

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Aprendizaje organizacional y su relación con el rendimiento laboral
en docentes de educación básica regular de la ciudad de Yurimaguas**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con Mención
en Gestión Empresarial

Autores:

Elena Pezo Gonzales
Llerili Lozano Tapullima

Asesor:

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. José Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Aprendizaje organizacional y su relación con el rendimiento laboral en docentes de educación básica regular de la ciudad de Yurimaguas”** constituye la memoria que presenta las Bachilleres: Elena Pezo Gonzales y Llerili Lozano Tapullima, para obtener el título de Profesional de Licenciadas en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 28 días del mes de noviembre del año 2022.



José Joel Cruz Tarrillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 14 día(s) del mes de octubre del año 2022 siendo las 08:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Mario Manuel Siles Nates, el (la) secretario(a): Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón y los demás miembros, Mtra. Kelita Guillen Lopez, Mtro. David Troya Palomino, y el asesor(a): Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Aprendizaje organizacional y su relación con el rendimiento laboral en docentes de educación básica regular de la ciudad de Yurimaguas”

de los (las) bachiller (es): a) Elena Pezo Gonzáles b) Llerili Lozano Tapullima

c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración – Mención Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Elena Pezo Gonzáles

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): Llerili Lozano Tapullima

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral en docentes de inicial, primaria y secundaria – Yurimaguas. Asimismo, se utilizó una metodología del tipo básica con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo – correlacional con un diseño no experimental – transversal. Los participantes fueron 235 docentes de cuatro instituciones educativas de la ciudad de Yurimaguas. El instrumento utilizado para el AO fue la “escala de medición del AO” con una fiabilidad de 0,915 y para el RL fue la “escala de RL” con una fiabilidad de 0,753. En base al objetivo general, encontramos un coeficiente $Rho= 0,373$ - $p= 0,000$ indicando que el AO se relaciona de forma positiva y en un grado bajo con el RL en los docentes de inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Yurimaguas. Esto significa, que los docentes que tienen mayor aprendizaje organizacional, esto producirá de manera relativa mejor rendimiento laboral en sus actividades pedagógicas que realicen en su institución.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, Rendimiento laboral, Gestión pública, Educación, Docentes

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between organizational learning and work performance in pre-school, primary and secondary school teachers - Yurimaguas. Likewise, a basic methodology was used with a quantitative approach, descriptive-correlational scope with a non-experimental-cross-sectional design. The participants were 235 teachers from four educational institutions in the city of Yurimaguas. The instrument used for the AO was the "AO measurement scale" with a reliability of 0.915 and for the RL was the "RL scale" with a reliability of 0.753. Based on the general objective, we found a coefficient $Rho = 0.373$ - $p = 0.000$ indicating that the AO is positively related to a low degree with the RL in pre-school, primary and secondary teachers in the city of Yurimaguas. This means that teachers who have greater organizational learning, this will produce relatively better work performance in their pedagogical activities in their institution.

Key words: Organizational learning, Job performance, Public management, Education, Teachers.

Introducción

En el panorama actual se viene avizorando muchos cambios donde la sociedad del conocimiento se diferencia por la actualización constante de información e innovación debido al avance estratosférico producto de la globalización tecnológica (Quispe & Vigo, 2017). En ese sentido, Passaillaigue & Estrada (2016), mencionan que el conocimiento es un recurso que se transfiere entre personas; especialmente a través de los sistemas educativos, utilizando la información; con la intención de generar el AO en las instituciones.

En el Perú el sistema educativo se encuentra muy precario, más allá de no contar con una buena infraestructura y equipos modernos, el problema principal radica donde la mayoría de docentes no están familiarizados con el manejo de la internet y las demás herramientas tecnológicas (Rojas, 2015). Donde; Baquerizo & Estrada (2016), señalan que la manera más efectiva de enfrentar los conductores de cambios es a través de docentes preparados, tecnologías e infraestructura moderna demandados por las competencias y habilidades que impone el entorno social.

En esa línea, los sistemas educativos juegan un papel importante porque son los principales desarrolladores del conocimiento que los docentes en etapa de formación necesitan para adaptarse (Montero & Ureña, 2021). Por esta razón, los gestores educativos tienen la misión de lograr a través del conocimiento el AO que mejore el rendimiento laboral de los docentes en las instituciones educativas (Peña, 2020).

Asimismo, los investigadores Angulo et al. (2021), afirman que un docente que se siente a gusto revierte los medios de lograr el éxito en la calidad de los saberes básicos de sus estudiantes, favoreciendo el cumplimiento del objetivo de la institución.

Por esto, es necesario fomentar el AO para mejorar la efectividad y competitividad de las instituciones y así prepararlas para futuros compromisos y desafíos (Henríquez et al., 2018). Por ello, es ineludible que los gestores educativos tomen en cuenta el aprendizaje en los docentes, considerando el rendimiento laboral en base a los resultados obtenidos (Luna, 2020).

Por último, si las instituciones educativas pretenden mejorar el rendimiento laboral docente se requiere construir una organización que aprende y enseña entre sus miembros de trabajo (Castro & Del Socorro, 2016). Asimismo, la efectividad del aprendizaje organizacional va a funcionar en gran medida del acceso docente a la información, evaluación y tecnologías, formando un capital humano con un rendimiento laboral eficiente (Rivera-porras, 2019).

Por esta razón, este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional con el rendimiento laboral en docentes de inicial, primaria y secundaria en la ciudad de Yurimaguas.

Marco teórico

Aprendizaje Organizacional

El concepto del aprendizaje organizacional es extenso y diverso que ha ido evolucionando en el lapso de los años, en aquel entorno, el razonamiento se ha convertido en la principal fuente de competitividad hacia las empresas que, desde sus comienzos se han dedicado a la generación y trasmisión para lograr un aprendizaje organizacional óptimo. Cuando una organización tiene perfeccionada una cultura establecida en el aprendizaje, el conocimiento de los miembros se involucran y forjan medios de solución para los inconvenientes que se presenten (Perilla & González, 2021).

El proceso de construcción y administración del aprendizaje organizacional no se da de manera natural en las organizaciones, esto se debe originar. Por lo tanto, es fundamental que se establezcan procesos sistémicos de comunicación para aprovechar el conocimiento creado, que faciliten propagarlo, aplicarlo y mejorarlo. Se necesitan hacer más estudios involucrados con el aprendizaje organizacional, sean estos longitudinales o se incluya nuevos sectores empresariales (Rueda et al., 2020).

En ese sentido, varios investigadores han desarrollado y conceptualizado al aprendizaje organizacional desde diferentes pensamientos y análisis, de esa forma se han introducido diferentes definiciones que daremos a conocer en las siguientes líneas:

En primera instancia, lo definen como los conocimientos y vivencias adquiridas por los colaboradores en la organización, proporcionándoles las condiciones idóneas para que sus miembros logren formar conocimientos, que les posibilite emplearlo en beneficio de la organización, con la finalidad de hacer más eficientes los procesos y su ejecución (López et al., 2017).

Por otro lado, Rivas et al. (2022), lo precisan como la causa que involucra precisamente el progreso de un conjunto de habilidades y capacidades para poder ampliar la malla curricular en el proceso de la experiencia académica de los docentes. En cierta medida, refiere que si los colaboradores no desarrollan ciertas exigencias pedagógicas no podrán ejercer un aprendizaje organizacional óptimo.

Por último, los investigadores Rueda et al. (2020), hacen mención al aprendizaje organizacional como una respuesta condicionada, donde la institución es un método racional que se adapta y aprende sobre todo de la práctica y la consideración del

aprendizaje como consecuencia de un proceso de maduración y meditación. Esto significa que, si la organización no gestiona procesos sistémicos eficientes y un ambiente con las condiciones básicas de calidad, los colaboradores serán condicionados a mostrar actitudes negativas concernientes a su aprendizaje organizacional.

Como investigadores en base a los autores mencionados anteriormente lo definimos al aprendizaje organizacional como un proceso que se desarrolla entre colaboradores, asimismo, las condiciones laborales serán vías importantes para la experiencia del trabajador que se verá reflejado en sus habilidades y la capacidad de adaptación/inducción a nuevos cambios.

Asimismo, se hace mención a tres dimensiones que están ligadas al aprendizaje organizacional según López et al. (2012), como lo son: cultura organizacional, claridad estratégica y aprendizaje grupal que serán definidas a continuación.

a. Cultura de aprendizaje

Es una erudición propicia al proceso de cambio y el uso de aprendizajes primarios para crear nuevos ideales.

b. Claridad estratégica

Es la luminosidad que tiene la institución sobre su misión y visión, asimismo de; cómo el rendimiento laboral individual aporta con la misión de la entidad.

c. Aprendizaje grupal

Es un nivel de amaestramiento colectivo que crea a través de la conformación de grupos de trabajo, que se refleja en altos niveles de aprendizaje organizacional.

Rendimiento Laboral

Es una variable de estudio que cada día va evolucionando y es de gran interés para las instituciones en sus diferentes niveles administrativos. Hay que comprender, que el rendimiento viene condicionado a varios factores organizacionales, que si bien las organizaciones tienen que cumplirlas a cabalidad para obtener los resultados fijados.

En ese sentido, muchas instituciones vienen haciendo énfasis en el desarrollo de compañías sostenibles/adecuadas que presenten garantías y seguridad a sus colaboradores en diferentes aspectos laborales. Además, vienen incluyendo en sus beneficios como trabajadores a sus familiares para que de esa forma se identifiquen/representen más con la empresa y por relatividad ellos mostrarán un mejor rendimiento laboral y mejores resultados corporativos.

Para entender con más amplitud el rendimiento laboral, lo descifraremos de acuerdo a las definiciones de algunos autores en base a sus estudios y análisis que veremos en las siguientes líneas:

Los autores León et al. (2018), afirman que se enfoca en cada forma de trabajar de los recursos humanos y será eficaz debido al ambiente sano que han encontrado y la familiarización con los integrantes de la organización. Esto quiere decir que, los miembros serán eficaces en su rendimiento laboral en base al ambiente sano y la armonía que perciban de la institución donde se desarrollan.

Por otro lado, lo definen como el conjunto de acciones o comportamientos que presenta el colaborador en función a las actividades que desempeña fijándose objetivos comunes, asimismo; su rendimiento laboral se medirá en base a las competencias y los resultados obtenidos (Gabini, 2018). En cierta forma, puntualiza que el rendimiento del

colaborador será condicionado por las actividades que desarrolla, es decir; tiene mucha importancia las actividades que delegan a los trabajadores porque eso se visualizará en los resultados obtenidos.

En otro punto, la autora Calcina (2014), indica que el rendimiento hace más mención al ejercicio práctico de un trabajador que ejecuta las tareas relativos a su profesión, cargo u oficio. Indicando que la practicidad y/o experiencia diaria del trabajador respecto a una actividad en común le convierte en especialista de la misma y por consecuencia brindará un mayor rendimiento laboral.

Finalmente, como investigadores, en base a los autores mencionados líneas atrás definimos conceptualmente al rendimiento laboral como la especialización del trabajador concerniente a una actividad típica que desarrolla y será eficaz relativamente al ambiente sano y armonioso que perciba de la organización mostrando un conjunto de comportamientos/actitudes positivas fijándose objetivos comunes en favor de la institución.

Respecto a sus dimensiones se encuentra: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. A continuación, se definen de acuerdo con (Gabini & Salessi, 2016).

a. Rendimiento en la tarea

Es el nivel de competencia que muestra un colaborador en actividades reconocidas y que favorecen al núcleo de la organización.

b. Comportamientos contraproducentes

Son acciones intencionadas de los trabajadores que van en contra de los lineamientos de la institución (Omar et al., 2013).

c. Rendimiento en el contexto

Son trabajos cooperativos que tienen resultados efectivos para la organización, sin embargo, estos no son acciones formalmente exigidas y recompensadas.

Metodología

Diseño Metodológico

Para el desarrollo del estudio se realizó una indagación del tipo básica; porque es cimiento teórico para la investigación en temas únicos (Paniagua & Condori, 2018). Asimismo, el enfoque en esta investigación es cuantitativo porque se estudia los datos recogidos mediante técnicas estadísticas (Sánchez, 2019). Además, el nivel de esta investigación es de alcance descriptivo - correlacional; en el que Hernández et al. (2014), señalan que una investigación descriptiva tiene por objetivo presentar información propia del estudio y correlacional porque busca conocer el grado de relación entre dos variables. Por último, utilizamos un diseño no experimental-transversal; es no experimental cuando las variables no se manipulan de forma intencional y transversal ya que se recolectará los datos en un momento establecido (Díaz & Calzadilla, 2016).

Diseño muestral

Población

La población del presente estudio es finita porque se conoce la cantidad de la unidad de estudio que lo representan (Arias Gómez et al., 2016). En este caso, la población lo conforma la cantidad de docentes de las instituciones educativas de: Marcelina López Rojas, Matilde Tunjar Guzmán De Vela, Pedro Del Castillo Ríos y Amalia Del Águila Velásquez que en total son 235 docentes para los que se discriminará según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Docentes con nombramiento
- Docentes con contrato

Criterios de exclusión:

- Docentes en vacaciones.
- Docentes en licencias por motivo de salud y/o maternidad.

Muestra

No se consideró una muestra porque se trabajó con la totalidad de docentes de las cuatro instituciones educativas. Para el desarrollo de este trabajo, se tomó en cuenta a la unidad de estudio señalada en base a criterios señalados anteriormente.

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Utilizamos la encuesta como técnica y lo ejecutamos acudiendo de modo presencial a las instituciones educativas con el propósito que los docentes puedan contestar las interrogantes, previa coordinación con los directores.

Asimismo, para recoger datos utilizamos el instrumento de AO que fue adaptado y validado por López et al. (2012) compuesta por 3 dimensiones: cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal con 18 reactivos y el segundo instrumento fue diseñado y validado por Gabini & Salessi (2016) compuesta por 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto con 13 reactivos.

Cabe indicar que ambos instrumentos fueron enviados a tres jueces especializados en lo teórico, metodológico y práctico de los instrumentos. Así mismo, se usó el índice Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, donde se obtuvo 0,98 para la escala de aprendizaje organizacional; en tanto, para la escala de rendimiento laboral, tuvo un valor de 0,70. Estos valores muestran una confiabilidad aceptable porque está superpuesto a ($>0,7$), estándares mínimos admitidos.

Resultados

Análisis sociodemográfico

La Tabla 1 muestra las variables sociodemográficas de la unidad de estudio. El género alto en participación fue femenino con un 54%. Además, la edad con mayor porcentaje frecuencial (34%) fue entre 41-50 años de edad; donde la mayoría de docentes fueron de la institución educativa Amalia Del Águila Velásquez (27%), además; en cuanto al nivel de enseñanza los docentes del nivel primario tuvieron mayor participación (43%) y, por último; los docentes con mayor tiempo de servicio fueron aquellos con 16 años a más (41%).

Tabla 1

Variables sociodemográficas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Masculino	108	46
Femenino	127	54
Total	235	100
Edad		
21-30	33	14
31-40	54	23
41-50	81	34
51-60	56	24
61 a más	11	5
Total	235	100

Institución educativa		
Marcelina López Rojas	62	27
Matilde Túnjar Guzmán De Vela	54	23
Pedro del Castillo Ríos	55	23
Amalia Del Águila Velásquez	64	27
Total	235	100
Nivel de enseñanza		
Inicial	44	19
Primaria	102	43
Secundaria	89	38
Total	235	100
Tiempo de servicio		
Menos de 1 año	21	9
1-5	51	22
6-10	34	14
11-15	33	14
16 a más años	96	41
Total	235	100

Análisis descriptivo de las variables

Seguidamente, se muestra los resultados descriptivos conseguidos a partir de una población de 235 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Yurimaguas.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Aprendizaje organizacional	3	1%	41	17%	191	81%
Rendimiento laboral	0	0%	52	22%	183	78%

En la Tabla 2 se muestra los niveles de las variables aprendizaje organizacional y rendimiento laboral. En ese sentido, muestra que el 81% de docentes de la ciudad de Yurimaguas, presentan un nivel alto de aprendizaje organizacional y un 78% presentan un nivel alto de rendimiento laboral.

Prueba de normalidad

El análisis de normalidad, según Hernández et al. (2014), admite realizar una verificación del tipo de distribución y la prueba que puede ser paramétrica o no paramétrica. En ese sentido, se plantea la hipótesis nula y alterna para evaluar el tipo de distribución y prueba a utilizar.

- Ho: Los datos tienen una distribución normal.
- Ha: Los datos no tienen una distribución normal.

Asimismo, empleamos la prueba estadística Kolmogorov – Smirnov porque nuestros datos son superiores a 50 ($n > 50$).

Tabla 3*Normalidad de las variables y dimensiones*

Variable/dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Cultura de aprendizaje	,255	235	,000
Claridad estratégica	,295	235	,000
Aprendizaje grupal	,341	235	,000
Aprendizaje organizacional	,241	235	,000
Rendimiento en la tarea	,448	235	,000
Comportamientos contraproducentes	,291	235	,000
Rendimiento en el contexto	,521	235	,000
Rendimiento laboral	,342	235	,000

La Tabla 3 muestra la normalidad de las variables y dimensiones. Se encontró un p-valor menor que 0.05, es decir; tanto las variables y dimensiones no cumplen el supuesto de normalidad; por tanto, no se usan pruebas paramétricas como es la correlación de Pearson, en su lugar se maneja la correlación de Spearman que son pruebas no paramétricas.

Determinación de las correlaciones

Ahora, se indica las reglas a tomar en cuenta para determinar la existencia o no de relación:

- Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa.
- Si el p valor < 0.05 , existe relación significativa.

Análisis relacional

Para el análisis de relación empleamos el Rho de Spearman, esto con la finalidad de medir la forma y el nivel de relación entre dos variables y sus dimensiones.

Tabla 4

Análisis de correlación

Variable/dimensión	Rho Spearman	p-valor	N
AO – Rendimiento laboral	,373	.000	235
AO – Rendimiento en la tarea	,395	.000	235
AO – Comportamientos contraproducentes	,031	.633	235
AO – Rendimiento en el contexto	,270	.000	235

Se tuvo un coeficiente $Rho=0,373$ y un p-valor $<0,05$ entre las variables aprendizaje organizacional y rendimiento laboral; expresando que, ambas variables se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo. Asimismo, se tuvo un coeficiente $Rho=0,395$ y un p-valor <0.05 entre la variable AO y la dimensión rendimiento en la tarea; indicando que, el AO y el rendimiento en la tarea se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo. Además, se tuvo un coeficiente $Rho=0,031$ y un p-valor >0.05 entre la variable AO y la dimensión comportamientos contraproducentes; indicando que, el AO y los comportamientos contraproducentes no se relacionan de manera significativa. Por último, se tuvo un coeficiente $Rho=0,270$ entre la variable AO y la dimensión rendimiento

en el contexto; expresando que, el AO y el rendimiento en el contexto se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo.

Discusión

Esta investigación ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral en los docentes de inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Yurimaguas. Luego de procesar los datos, encontramos un coeficiente $Rho= 0,373$ - $p= 0,000$ indicando que el AO se relaciona de forma positiva y en un nivel bajo con el RL en los docentes de inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Yurimaguas. Esto significa que, los docentes que tienen mayor aprendizaje organizacional, esto producirá de manera relativa mejor rendimiento laboral en sus actividades pedagógicas que realicen en su institución.

En ese sentido, los resultados del estudio realizado por Mamani & Estrada (2020) son equivalentes ($Rho=0,492$ - $p=0,000$) indicando que si el personal docente no promueven ni desarrollan acciones adecuadas, no lograrán un nivel óptimo de rendimiento laboral, por eso concluyen que deben desarrollar sus conocimientos y habilidades eficazmente para lograrlo.

En esa línea, encontramos a Zazueta et al. (2021) en su investigación encontraron que existe relación positiva y significativa indicando que dentro de las instituciones se muestra un proceso de recepción, compartimiento e intercambio de conocimiento mediante el amaestramiento que influye mucho en el desempeño laboral.

Asimismo, Huaita & Luza (2018), concluyeron que el ambiente laboral, teniendo a disposición herramientas tecnológicas mejoran el rendimiento en los docentes, y

además; agregan que, un docente con una buena disposición al servicio educativo, propicia mejores aprendizajes en sus estudiantes. En ese enfoque, los autores Gálvez & Milla (2018), concluyen que es fundamental evaluar el desempeño docente con nuevos estilos de aprendizaje organizacional porque fomenta la reflexión pedagógica.

Además, en su investigación Espinoza et al. (2020), muestra que el desarrollo óptimo docente sería motivado en gran medida por el contexto educativo, integración social, trabajo colaborativo y el manejo de aula; es decir, bajo estos contextos el docente mostraría un rendimiento laboral meritorio.

Seguidamente, Castañeda (2015), en su estudio afirma que hay 4 condiciones (cultura, formación, claridad estratégica y soporte organizacional) que ayuda en el aprendizaje organizacional y por ende los educadores tendrán alto rendimiento laboral. Por último, Martínez et al. (2016) consideran que para lograrlo es primordial la colaboración activa de todos los miembros en el proceso de aprendizaje como (escuela, contexto, docente, gobierno), ello mejorará la calidad educativa y por ende su desempeño.

Conclusiones

En base al objetivo general, encontramos un coeficiente $Rho= 0,373 - p= 0,000$ indicando que el AO se relaciona de forma positiva y en un nivel bajo con el RL en los docentes de inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Yurimaguas. Esto significa, que los docentes que tienen mayor aprendizaje organizacional, tendrán mayor rendimiento laboral en sus actividades pedagógicas que realicen en su institución.

Asimismo, se tuvo un coeficiente $Rho=0,395$ y un $p\text{-valor}<0.05$ entre la variable AO y la dimensión rendimiento en la tarea; indicando que, el AO y el rendimiento en la

tarea se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo. Además, se tuvo un coeficiente $Rho=0,031$ y un $p\text{-valor}>0.05$ entre la variable AO y la dimensión comportamientos contraproducentes; indicando que, el AO y los comportamientos contraproducentes no se relacionan de manera significativa. Por último, se tuvo un coeficiente $Rho=0,270$ entre la variable AO y la dimensión rendimiento en el contexto; expresando que, el AO y el rendimiento en el contexto se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo.

Asimismo, entre la limitación que tuvimos es: No se consideró al total de instituciones educativas del distrito de Yurimaguas, por lo cual, no se puede trascender las averiguaciones para otras instituciones educativas del mencionado distrito.

En esa línea, proponemos los futuros temas a investigar: Averiguar sobre el efecto del aprendizaje organizacional en el rendimiento laboral en instituciones universitarias para hacer una comparativa de estudio. Además, indagar la importancia de los gestores educativos en la formación de docentes eficientes en los diferentes niveles educativos.

Finalmente, se recomienda también realizar estudios enlazados con otras variables tales como: Aprendizaje organizacional y satisfacción laboral; aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento, estos servirán como ancla para ampliar conocimientos en otros campos científicos.

Referencias bibliográficas

- Angulo Paredes, S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Baquerizo Passaillaigue, R., & Estrada sentí, V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión Del Conocimiento y La Tecnología*, 4(2), 9 p.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2876106
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Castañeda, D. I. (2015). Organizational learning conditions. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62–67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castro Chans, N. B., & Del Socorro Foio, M. (2016). Docencia universitaria: aprendizaje organizacional y autonomía. *La Trama de La Comunicación*, 20(2), 033–053.
<https://doi.org/10.35305/lt.v20i2.583>

- Díaz Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencia Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Espinoza Díaz, O., González Fiegehen, L. E., Ormazábal Abusleme, M. C., Sandoval Vásquez, L. E., & Castillo Guajardo, D. (2020). Professional training and performance of teachers at school level: Employers' perceptions. *Education Policy Analysis Archives*, 28(142), 1–28. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4924>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica* (Editorial). Buenos Aires. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Henríquez Fuentes, G. R., Vallaey, F., & Garzón Castrillón, M. A. (2018). El aprendizaje organizacional como herramienta para la universidad que aprende a ser responsable socialmente. *Pensamiento Americano*, 11(20), 116–140. <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/1504/2895>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). México.

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- León Serrano, Lady, Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16, 15–32.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf
- López Orozco, G., Gil Montelongo, M. D., & Bolio Yris, C. A. (2017). Aprendizaje organizacional: caso una panificadora. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII(2), 161–170.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360452099005>
- López, V., Ahumada, L., Olivares, R., & González, Á. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24(2), 323–329.
<http://www.psicothema.com/pdf/4018.pdf>
- Mamani Uchasara, H. J., & Estrada Araoz, E. G. (2020). El aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. *Revista Conrado*, 3(2017), 54–67. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134.
<https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Montero, D., & Ureña Villamizar, Y. (2021). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas, 3(13), 75–96.
<https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/view/1056/1225>

- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Uribe Delgado, H. (2013). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas*, 8(2), 249. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.04>
- Paniagua Machicao, F., & Condori Ojeda, P. (2018). *Investigación científica en educación*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Passaillaigue, R., & Estrada, V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión Del Conocimiento y La Tecnología*, 4(2), 35–45.
- Peña Prado, R. lejandra. (2020). El Aprendizaje Organizacional como factor de cambio en la Administración Educativa. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13. <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/1504/2895>
- Perilla B, R., & González B, M. (2021). La Innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*, 42(02), 84–100. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p08>
- Quispe Huarcaya, E., & Vigo Torres, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(2), 407. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050>
- Rivas peralta, M. M., Palacios Garay, J. P., Fernández Monge, L. M., & García De la Cruz, L. M. (2022). Desarrollo del aprendizaje organizacional en el ámbito educativo en Latinoamérica: una revisión de la literatura (2015 – 2021). *Polo Del Conocimiento*, 7(1), 1086–1103. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3530>

- Rivera-porras, D. (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi Revista de Investigación*, 7(1), 20–25.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1690/1881>
- Rojas Huerta, A. M. (2015). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 14.1(2015). <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.006>
- Rueda Fierro, I., Natalie Tamayo, G., Byron, A. A., Cueva Brito, F., & Idrobo Dávalos, P. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *Saberes*, 12(1), 73–85. <file:///E:/Downloads/Dialnet-AprendizajeOrganizacionalYSuVinculacionConLaComuni-7611867.pdf>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Zazueta Trejo, M. A., Jacobo Hernández, C. A., & Ochoa Jiménez, S. (2021). Aprendizaje organizacional y su influencia en el desempeño de PyMES comerciales de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 430–443. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.28>