

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las
Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu - 2021**

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

Por:

Noemi Sucasaca Condori
Maribel Sonia Lope Tapara

Asesor:

Mg. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, setiembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

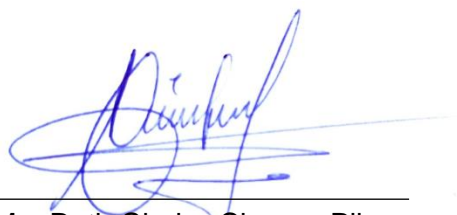
Ruth Gladys Choque Pilco, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO MANU - 2021**” constituye la memoria que presentan las Bachilleres **Noemi Sucasaca Condori** y **Maribel Sonia Lope Tapara** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial, cuya tesis 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 Juliaca, a los 12 días del mes de diciembre del año 2022



Mg, Ruth Gladys Choque Pilco
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquani, a 14 día(s) del mes de Septiembre del año 2022 siendo las 13:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(s):

Mtro. Wilson Cruz Mamani el (la) secretario(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Mtro. Percy Ruben Bluipe Choque y el (la) asesora(a) Mtra Ruth Gladys Choque Pisco

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu - 2021

del(los) bachiller(es): a) Noemi Sucasaca Condoni
 b) Maribel Sonia Jape Tapara
 c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s/te 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 pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)s/te. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Noemi Sucasaca Condoni

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Buena

Bachiller (b): Maribel Sonia Jape Tapara

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

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

 Presidente/a

 Asesora

 Bachiller (a)

 Miembro

 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretario/s

 Miembro

 Bachiller (c)

Aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu – 2021

Organizational learning and teacher performance in regular Basic Educational Institutions of the Manu District – 2021.

Noemí Sucasaca Condori ¹, Maribel Sonia Lope Tapara ², Ruth Gladys Choque Pilco ^{*3}

^{1 2 3} Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión Filial Juliaca

¹[Orcid: 0000-0001-8347-2238](https://orcid.org/0000-0001-8347-2238)

²[Orcid: 0000-0002-8123-4479](https://orcid.org/0000-0002-8123-4479)

^{*3}[Orcid: 0000-0002-8553-8461](https://orcid.org/0000-0002-8553-8461) ruth.choque@upeu.edu.pe

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu 2021, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con nivel descriptivo correlacional, no se manipulo ninguna variable, por lo que el diseño es no experimental, de corte transversal, porque se aplicó en un momento de terminado. La población estuvo conformada por 50 docentes y la muestra fue censal; por lo que no se utilizó la técnica de muestreo, estuvo conformada por personal docente de tres colegios del Distrito Manu 2021; y para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente, siendo el valor Rho de Spearman =0.615, entonces existe una correlación positiva, directa y significativa moderada de acuerdo a la baremación entre las variables, con p valor igual a =0,00(p<0.05).

Palabras Clave: Aprendizaje Organizacional, desempeño docente, Pensamiento sistemático, Capacidades pedagógicas.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between organizational learning and teaching performance in the regular Basic Educational Institutions of the Manu District 2021, we worked under a quantitative approach, of a basic type, with a descriptive correlational level, none was manipulated. variable, so the design is non-experimental, cross-sectional, because it was applied at a finished time. The population was made up of 50 teachers and the sample was census; therefore, the sampling technique was not used, it was made up of teaching staff from three schools in the Manu District 2021; and for data analysis, the non-parametric Spearman's Rho test was applied. The statistically significant correlation coefficient was established between organizational learning and teaching performance, with Spearman's Rho value =0.615, so there is a positive, direct and moderate significant correlation according to the scale between the variables, with p value equal to = 0.00($p < 0.05$).

Keywords: Organizational learning, teaching performance, Systematic thinking, Pedagogical skills.

INTRODUCCIÓN

Aprendizaje organizacional

¿Desde cuándo se estudia el aprendizaje organizativo? De acuerdo a los autores Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S., y Von Glinow, M.A.(2000:27) citado por (Carbajal, 2018), destaca que la organización como un sistema de aprendizaje tiene sus orígenes a principios de 1900 con Frederick Taylor, quien basaba su “administración científica” en el hecho de determinar y diferenciar los distintos roles en la empresa.

De hecho existen autores (Grey, 2001) Sostiene que el aprendizaje organizacional “*es considerado muy conservador el enfoque del aprendizaje y con muy pocos cambios desde el Taylorismo donde también se trataba de identificar qué persona necesitaba saber qué cosa*”.

Bajo esta perspectiva para Chiavenato (2001) citado por (Román, 2018), “el aprendizaje es muy importante en una organización también se da mediante el conocimiento de la

información del ámbito externo, a través del análisis de los competidores, esto mediante el comportamiento de clientes, organizaciones de la competencia, diversos factores externos que favorecen al proceso de aprendizaje en mejora de su propia organización, desarrollando una ventaja competitiva, ya que el conocimiento se da en toda la organización” (p.54).

En la actualidad, las organizaciones tienden a ser organizaciones del conocimiento, y el aprendizaje organizacional es uno de los factores más importantes para que estas se conviertan en organizaciones inteligentes. Esta aseveración es perfectamente válida para toda institución educativa, puesto que nos encontramos, a decir de Peter Drucker, ante: “un grupo humano compuesto de especialistas que trabajan juntos en una tarea común” (Drucker, 2002).

Tratando al área educativa, ante una organización. En este sentido, consideramos que este enfoque de aprendizaje organizacional es importante y fundamental en toda organización educativa ya sea escuelas, colegios, universidades debido a la necesidad de responder a uno de sus problemas más álgidos que posee: la imposibilidad de generar conocimiento organizacional y potenciar su creación partiendo de los conocimientos individuales como base para obtener el éxito organizacional.

A demás en el campo del aprendizaje organizacional es un concepto que está estrechamente relacionada con el desarrollo organizacional de los seres humanos con el conocimiento coordinado y sistematizado. Ello puede ser la clave del éxito frente a las exigencias de sus entornos a través del tiempo (Quispe, 2019).

Dentro de los modelos teóricos clásicos que intentan explicar el concepto de aprendizaje desde el individuo, se encuentra el conductismo a través de la noción de condicionamiento: “para los conductistas, los procesos más importantes que gobiernan la conducta son aprendidos a través de nuestra interacción con el ambiente”.

(Klein, 1994, p. 26 citado por Martínez, 2007). Cuán importante es el aprendizaje, ocurre continuamente en todos los niveles, por medio de personas, equipos, áreas, redes internas, así como por medio de redes de clientes, proveedores y otros grupos externos. Donde la

organización de aprendizaje ofrece un ambiente social de aprendizaje en el cual las personas adquieren conocimientos en la medida en que trabajan con otras para alcanzar los objetivos. Para Leavitt, (2011) manifiesta que un fenómeno del aprendizaje organizacional es un conjunto de trabajos que requiere múltiples disciplinas tanto en las ciencias naturales como sociales, incluyendo psicología, sociología y antropología, por nombrar algunos.

Existe una enorme cantidad de autores que mencionan acerca del aprendizaje organizacional, y con cada nuevo artículo de investigación viene un nuevo marco o conjunto de pautas que describen cómo el aprendizaje organizacional ocurre, cómo establecer y mantener una organización de aprendizaje, cómo superar las barreras al aprendizaje y más.

Ahora que apreciamos la diversidad de pensamiento al definir y justificar el aprendizaje organizacional, tiene sentido explorar sus principios y prácticas. Tres clásicos se presentan teorías para comparar y contrastar modelos de aprendizaje organizacional y métodos: 1) teoría del aprendizaje experimental de la escuela “cognitiva”; 2) teoría del aprendizaje adaptativo y generativo, también de la escuela” cognitiva”; y 3) teoría de asimilación de la escuela “conductual” (Leavitt, 2011).

a) Teoría del Aprendizaje Experimental

Este proceso de aprendizaje se caracteriza como un ciclo en el que el alumno avanza la secuencia de experimentar, reflexionar, pensar y actuar en una progresión repetitiva que es única para cada circunstancia de aprendizaje. Específicamente, las experiencias concretas (experimentar) provocan la observación y la reflexión (reflexionar), que se internaliza e integra en conceptos abstractos (pensamiento) que provocan una nueva experimentación conductual (actuación) (Yeganeh y Kolb, 2009, p. 15).

b) Teoría del Aprendizaje Adaptativo y Generativo

Las disciplinas requeridas para adquirir habilidades y competencias (aprendizaje) a nivel individual, de equipo y de organización, como se introdujo en la teoría de Senge, son el dominio personal, la construcción de una visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico (p. 7).

c) Teoría de Asimilación de la escuela “Conductual”

La teoría de los académicos Nevis, DiBella y Goulds (1995) presenta un proceso de aprendizaje que presenta tres etapas únicas: 1) adquisición de conocimiento, que consiste en el desarrollo o creación de habilidades, percepciones y relaciones; 2) intercambio de conocimientos, caracterizado por la difusión de lo aprendido; y 3) la utilización del conocimiento, que comprende la integración del aprendizaje para que esté ampliamente disponible y generalizado a nuevas situaciones (p. 74).

Dimensiones de aprendizaje organizacional

Dominio personal.- Según Senge (1998) citado (Román, 2018) el dominio personal va permitir explicar y profundizar con continuidad la visión de nosotros mismos, concentrando energías, desarrollando la paciencia y observar la realidad de manera objetiva (p. 15). Las personas con un alto dominio personal difunden siempre su capacidad para desarrollar las deducciones que desean en su subsistencia, de esa averiguación de aprender continuamente nace el alma de la organización (p. 154).

Modelos Mentales.- Para Senge (1990) citado (Carbajal, 2018; Román, 2018), los procesos por los cuales generalizamos nuestras imágenes mentales se convierten en nuestros modelos mentales. Los modelos mentales aumentan la conciencia personal, influyen en nuestra percepción y en nuestro actuar. Esta dimensión del aprendizaje organizacional incluye el compartir nuestro pensamiento con otros de manera efectiva y teniendo nuestro pensamiento abierto a la influencia de otros.

Construcción de una misión y visión compartida.- Senge (1998) menciona que toda visión que es compartida proceden de una fuerza que tiene un común interés, también nos menciona que esta disciplina es la fuente de vida en toda organización, ya que ofrece reunir e impulsar el aprendizaje, tener una verdadera visión que se comparta genera el deber de muchas personas, ya que ésta irradia la visión propia de aquellas personas.

Trabajo en equipo. - Según Senge (1998) esta disciplina involucra tener dominio del diálogo y el debate o discusión, dos formas para conversar en equipo. Mediante el diálogo, la indagación es independiente y creativa tanto de asuntos complejos como sutiles, desarrollando y anteponiendo el escuchar a los demás, dejando nuestras propias perspectivas

y en el debate o discusión se mostraran y defenderán diferentes perspectivas buscando apoyar la mejor decisión que se tenga que tomar, por lo tanto el dialogar y discutir son dos elementos que se complementan fuertemente, sin embargo en la mayor parte de los equipos no se tiene la capacidad para diferenciar entre ambos, así como actuar conscientemente entre los dos (pp. 258-259).

Pensamiento sistematico.- Senge, (n.d.) manifiesta que el nivel más amplio, el pensamiento sistémico abarca una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso común. Este campo incluye la cibernética y la teoría del caos, la terapia guesáltica, la obra de Gregory Bateson, Russel Ackoff, Eric Trist, Ludwig Von Bertalanffy y el Santa Fe Institute, y una docena de técnicas prácticas para graficación de procesos.

Dimensiones del Desempeño docente

Durante los últimos años, América Latina y el Caribe se han convertido en una muestra de transformación para la educación debido a sus grandes avances en el uso de políticas educativas. Además, vale la pena mencionar que la innovación involucra a todos los actores educativos: escuela, estudiantes, padres, comunidad y Especialmente, el profesor. La mejora de la educación debe considerar principalmente en el cambio de paradigma del papel del profesor en la escuela. (Gálvez & Milla, 2018).

Capacidades pedagógicas

Para Valdés (2009, p 61): “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”.

Con respecto (Palomino, 2012) en su tesis el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes menciona que a las capacidades pedagógicas acompañan al desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social.

Emocionalidad

Se identifica a las cualidades psicológicas y personales como las necesarias para la labor docente (vocación). El docente debe tener un adecuado reconocimiento de su estado anímico y entender el de los demás y utilizarlos como herramientas facilitadoras de un adecuado desempeño docente y sobre todo sentirse reconocido por ello (Reyes Manrique, 2016).

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos constituyen la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2009, p. 66).

Responsabilidad

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones tales como: la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. (Manrique Reyes, 2016).

Relaciones interpersonales

Zaldívar, D (2010), citado por (Castaño Gómez et al., 2016) define que las personas en el transcurso de su vida se relacionan con los padres, hijos, amistades, compañeros de diferentes contextos, entre otros, y que a través de estas relaciones se intercambian formas de sentir y de ver la vida; además de compartir necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones las denomina relaciones interpersonales.

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Materiales y métodos

Según Hernández et al. (2014), la investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Es decir, primero se describieron las variables consideradas (Aprendizaje organizacional y desempeño docente), y luego se efectúa las correlaciones para analizar cuál es la relación

entre ambas variables. El diseño de investigación está dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, porque no se manipuló la variable de estudio durante la investigación y transeccional y porque se tomaron los datos en un momento determinado, no experimental, transeccional, cuyas variables carecen de manipulación intencional, se realiza en un periodo de tiempo.

Luego determinar la confiabilidad del instrumento de medición de esta investigación se aplicó el alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0,797 de confiabilidad en la variable Aprendizaje organizacional y 0,845 de confiabilidad del desempeño docente. El alto valor de confiabilidad, cercano a uno (1) es una evidencia que es altamente confiable, así como la consistencia interna de los ítems de cada variable. Y finalmente se aplicará el google encuesta y se procederá a enviar a su WhatsApp dirigidas a un número de docentes de nivel secundario, se procederá a procesar datos en el drive. (Hernández et al., 2014).

Tabla 1.

Fiabilidad del instrumento de la variable Aprendizaje organizacional

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	25

Fuente: propia del proyecto, datos estadísticos SPSS

Tabla.2

Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	24

Fuente: propia del proyecto, datos estadísticos SPSS

El instrumento de aprendizaje organizacional

Nombre : Cuestionario de Aprendizaje organizacional para docentes

Autor : Adaptado de Senge (1992)

Aplicado :Tipiana Román Rosa (2018)

Evaluación : Individual

Tiempo de evaluación:15 minutos

Número de ítems :25 Ítems

Escala de valores : Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Dimensiones que evalúa: Dominio personal, Modelos mentales, Visión compartida, trabajo en equipo, Pensamiento sistémico.

Lugar de Aplicación : Docentes de las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu 2021.

El instrumento de desempeño docente

Nombre : Cuestionario de desempeño docente

Autor : Ángel Ramírez Mejía (2015)

Evaluación : Individual

Tiempo de evaluación: 20 minutos

Número de ítems : 24 Ítems

Escala de valores : Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Dimensiones que evalúa: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad, Relaciones interpersonales.

Lugar de Aplicación : los docentes de las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu 2021

Resultados

La prueba de normalidad, el g es menor de 50 por lo tanto se trabajará con la prueba de Shapiro - Wilk, así mismo el valor de significancia (Sig.) es de ,024 y ,009 < 0.05, equivalente a que la distribución de datos corresponde a no normal, por lo tanto, la hipótesis es no paramétrica.

- **H₀**: No existe relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente es directa y significativa en las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu – 2021.
- **H_a**: Existe relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente es directa y significativa en las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu – 2021.

En la tabla 2, se muestra que el coeficiente Rho de Spearman es 0,736** (podemos decir que la correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral, entonces existe una correlación positiva considerable de acuerdo a la baremación entre las variables, con $p=0,00$ ($p < 0.05$),

p valor es menor al 0.05% entonces se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Ha), que afirma aprendizaje organizacional y el desempeño docente tiene una relación directa y significativa en las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu 2021.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación y determinación de Rho de Spearman de aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu 2021.

		Apren_ Organizac		
		ional	Desp_ docente	
Rho de Spearman	Apren_ Organizacional	Coefficient de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño_ docente	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 3, se muestra que el coeficiente Rho De Spearman es 0,616, la correlación es significativa moderada en el nivel 0,01 bilateral, entonces existe una correlación positiva considerable de acuerdo a la baremación entre las variables, con $p=0,00(p<0.05)$. donde el aprendizaje organizacional y la capacidad pedagógica hay una relación directa y significativa, a mayor organización por parte de los docentes hay una capacidad pedagógica mayor en formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y con un alto grado de desempeño en una institución educativa.

En la tabla 3, se observa que el coeficiente Rho De Spearman es 0,633, la correlación es significativa moderada en el nivel 0,01, hay una correlación positiva considerable a mayor organización la emocionalidad del docente tendrá un estado de ánimo para resolver retos o problemas, a su vez las emociones y el bienestar ayudan y estimulan el aprendizaje, activando redes neuronales, por lo tanto, los aprendizajes se consolidan de mejor manera.

Donde el coeficiente Rho de Spearman es 0,621** existe una correlación positiva significativa en el nivel 0,01 bilateral, considerable de acuerdo a la baremación entre las variables, Aprendizaje organizacional y la dimensión responsabilidad a mayor aprendizaje en una organización hay una responsabilidad se refiere al cumplimiento de sus funciones tales como: la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas por parte del docente.

El coeficiente Rho de Spearman es 0,586** (podemos decir que la correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral, entonces existe una correlación positiva considerable entre el aprendizaje organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, donde el p valor es menor al 0.05% entonces se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Ha).

Tabla.2

Resumen de Coeficiente de correlación y determinación de Rho de Spearman de las dimensiones en las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu 2021.

		Correlaciones					
		Apren_Org	Capac_ped	Emocio	Resp	Relac_inte	
		anizacional	adógica			ro	
Rho de Spearman	Apren_Organizaci onal	Coeficiente de correlación	1,000	,615**	,633**	,621**	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50	50
	Capac_pedagógica	Coeficiente de correlación	,615**	1,000	,675**	,567**	,418**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,002
		N	50	50	50	50	50
	Emocio	Coeficiente de correlación	,633**	,675**	1,000	,684**	,700**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	50	50	50	50	50
	Resp	Coeficiente de correlación	,621**	,567**	,684**	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	50	50	50	50	50
	Relac_interp	Coeficiente de correlación	,586**	,418**	,700**	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,000	.
		N	50	50	50	50	50

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

DISCUSIÓN

En la presente investigación se busca determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente, el nivel de significancia “p” “value” alcanzado es de 0.00 donde su valor es menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe una relación con los docentes de las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu 2021. Por otro lado los resultados similares fueron los obtenidos por Román (2018), Quincho Flores (2018) y Santiago, M (2017), en su tesis que presentada a la Universidad de Chile, con el tema de caracterización del proceso de aprendizaje organizacional en United Airlines, Chile establece que el aprendizaje organizacional es un proceso no terminado y se da a través de un proceso de manera constante y continuo. Además, se observó que los empleados aprenden de manera grupal y en equipo cuando interactúan y esto es a través de la socialización. Así mismo, tiene un valor de relación entre las variables de r de Spearman = 0.410 donde este valor significa, según la tabla de correlaciones, que es una correlación positiva moderada y sus magnitudes son directamente proporcionales. Para Arbaiza (2017, p.152), el aprendizaje organizacional es una parte muy importante en el desarrollo y aplicación de las operaciones de una institución, porque ayuda de manera eficiente los procesos, es ahí donde se dan nuevos conocimientos y capacidades. A mayor aprendizaje organizacional mayor desempeño en los docentes.

CONCLUSIONES

- Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente tiene una relación directa y significativa en las Instituciones Educativas Básica Regular del Distrito Manu 2021, siendo el valor de Rho de Spearman es 0,736**con nivel 0,01 bilateral, existe una correlación positiva considerable.
- Para determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y sus dimensiones: Capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales son significativas en el nivel 0,01 bilateral, entonces existe una correlación positiva considerable de acuerdo a la baremación entre las variables, con $p=0,00(p<0.05)$, p valor es menor al 0.05% entonces se determinó rechazar la

hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Ha). Si bien es cierto que cada docente aporta sus experiencias y conocimientos, cuando se socializa, logran consolidarse aprendizajes y el equipo toma las decisiones de cómo afrontar nuevas situaciones que le permitan seguir aprendiendo.

REFERENCIAS

- Ancallí, T. F. H. (2014). *Percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo de la I.E.B.R. Horacio Zevallos Gámez del nivel secundario, del distrito Huepetuhe, 2017*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_8f7fe7d106c669f829ec534619f5259d
- Bejarano, A. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_f8f5db85d81d6aca4d92aa7719428bc1
- Carbajal, C. (2018). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2257?show=full>
- Castaño Gómez, P. A., Henao Hincapie, L. J., & Martínez Suárez, D. M. (2016). *Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: Un estudio de percepción*.
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2935/1/Comunicacion_Relaciones_Interpersonales_Henao_2016.pdf
- Drucker, P. (2002). *Dialnet-ElAprendizajeOrganizacionalComoEjeDeDesarrolloEnLa-5056942*.
<https://es.scribd.com/document/320704942/Dialnet-ElAprendizajeOrganizacionalComoEjeDeDesarrolloEnLa-5056942-pdf>
- Escobar Castillo. (2018). *El Nivel de Aprendizaje Organizacional en los colaboradores de la UGEL N°04- Trujillo Sur Este-2018*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24008>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hartono, E., Wahyudi, S., & Harahap, P. (2017). *Does Organizational Learning Affect the*

- Performance of Higher Education Lecturers in Indonesia? The Mediating Role of Teaching Competence*. 12(4), 865–878.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1144864.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. In Intergovernmental Panel on Climate Change (Ed.), *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis* (Vol. 53, Issue 9). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Huarcaya, E. Q., & Torres, S. V. (2017). *La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas*. 20, 407–421.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14050>
- Leavitt, C. C. (2011). *Three organizational Learning Theories*. 435.
- Leiva, M. (2018). *Cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los*.
- Martínez, Á. E. (2007). The meaning in the culture: Basic concept to organizational learning. *Universitas Psychologica*, 6(1), 155–162.
- Palomino Zamudio, F. C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1693>
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Recuperado de
<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevascompetencias-para-ensenar.pdf>
- Quincho Flores. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao , 2017*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20793?locale-attribute=es>
- Quispe, H. (2019). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Mejía. (2015). *El aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa n° 2073 ricardo bentín del distrito del rímac*.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/905?show=full>

- Reyes Manrique, M. E. (2016). Relación Entre Habilidades Sociales Y Desempeño Docente Desde La Percepción De Estudiantes Adultos De Universidad Privada En Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 10(2), 17–31. <https://doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Román, T. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente Piedra – 2017*.
- Senge, P. (n.d.). *7 Hábitos En La Práctica*.
- Sulluchuco, F. (2016). *Enrique Guzmán y Valle Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas*.