aprendizaje?			✓												
7 ¿Considera Ud. que tiene la facilidad de resolver problemas de última hora?			✓												
8 ¿Considera Ud. que la institución brinda los recursos para lograr su aprendizaje?			✓												
9 ¿Toma en cuenta las observaciones y las correcciones después de una supervisión de su trabajo?			✓												
10 ¿Considera Ud. que tiene tiempo para su desarrollo profesional y personal?			✓												
11 ¿Considera Ud. que la institución invierte en tecnología informática para fomentar el aprendizaje?			✓												
12 ¿Considera Ud. que se encuentra bien capacitado para iniciar una clase?			✓												
13 ¿Considera Ud. que están establecidas las competencias requeridas y se utiliza el ambiente adecuado para su formación?			✓												
14 ¿Considera Ud. que sus conocimientos son suficientes para desarrollar un buen trabajo como docente?			✓												
15 ¿Considera Ud. que se busca oportunidades de aprendizaje para el personal docente?			✓												

ANEXOS N° 4

K	26
ΣVi	14.82
Vt	108.59

SECCIÓN 1	1.04
SECCIÓN 2	0.86
ABSOLUTO S2	0.86

α	0.90
----------------------------	------

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\Sigma Vi}{Vt} \right]$$

ANEXOS N° 5

		TABLA DE BASE DE DATOS																											
ENCUESTA	EDADES	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	TOTAL	
1	34	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
2	36	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	107	
3	30	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	117	
4	32	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	121	
5	32	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	102	
6	36	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	97	
7	48	4	1	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	85	
8	40	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
9	33	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	118	
10	41	5	5	1	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	115	
11	32	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	105	
12	54	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101	
13	34	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
14	39	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	110	
15	29	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
16	42	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	103	
17	28	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	115	
18	27	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	115	
19	31	4	5	2	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	111	
20	27	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	104	
21	27	3	3	4	4	2	5	3	5	4	1	1	4	3	4	4	3	2	3	1	3	2	5	4	4	4	3	85	
22	50	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
VARIANZA		0.4	0.8	0.7	0.4	0.5	1.2	0.4	1.1	0.3	1	1	0.3	0.4	0.6	0.7	0.3	0.6	0	1	0.3	0.6	0.3	0	0.6	0.4	0.4		
		ESTADÍSTICO																											

ANEXO N° 6: Tabla de base de datos

N°	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	SUMA V1 D1	P5	P6	P7	SUMA V1 D2	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA V1 D3	P13	P14	P15	SUMA V1 D3	SUMATORIA V1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL										SUMATORIA V2 DESEMPEÑO LABORAL				
																						P16	P17	P18	P19	SUMA V2 D1	P20	P21	P22	P23	SUMA V2 D2		P24	P25	P26	SUMA V2 D3
1	2	2	3	4	5	5	17	5	5	5	15	5	2	5	5	5	22	5	5	5	15	69	5	5	5	5	20	5	5	4	19	5	5	5	15	54
2	2	2	4	4	4	14	14	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	59	4	5	4	4	17	4	4	4	16	5	5	5	15	48
3	1	1	1	5	4	15	15	4	4	4	12	5	4	5	5	24	5	5	4	14	65	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	15	52
4	1	2	1	5	4	15	15	5	5	4	14	4	5	5	5	24	5	5	5	15	68	5	5	5	5	20	5	5	5	20	4	5	4	13	53	
5	2	2	2	1	5	4	15	4	3	5	12	4	4	5	4	21	4	4	4	12	60	4	3	4	4	15	3	4	4	15	4	4	4	12	42	
6	2	2	3	4	4	14	14	4	4	4	12	4	4	1	4	17	1	4	5	10	53	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	12	44
7	2	3	3	4	4	13	13	1	3	2	6	4	4	3	4	19	2	2	2	6	44	4	4	4	4	16	4	3	2	4	13	4	4	4	12	41
8	2	2	2	4	4	14	14	4	4	5	13	5	4	4	4	21	4	3	4	11	59	4	4	4	4	16	4	4	4	16	4	4	4	12	44	
9	1	2	2	4	5	4	15	5	5	5	15	4	5	4	5	22	4	5	4	13	65	5	5	4	4	19	5	5	4	19	5	5	5	15	53	
10	2	2	1	4	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5	5	23	4	3	4	11	62	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	14	53
11	2	2	2	3	3	11	11	4	4	5	13	4	4	4	4	20	4	4	4	12	56	4	4	5	5	18	4	4	5	18	5	4	4	13	49	
12	1	3	2	4	4	14	14	4	4	4	12	4	4	4	4	20	4	4	4	12	58	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12	43
13	1	2	2	4	4	14	14	4	4	4	12	4	4	4	4	20	4	4	4	12	58	4	4	4	4	16	4	4	4	16	4	4	4	12	44	
14	1	2	2	4	4	13	13	4	3	5	12	5	5	5	5	25	5	4	4	13	63	5	4	5	3	17	4	4	3	4	15	5	5	5	15	47
15	1	1	2	4	5	4	15	4	4	4	12	5	4	5	4	22	3	5	2	10	59	5	5	5	5	20	5	5	5	20	4	5	5	14	54	
16	2	2	4	5	4	16	16	3	4	4	11	3	4	4	5	20	3	4	4	11	58	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15	4	5	4	13	45
17	1	1	2	4	5	5	16	4	4	4	12	5	4	5	4	22	5	5	5	15	65	4	4	4	5	17	5	4	4	17	5	5	5	15	49	
18	2	1	2	4	5	3	14	4	4	4	12	4	5	4	5	22	3	5	3	11	59	4	4	5	4	17	4	3	3	2	12	4	5	5	14	43
19	1	2	2	1	5	4	16	5	5	5	15	4	4	1	4	18	4	4	4	12	61	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	4	4	12	50
20	1	1	3	4	4	5	16	4	4	3	11	4	4	5	4	21	5	4	3	12	60	4	4	3	5	16	3	3	4	5	15	4	5	4	13	44
21	2	1	4	2	1	10	10	3	3	4	10	3	4	5	4	20	5	1	4	10	50	3	2	4	5	14	2	1	4	3	10	3	3	5	11	35
22	2	3	2	3	4	3	12	4	3	3	10	4	4	4	4	19	3	4	3	10	51	4	4	4	4	16	4	4	4	16	4	4	4	12	44	

ANEXO N° 7



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER

Yo Miguel Ángel Tejeda Sánchez, identificado con DNI 41464903, en mi calidad de Subdirector de la IEP Makarenko con R.U.C. N° 20416262838, ubicada en calle Maquinarias 351 – Urb. Industrial Flores 81 – San Juan de Lurigancho

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

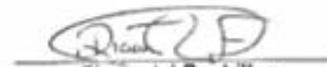
A las señoras Diana Ysabel Rivera Flores identificada con DNI N° 41023296 y Antonia Condon Janampa identificada con DNI N° 44442607, egresadas de la carrera de Administración para que utilice la información de esta institución del área académica, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.

S.J.L., 18 de noviembre del 2019




Firma del Representante de la Empresa
DNI: 41464903

El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Bachiller
DNI: 41023296


Firma del Bachiller
DNI: 44442607

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

El Asesor Rafael Andrés Trucíos Maza, docente de la Facultad de Negocios, de la carrera de Administración; ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión y verificación en programa de anti plagio de la Tesis () o Trabajo de Suficiencia Profesional () de:

- Antonia Condori Janampa
(Nombre completo del bachiller)

- Diana Ysabel Rivera Flores
(Nombre completo del bachiller)

Por cuanto, **CONSIDERA** que la Tesis (x) o el Trabajo de Suficiencia Profesional () titulado:

Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko - San Juan de Lurigancho, Lima 2020, para aspirar al Título Profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas; por lo cual, **AUTORIZA**, al o los interesados para su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- (X) Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa.
- () Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

San Juan de Lurigancho, 21 de julio. del 2020
(Lugar) (día) (mes) (año)

Mg Rafael Andrés Trucíos Maza
Asesor

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

El Asesor Rafael Andrés Trucíos Maza, docente de la Facultad de Negocios, de la carrera de Administración; ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión y verificación en programa de anti plagio de la Tesis (x) o Trabajo de Suficiencia Profesional () de:

- Antonia Condori Janampa

- Diana Ysabel Rivera Flores

Por cuanto, **CONSIDERA** que la Tesis (x) o el Trabajo de Suficiencia Profesional () titulado:

Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Makarenko - San Juan de Lurigancho, Lima 2020, para aspirar al Título Profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas; por lo cual, **AUTORIZA**, al o los interesados para su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- (x) Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa.
- () Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

San Juan de Lurigancho, 21 de julio. del 2020

gar) (día) (mes) (año)

Mg. Rafael Andrés Trucíos Maza
Asesor