

NOMBRE DEL TRABAJO

Articulo AO-RL - Revisado.docx

RECuento DE PALABRAS

4253 Words

RECuento DE CARACTERES

25826 Characters

RECuento DE PÁGINAS

15 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

69.4KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 25, 2024 11:32 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 25, 2024 11:33 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Aprendizaje organizacional y su relación con el rendimiento laboral en una municipalidad del departamento de San Martín

Organizational learning and its relationship with work performance in a municipality in the department of San Martín

Zoilita Tello Fasanando
 Universidad Peruana Unión
 zoilitatello@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-4082-2255>

Jheyson Joselito Arevalo Cavanillas
 Universidad Peruana Unión
 jheysonarevalo@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-7618-303X>

Ulises Díaz Castillo
 Universidad Peruana Unión
 ulises.diaz@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3566-2832>

Resumen

Aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual una organización mejora su capacidad de adquirir, compartir y utilizar conocimientos y habilidades para adaptarse y prosperar en un entorno cambiante y el rendimiento laboral es grado en el cual un empleado cumple con las expectativas y objetivos de su rol. El propósito del estudio fue determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de una municipalidad de Perú. Para ello, se empleó una metodología básica con un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental-transversal. Los participantes fueron 242. Se utilizó la "escala de medición del AO" para evaluar el aprendizaje organizacional y la "escala de RL" para medir el rendimiento laboral. El análisis reveló un coeficiente Rho de 0,573 con un valor p de 0.000, indicando una relación positiva considerable. Esto sugiere que si se propicia mayor aprendizaje organizacional el rendimiento laboral aumentará en beneficio de la institución.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, rendimiento laboral, entidad pública, objetivos.

Abstract

Organizational learning is the process through which an organization enhances its ability to acquire, share, and utilize knowledge and skills to adapt and thrive in a changing environment, and job performance is the degree to which an employee meets the expectations and objectives of their role. The purpose of the study was to determine the relationship between organizational learning and job performance in the employees of a municipality in Peru. A basic methodology with a quantitative approach, a descriptive-correlational scope, and a non-experimental cross-sectional design was employed. The participants were 242. The "organizational learning measurement scale" was used to evaluate organizational learning, and the "job performance scale" was used to measure job performance. The analysis revealed a Rho coefficient of 0.573 with a p-value of 0.000, indicating a considerable positive relationship. This suggests that fostering greater organizational learning will enhance job performance, benefiting the institution.

Keywords: Organizational learning, job performance, public entity, objectives.

Introducción

En el contexto actual, las organizaciones se enfrentan a cambios significativos impulsados por la globalización y la tecnología, lo que exige una constante actualización y adaptación. El aprendizaje organizacional (AO) se ha convertido en un factor crucial para mantener la competitividad y eficiencia, tanto en organizaciones públicas como privadas. Diversos estudios han señalado que el AO facilita la transferencia de conocimientos y habilidades dentro de la organización, lo que, a su vez, mejora el rendimiento laboral de sus integrantes (Passailaigue & Estrada, 2016; Rodríguez et al., 2020; Mamani & Estrada, 2020; Vega et al., 2019).

En el Perú, las municipalidades se enfrentan a importantes desafíos, como la falta de recursos asignados y la necesidad de optimizar sus procesos internos. Según Rojas (2019), uno de los principales obstáculos es la falta de familiaridad de los empleados con herramientas tecnológicas modernas, lo que limita su capacidad de adaptación y eficiencia. En este sentido, Baquerizo & Estrada (2019), sugieren que la mejor manera de afrontar estos retos es mediante la capacitación continua del personal, impulsando su desarrollo.

En las instituciones públicas, particularmente en el ámbito municipal, el aprendizaje organizacional se convierte en una pieza clave que no solo implica la adquisición de nuevos conocimientos, sino también la capacidad de aplicarlos de manera efectiva en el

entorno laboral. Montero & Ureña (2021), destacan la importancia de que los gestores municipales promuevan un entorno que facilite el AO, lo cual mejora el desempeño laboral de los colaboradores y, por ende, la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Asimismo, estudios recientes han demostrado que un entorno laboral favorable, que incluya acceso a tecnología y una cultura organizacional que fomente el aprendizaje continuo, puede mejorar significativamente el rendimiento laboral (Angulo et al., 2021; Rivera, 2019). Esto se traduce en una mayor eficiencia y efectividad en la ejecución de las tareas municipales, beneficiando tanto a la organización como a los ciudadanos.

En este contexto, se desarrolla la labor de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, una entidad alineada con el propósito esencial de las municipalidades: gestionar y dirigir los asuntos locales en beneficio de la comunidad. Entre sus responsabilidades se encuentran la prestación de servicios básicos, la elaboración y ejecución de planes de ordenamiento territorial y urbanismo, la promoción del desarrollo económico local, la implementación de programas sociales para mejorar la calidad de vida, la colaboración en la seguridad ciudadana y la promoción de la participación comunitaria en la toma de decisiones y en la administración pública. Todo ello con el fin de garantizar el bienestar y el desarrollo sostenible de la comunidad. Para cumplir con este propósito, es fundamental contar con colaboradores que demuestren un alto rendimiento laboral.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Marco Teórico

Aprendizaje Organizacional (AO)

El aprendizaje organizacional es un concepto amplio y multidimensional que ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. En el ámbito organizacional, se ha convertido en una fuente esencial de competitividad. Las organizaciones que fomentan una cultura de aprendizaje continuo permiten que sus miembros adquieran y apliquen conocimientos, lo que contribuye a la resolución de problemas y a la mejora constante de los procesos (Perilla & González, 2021).

El aprendizaje organizacional no ocurre de manera espontánea; requiere la implementación de procesos sistémicos de comunicación y gestión del conocimiento que faciliten la captura, distribución y mejora continua de la información dentro de la organización (Rueda et al., 2020). Para ello, es fundamental que las organizaciones de

desarrollo mecanismos efectivos que promuevan un entorno de aprendizaje inclusivo, abarcando todos los niveles y sectores.

Diversos autores han definido el aprendizaje organizacional desde distintas perspectivas. López et al. (2017) lo conceptualizan como el conjunto de conocimientos y experiencias adquiridos por los miembros de la organización, creando las condiciones necesarias para que dicho conocimiento se utilice en beneficio de la misma, mejorando la eficiencia y ejecución de los procesos. Por otro lado, Rivas et al. (2022), describen el aprendizaje organizacional como un proceso que implica el desarrollo de habilidades y capacidades, especialmente en el ámbito académico, con el objetivo de mejorar el desempeño docente. Asimismo, Rueda et al. (2020), señalan que el aprendizaje organizacional es una respuesta adaptativa que permite a las organizaciones aprender a partir de la práctica y la reflexión, siempre que los procesos sistémicos sean gestionados adecuadamente y se mantengan un entorno de calidad. En este contexto, se puede definir el aprendizaje organizacional como un proceso de desarrollo continuo entre los colaboradores, en el cual las condiciones laborales desempeñan un papel crucial para la formación de habilidades y la capacidad de adaptación a nuevos cambios.

En esa línea López et al. (2012), identifican tres dimensiones clave del aprendizaje organizacional: la cultura organizacional, la claridad estratégica y el aprendizaje grupal. *La cultura de aprendizaje*²⁴ se refiere a la capacidad de la organización para adaptarse y crear nuevos conocimientos. *La claridad estratégica* implica la comprensión de la misión y visión de la organización y cómo el rendimiento individual contribuye a estos objetivos. ²⁷ Finalmente, *el aprendizaje grupal* se refiere al conocimiento colectivo que se genera a través de equipos de trabajo, lo que fomenta altos niveles de aprendizaje organizacional.

Rendimiento Laboral (RL)

El rendimiento laboral es una variable de estudio que ha despertado un creciente interés en diversas disciplinas debido a su impacto directo en la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Este rendimiento está condicionado por una variedad de factores tanto organizacionales como personales, los cuales influyen en la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos (León et al., 2018).

En las organizaciones modernas, se busca crear ambientes laborales que ofrezcan seguridad y garantías a los colaboradores, incluyendo beneficios para sus familias. Esto, a su vez, fomenta una mayor identificación y compromiso de los empleados con la organización, lo que contribuye a mejorar su rendimiento (Gabini, 2018).

El rendimiento laboral puede definirse como el conjunto de comportamientos y actitudes que los empleados exhiben en el desempeño de sus actividades, y se mide en función de las competencias y los resultados alcanzados (Gabini, 2018). Según Calcina (2014), el rendimiento está estrechamente relacionado con la experiencia y la práctica diaria del trabajador en su función, lo que lo convierte en un especialista en su área y, por ende, mejora su desempeño.

Conceptualmente, el rendimiento laboral se entiende como la especialización y la eficiencia del trabajador en sus actividades cotidianas, siendo influenciado tanto por el ambiente de trabajo como por la cultura organizacional. Según Gabini & Salessi (2016), incluyen el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto. *El rendimiento en la tarea* se refiere a la competencia del empleado en actividades esenciales para la organización. *Los comportamientos contraproducentes* son acciones que van en contra de las políticas de la organización. *El rendimiento en el contexto* incluye actividades cooperativas que benefician a la organización, aunque no sean formalmente requeridas.

El aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral están intrínsecamente relacionados. Un entorno organizacional que promueve el aprendizaje continuo y la adaptación facilita un mejor desempeño de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito y sostenibilidad de la organización.

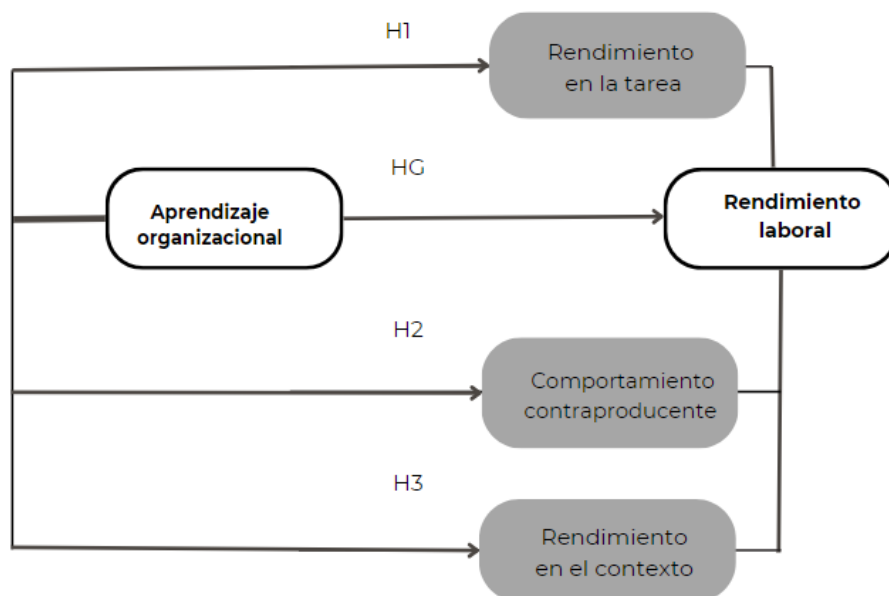


Figura 1.
Marco y modelo teórico

Metodología

Para llevar a cabo este estudio se utilizó una investigación de tipo básica, ya que sirve como fundamento teórico para investigar temas específicos (Paniagua & Condori, 2018). El enfoque de esta investigación es cuantitativo, pues se analizan los datos recogidos mediante técnicas estadísticas (Sánchez, 2019). Además, el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional; según Hernández et al. (2014), una investigación descriptiva busca presentar información específica del estudio y es correlacional porque intenta determinar el grado de relación entre dos variables. Finalmente, se empleó un diseño no experimental-transversal; es no experimental porque las variables no se manipulan de manera intencional y transversal porque los datos se recopilarán en un momento determinado (Díaz & Calzadilla, 2016).

Población

Los participantes de esta investigación fueron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (MPM) de las diversas áreas. En junio de 2024, según el área de personal, había 255 empleados con diferentes modalidades de contrato; Veiga et al. (2017), definen una población a personas con características comunes de interés para el investigador. *Los términos de inclusión:* se incluyeron los empleados que mantenían una relación laboral con la municipalidad al momento de la investigación y *se excluyeron* aquellos que no desearon participar, que estaban de vacaciones o con licencia por distintos motivos. Teniendo en cuenta estos criterios, la población final fue de 242 trabajadores, ya que 7 decidieron no participar, 3 estaban de vacaciones y 3 estaban con licencia.

Muestra

La muestra considerada para este estudio incluyó a 242 trabajadores de la MPM, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico e intencional por conveniencia. Hernández & Carpio (2019), mencionan que las muestras intencionales consideran a participantes con características comunes y de interés para los investigadores.

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

En primer lugar, se solicitó autorización a los responsables de la gestión de la MPM, luego de tener el documento se procedió a recolectar los datos. Para recolectar la información, utilizamos la encuesta como técnica, realizándola de manera virtual por medio del aplicativo Forms de Microsoft,

El primer instrumento de recolección de datos utilizado fue el AO, adaptado y validado por López et al. (2012), compuesto por 3 dimensiones: cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal, con un total de 18 reactivos. El segundo instrumento,

diseñado y validado por Gabini & Salessi (2016), también consta de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, con 13 reactivos.

Estos instrumentos se miden por medio de la escala de Likert de 5 puntos.

Ambos instrumentos fueron revisados por tres jueces especializados en aspectos teóricos, metodológicos y prácticos. Además, se empleó el índice ²¹ Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniéndose un valor de 0,95 para la escala de AO y 0,83 para la escala de RL. Estos valores indican una confiabilidad aceptable, ya que superan los estándares mínimos aceptados ($>0,7$) (Soler et al., 2012).

Análisis de datos

² Para el procesamiento de los datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS 26 y el programa Excel. La fiabilidad se evaluó mediante el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach. La estadística descriptiva se empleó para determinar los niveles de percepción de las variables. La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se utilizó para decidir el uso del coeficiente adecuado, y dado que los resultados mostraron un nivel de significancia menor a 0.05, se optó por utilizar el coeficiente Rho Spearman (Fau et al., 2020).

Para determinar los niveles de relación, se consideró el rango de correlación propuesto por Mondragón (2014), que define: 0 = no hay correlación, de 0.01 a 0.10 = correlación positiva débil, de 0.11 a 0.50 = correlación positiva media, de 0.51 a 0.75 = correlación positiva considerable, de 0.76 a 0.90 = correlación positiva muy fuerte, y de 0.91 a 1 = correlación positiva perfecta.

⁴ **Resultados**

Atributos de los participantes

En la Tabla 1 se detallan los atributos de las personas que participaron del estudio donde encontramos que el porcentaje mayor son de género masculino con 55.8% equivalente a 135 trabajadores; asimismo en su mayoría son jóvenes cuyo rango de edad con porcentaje más alto son los de 25 a 35 años que hacen un total de 120 que representa el 49.6%; los trabajadores solteros son 167 que representan el 69% y por último los que laboran en la institución entre 1 a 5 años son 131 que hacen un total de 54.1%.

Tabla 1
Descripción de la muestra

		Recuento	%
Género	Masculino	135	55.8
	Femenino	107	44.2
Edad (años)	< 25	43	17.8
	de 25 a 35	120	49.6
	de 36 a 45	52	21.5
	de 46 a 55	16	6.6
	> 56 a más	11	4.5
Estado civil	Soltero	167	69
	Casado	67	27.7
	Divorciado	5	2.1
	Viudo	3	1.2
Tiempo que labora en la institución (años)	< 1	61	25.2
	de 1 a 5	131	54.1
	de 5 a 10	32	13.1
	> 10	18	7.3

Análisis descriptivo de las variables

En la tabla 2 se detalla la percepción que muestran los trabajadores de la MPM en la cual tenemos que la variable AO se encuentra en un nivel alto de percepción así lo afirman 192 trabajadores que hacen un total de 79.3% y en referencia a la variable rendimiento laboral esta también se encuentra en un nivel medio de percepción así lo afirman 185 trabajadores que hacen un total de 76.4%.

Tabla 2
Descripción de la percepción de las variables

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Aprendizaje organizacional	4	1.7%	46	19%	192	79.3%
Rendimiento laboral	2	0.8%	55	22.8%	185	76.4%

2 Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se presentan los resultados de la prueba de normalidad, donde la "sig." fue menor a 0.05. Según Flores et al. (2017), si la sig. es inferior a 0.05, se debe utilizar el coeficiente Rho Spearman. Por esta razón, se optó por emplear esta prueba no paramétrica.

1 Tabla 3

Prueba de normalidad K-S

Variable/dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de aprendizaje	,255	242	,000
Claridad estratégica	,295	242	,000
Aprendizaje grupal	,341	242	,000
AO	,241	242	,000
1 Rendimiento en la tarea	,448	242	,000
Comportamientos contraproducentes	,291	242	,000
Rendimiento en el contexto	,521	242	,000
RL	,342	242	,000

Análisis inferencial

A continuación, se detallan las reglas para determinar la existencia de una relación:

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

-Si el valor p es < 0.05 , existe relación.

En la Tabla 4, se observa que la correlación entre la AO y el RL tiene un valor p = 0.000, lo que indica una relación significativa, y el coeficiente Rho Spearman = 0.573 señala una relación positiva considerable. En cuanto a la relación entre el AO y el rendimiento en la tarea, el valor p = 0.000 también indica una relación significativa, y el Rho Spearman = 0.595 muestra una relación considerable. La relación entre el AO y los comportamientos contraproducentes muestran un valor p = 0.313 lo que indica que no existe relación dado que el p-valor es > 0.5 , y el Rho Spearman = 0.031 refleja una relación positiva débil. Finalmente, la relación entre el AO y el rendimiento en el contexto tiene un valor p = 0.000, indicando una relación significativa, y el Rho Spearman = 0.570 señala una relación positiva considerable.

14

Tabla 4
Análisis de correlación

Variable/dimensión	Rho Spearman	p-valor	N
AO – RL	,573	.000	242
AO – Rendimiento en la tarea	,595	.000	242
AO – Comportamientos contraproducentes	,031	.313	242
AO – Rendimiento en el contexto	,570	.000	242

3

Discusión

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el AO y RL de los trabajadores de la MPM. Tras procesar los datos, se encontró un coeficiente Rho de 0.573 con un valor - p de 0.000, lo que indica una relación positiva considerable. Esto sugiere que de existir mayor apoyo hacia el aprendizaje organizacional esto impactará en el rendimiento laboral de muestran los trabajadores.

Los resultados de este estudio son consistentes con los hallazgos de Mamani & Estrada (2020), quienes encontraron un coeficiente Rho de 0.492 con un valor p de 0.000, indicando que si el personal no promueve ni desarrolla acciones adecuadas, no logrará un rendimiento laboral óptimo. Concluyen que es esencial que el desarrollo sus conocimientos y habilidades para mejorar su rendimiento.

En esa misma línea los hallazgos de Zazueta et al. (2021), quienes identificaron una relación positiva y significativa entre el AO y RL, mostrando que, en las organizaciones, la recepción, compartimiento e intercambio de conocimientos a través del aprendizaje organizacional influye significativamente en el desempeño laboral.

Así también Huaita & Luza (2018), concluyeron que un ambiente laboral con herramientas tecnológicas mejora el rendimiento; Gálvez & Milla (2018), también destacan la importancia de evaluar el desempeño de los trabajadores y el fomento del desarrollo de aprendizaje organizacional ya que estos se complementan.

Además, Espinoza et al. (2020), muestran que el desarrollo óptimo del trabajador está motivado en gran medida por el contexto de tarea, la integración social, el trabajo colaborativo y el manejo de sus funciones. En estos contextos, los trabajadores muestran un rendimiento laboral meritorio. Castañeda (2015), afirma que hay cuatro condiciones (cultura, formación, claridad estratégica y soporte organizacional) que facilitan el

aprendizaje organizacional, resultando en un alto rendimiento laboral de los trabajadores. Finalmente, Martínez et al. (2016), consideran que el fomento del aprendizaje en la organización es pieza clave para conseguir objetivos organizacionales y que se debe propiciar el acceso a capacitaciones para mejorar la imagen de las entidades públicas.

²⁶ En este estudio se llega a la conclusión que en la MPM es indispensable el aprendizaje organizacional, el apoyo por parte de los responsables de la gestión en temas de capacitación que propicie aprendizaje, este impactará en el rendimiento laboral de los trabajadores y se verá reflejado ¹² en el cumplimiento de los objetivos y la mejora de la calidad de vida de la población de la jurisdicción.

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 Kever, 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>
- Flores, E., Miranda, M. G., & Villasís, M. A. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- 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., Vallaes, 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>
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- 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, 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, Helen Juddy, & Estrada Araoz, Edwin Gustavo. (2020). El aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. *Conrado*, 16(75), 397–402. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400397&lng=es&tlng=es.
- 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>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- 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>
- 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. Alejandra. (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>
- Rodríguez Barón, R. M. ., Cuan Rojas, M. V. ., & Pacheco Ruiz, C. . (2020). Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público. *Aglala*, 11(S-1), 80–89. Recuperado a partir de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/1758>
- 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>
- Sánchez, M., & Nava, M. (2007). Sistemas y barreras de la comunicación en institutos universitarios tecnológicos del municipio Cabimas, Estado Zulia, Venezuela. *Enlace*, 4(3), 1–11. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-75152007000300006
- 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>
- Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Revista Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Vega Martínez, Javier Eduardo, Martinez Serna, María del Carmen, & Párga Montoya, Neftalí. (2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. *Investigación administrativa*, 48(124) http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200006&lng=es&tlng=es
- 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>

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	scielo.org.bo Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Internet	1%
5	coursehero.com Internet	<1%
6	Universidad EAN on 2024-08-17 Submitted works	<1%
7	repositorio.unaj.edu.pe Internet	<1%
8	researchgate.net Internet	<1%

9	repositorio.upci.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Internet	<1%
12	hotmart.com Internet	<1%
13	alvarezdesanti.or.cr Internet	<1%
14	revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe Internet	<1%
15	revistas.usfx.bo Internet	<1%
16	ced.travel Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-16 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-15 Submitted works	<1%
19	mundoejecutivo.com.mx Internet	<1%
20	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%

21	repositorio.uncp.edu.pe Internet	<1%
22	bienestarfamiliar.gov.co Internet	<1%
23	mivi.gob.pa Internet	<1%
24	pignc-ispi.com Internet	<1%
25	asamblea.racsa.co.cr Internet	<1%
26	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
27	sedici.unlp.edu.ar Internet	<1%