



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes
de un instituto superior tecnológico público, 2022

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

AUTOR:

Herrera Masias, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-4632-2550)

ASESORAS

Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

Dra. Sevilla Sánchez, Regina Ysabel (orcid.org/0000-0001-6701-128X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por iluminar mi camino.

A SMDF por el apoyo constante e incondicional en momentos de dificultad.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la respetada Universidad César Vallejo; en especial a las asesoras: Dra. Jessica Palacios y Dra. Ysabel Sevilla, por compartir conocimiento, orientación, recomendación en cada revisión; logrando enriquecer significativamente este trabajo.

Finalmente, a todas las fuentes académicas y profesionales que consulté, cuyas investigaciones y trabajos previos han sido una fuente fundamental de información y referencia.

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMAD DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesora de la Tesis titulada: "**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, 2022**", cuyo autor es HERRERA MASIAS, MIGUEL ANGEL constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **Miguel Angel Herrera Masías**, egresado de la Escuela de Posgrado, del Programa académico de maestría en **Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: **“APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, 2022”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de agosto de 2023

Apellidos y Nombres del Autor: HERRERA MASIAS MIGUEL ANGEL	
DNI: 10132967	Firma 
ORCID: 0000-0003-4632-2550	

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGIA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
Referencias	39
Anexos	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable aprendizaje organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 2 Niveles de la variable compromiso laboral docente y sus dimensiones	26
Tabla 3 Prueba de normalidad	27
Tabla 4 Correlación aprendizaje organizacional y compromiso laboral docente	28
Tabla 5 Cultura de aprendizaje y compromiso laboral docente	28
Tabla 6 Claridad estratégica y compromiso laboral docente	29
Tabla 7 Aprendizaje grupal y compromiso laboral docente	30
Tabla 8 Validez de contenido del instrumento: Cuestionario de aprendizaje organizacional	52
Tabla 9 Validez de contenido del instrumento: Cuestionario de compromiso laboral docente	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama simbólico de correlación	18
Figura 2 Niveles de la variable aprendizaje organizacional y sus dimensiones	25
Figura 3 Niveles de la variable compromiso laboral docente y sus dimensiones	26

RESUMEN

Este trabajo se enfocó en establecer una conexión existente para el aprendizaje organizacional con el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico en Lima, 2022. La presente se formula como básica descriptiva, asume un esbozo no experimental y un estándar de relación mutua. La muestra consistió en 150 docentes, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. La información se tomó utilizando dos instrumentos: cuestionario de aprendizaje organizacional y cuestionario de compromiso laboral docente, las cuales fueron adaptadas y se validaron por la opinión de expertos entendidos del tema y ambas obtuvieron una confiabilidad de 0,886. Se llegó a dilucidar que se presenta una interacción moderada del aprendizaje organizacional en relación con el compromiso laboral docente, arrojando un Rho de Spearman= 0.498, sumado a esto se encontró también una interacción mutua positiva moderada entre el aprendizaje grupal con el compromiso laboral docente ($r=0,585$) y ninguna correlación negativa.

Palabras clave: aprendizaje organizacional, compromiso laboral docente.

ABSTRACT

This work focused on establishing an existing connection for organizational learning with the labor commitment of teachers from a higher technological institute in Lima, 2022. This is formulated as basic descriptive, assumes a non-experimental outline and a mutual relationship standard. The sample consisted of 150 teachers, selected by non-probability sampling for convenience. The information was collected using two instruments: the organizational learning questionnaire and the teacher work commitment questionnaire, which were adapted and validated by the opinion of experts who knew the subject and both obtained a reliability of 0.886. It was possible to elucidate that there is a moderate interaction of organizational learning in relation to teacher work commitment, yielding a Spearman's Rho = 0.498, added to this, a moderate positive mutual interaction was also found between group learning with teacher work commitment ($r=0.585$) and no negative correlation.

Keywords: organizational learning, work commitment teacher

I. INTRODUCCIÓN

No es ajeno para nadie los diferentes cambios sociales, tecnológicos climáticos que el mundo enfrenta actualmente. Sin ir muy lejos el planeta sale de una de las peores pandemias, el covid19 que cobró millones de víctimas de toda índole social, racial y religioso a nivel mundial. Las economías mundiales también se vieron afectadas, innumerables empresas de diversos sectores a nivel mundial colapsaron, también muchas empresas sobrevivieron y no es la primera vez, muchas de estas empresas de gran trayectoria y reconocimiento han podido superar esta y otras catástrofes (Cohen, 2007).

Por otra parte, organizaciones de alcance global han desarrollado o se han alineado a la agenda 2030 y la organización internacional del trabajo (OIT 2014) no es la excepción; tal es así que, en su agenda de desarrollo 2030 respaldaron la idea de que las tecnologías innovadoras requieren un esfuerzo significativo del aprendizaje, donde la experiencia de otros países resulta de gran valor. Referido documento también hace mención que en las economías en desarrollo, los profesionales científicos e intelectuales, así como directores y gerentes, invierten muchas horas en mostrar su compromiso hacia la organización.

En el presente, una gran parte de las instancias gubernamentales, enfocadas en el ámbito del trabajo y la educación, de América Latina, así como las organizaciones empresariales y de trabajadores, resaltan la relevancia del aprendizaje organizacional en los métodos que se realizan para mejorar el rendimiento en las empresas (Mertens, 1999). Asimismo, Robbins (2009) menciona que el compromiso laboral de un colaborador, es como un estado mental, que mostró o describió los deseos, carencias o cometidos que los colaboradores pueden presentar sobre la organización donde trabajan, lo que determinó el nivel de conexión con los propósitos de la organización.

En Colombia, el estudio realizado por Lara (2017) concluyó que el aprendizaje organizacional se considera como una estrategia esencial para adquirir conocimiento y generar ventajas competitivas. En línea con esto, el

Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en 2006 definió la competitividad como el producto del mutuo actuar de diversas condiciones y factores que afectan el funcionamiento de las empresas, tales como infraestructura, capital humano, investigación y desarrollo tecnológico.

En el Perú la investigación de Quispe y Vigo (2017) que realizaron en instituciones educativas públicas, desde un enfoque global, el rendimiento laboral de los enseñantes se ve impactada por el desarrollo del aprendizaje dentro de la entidad; el cual contribuye a la institución. Además, el mejoramiento de la organización requiere un trabajo mancomunado de los docentes, para que se desempeñen grupalmente y mejoren la capacidad para un aprendizaje constante como organización, que se creen conocimientos y se aprenda, destacando el aprendizaje desde un punto organizacional (Rodríguez y Herrera 2021).

Los orígenes del aprendizaje organizacional (AO) tiene sus raíces en la idea empresarial sustentado en el conocimiento, según lo expresado por Garzón y Fischer (2009) este tema es referido como la capacidad de las entidades de realizar la creación, estructuración y el tratamiento de la información a través de sus propias investigaciones, con el objetivo de generar nuevos conocimientos o desarrollar nuevas competencias, que aporten al diseño de productos y servicios. Adicional a lo mencionado, en un estudio realizado por Hernández (2008), la conexión emocional y el compromiso orientado la organización, involucra la identificación, asimilación y satisfacción personal con la entidad específica, fomentando mayor participación por parte del individuo.

En los últimos años tanto el Ministerio de Educación como la Dirección Regional de Lima presentan e implementan cambios en las políticas educativas cuyo fin es mejorar la formación de técnicos profesionales; por lo consiguiente, en aras de lograr lo anteriormente mencionado, a nivel institucional se emite diversas normativas, cuyo afán es cumplir con los nuevos lineamientos; el cual implica mejorar estándares formativos, requiriéndose la participación e interacción de todas las personas vinculadas con la entidad, tanto directivos como docentes.

En el instituto superior tecnológico público José Pardo que presenta una antigüedad de más de 175 años y en la actualidad con más de 150 colaboradores entre docentes y personal administrativo, se ha observado el poco compromiso de los docentes para afrontar estos nuevos retos, a lo cual se suma la carencia de proactividad de los directivos para con los colaboradores y viceversa. Esta deficiente asertividad entre la plana directiva y los docentes trae como consecuencia entre otras cosas, el no poder conciliar un renovado plan de estudios, el incumplimiento de los objetivos del plan anual de trabajo, el bajo índice de alumnos titulados, etc. A este sentir se suma los constantes cambios en las gestiones administrativas, como el cambio anual de director, adherido a esto, las diversas directivas de procedimiento y control para los numerosos procesos relacionados a la gestión de la institución. Es por ello, que se sugiere a los directivos de la institución desarrollar en forma conjunta con los docentes programas de capacitación, talleres de intercambio de experiencias o diseñar actividades de fortalecimiento de lazos amicales.

Por lo expuesto, el reciente estudio de investigación formula como cuestión principal: ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público, 2022? y los problemas específicos se definieron: ¿Cómo se relaciona la cultura del aprendizaje, la claridad estratégica, el aprendizaje grupal con el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022?

Este trabajo de investigación posee una justificación teórica propuesta por Senge (1992) el cual señaló que, es factible tener organizaciones inteligentes, pues las personas están en un constante proceso de aprendizaje. Adicionalmente, se presentó a Xie (2019) quien mencionó que este tipo de instrucción tiene como finalidad que la empresa se establezca como un sistema integrado en el que sus divisiones adquieren conocimiento a partir de su propio desarrollo; por lo consiguiente la utilización de teorías y principios fundamentales permitieron explicar aspectos internos que inciden en el compromiso laboral. La justificación metodológica se realizó por la aplicación de dos encuestas validadas por juicio de expertos y el procesamiento en un software con el cual

se midió la correlación de las variables. Finalmente, la justificación práctica, es que los hallazgos permitieron plantear recomendaciones en base a las relaciones encontradas.

Para abordar el problema y guiar la investigación se esbozó como propósito general el: Establecer la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso laboral docente, de un instituto superior tecnológico público 2022 y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la cultura de aprendizaje, claridad estratégica, el aprendizaje grupal con el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público, 2022.

En consecuencia, la investigación en análisis planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el compromiso laboral docente de un instituto superior tecnológico público, 2022. Asimismo, como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la cultura de aprendizaje, la claridad estratégica, el aprendizaje grupal con el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a la revisión de las investigaciones anteriores de índole nacional se comenzó con el escrito de Peralta et al. (2023), tuvieron como objetivo establecer la importancia del compromiso laboral y académico como uno de los cimientos en la contribución del estado mental de los colaboradores para la buena actividad laboral dentro de la institución. Se constató en la culminación de la investigación, que el compromiso mantiene correlación puntual con la calidad de la enseñanza. Respecto a las actividades, el compromiso brinda amor propio, dicha, apego hacia el desarrollo de las obligaciones. Se llegó a inferir que el compromiso brindó a los colaboradores los mecanismos para hacer frente a los inconvenientes encontrados en su centro de trabajo, señalando la relevancia que deben de dar las entidades y empresas en la atención a este constructo, para mejorar.

En la investigación de Ayala (2022) realizada en Ayacucho, determinó la correlación entre la plana administrativa y el compromiso docente, esta investigación de enfoque cuantitativo presentó como resultado la conexión directa y relevante entre las variables mencionadas anteriormente, pues está se evidenció mediante el coeficiente Rho de Spearman obteniéndose un 0.822, recomendando que el área administrativa de la entidad mejore sus acciones de planeamiento a través de talleres para la satisfacción emocional y mejorar las formas de incentivos de los docentes.

Según Roldan (2020), en su investigación desarrollada en Lima Norte, teniendo como finalidad demostrar el vínculo de las factores cambiantes del aprendizaje organizacional y gestión administrativa, aplicando una pesquisa de tipo aplicada correlacional que adoptó un enfoque correlacional no experimental con un diseño transversal, señaló que el 57,9 % de los colaboradores encontró una aceptación del aprendizaje organizacional en un nivel medio, mientras un 31,6% adoptaron una posición de alta aceptación y solo 10,5% no encontraron aceptación de la mencionada variable, lo que demostró la importancia y relevancia del aprendizaje organizacional en busca del desarrollo y supervivencia de las organizaciones, ante estos resultados concluyo en recomendaciones para la mejora

de la relación entre la plana jerárquica y el personal.

Por otro lado, Becerra (2020) realizó un estudio de tipo cuantitativo buscando analizar cómo interactúa el aprendizaje organizacional con el compromiso institucional de los enseñantes. La pesquisa se enfocó en un esbozo no experimental de estándar descriptivo correlacional y una estructura transversal. Participaron 138 docentes en la muestra, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los resultados mostraron una relación directa y positiva significativa entre los factores cambiantes, con un nivel de correlación de 0.620, indicando una conexión sólida. Además, se encontró que los compromisos de pertenencia, apego y de permanencia, los cuales están en línea con las dimensiones del aprendizaje organizacional de manera positiva.

Por otra parte, Cárdenas (2020) realizó un estudio para determinar las habilidades de gestión inciden en el compromiso laboral docente, en los colaboradores que prestan servicio en educación básica alternativa de la UGEL 05 de Lima, para dicho fin utilizó la forma explicativa de tipo no experimental, transversal. Para obtener la data realizó encuestas y cuestionarios, esto le permitió concluir que las destrezas directivas están relacionadas fuertemente sobre el compromiso laboral de los colaboradores, por lo que recomendó mantener el diálogo abierto y mediante charlas, mejorar la normatividad y hacer más participe al docente, valorando sus ideas o aportes para el mejoramiento institucional.

En la investigación que realizó Quispe (2019) describió al aprendizaje organizacional y sus vínculos con el desempeño de las labores de los docentes. Este estudio, de diseño descriptivo correlacional, conllevó a aplicar cuestionarios a una muestra conformada por 157 enseñantes. Del análisis se determinó que existió una relación mutua significativa entre ambos factores cambiantes en estudio; por lo consiguiente, se ratificó la aceptación del supuesto posible propuesto en el estudio. Además, se identificaron diferencias notables entre los docentes de género masculino y femenino en lo referente al aprendizaje organizacional y su desempeño laboral. Estas divergencias también se manifestaron entre los docentes pertenecientes a diversas escuelas representativas del distrito de Cieneguilla. En

general, las conclusiones de la investigación sugieren que el aprendizaje organizacional es un componente importante en el desempeño de las funciones de los docentes.

Por otro lado, se citó a Marcillo (2019) quien tuvo como meta determinar el interactuar del aprendizaje organizacional con la forma de laborar de los docentes, la pesquisa fue de modelo básica y cuantitativa, asumió un esbozo correlacional asociativo. Se empleó dos instrumentos y para la confiabilidad de los mismos se compararon a través del indicador Alfa de Cronbach, se halló el valor de 0,784 para el instrumento de aprendizaje organizacional, del mismo modo, 0,918 para el instrumento de compromiso de los docentes. En sus hallazgos encontró que el aprendizaje organizacional no se vincula con el actuar de los docentes según la forma estadística de Spearman (ρ) 0,223, entendido como correlación positiva débil, recomendando mejorar las relaciones entre los directivos y los docentes.

Para sumar con los antecedentes se trabajó también con investigaciones internacionales, como: Silva et al. (2022), que se desarrollaron en Lisboa - Portugal, fue una pesquisa, que tuvo como meta evidenciar el papel del apoyo organizacional sentido en el compromiso organizacional afectivo, al final del proceso se revelaron que el impulso organizacional percibido induce positivamente en el compromiso organizacional afectivo, también los estudios encontraron una interacción positiva entre el impulso percibido por colaboradores de parte de la organización y el compromiso afectivo hacia la misma, así como la colaboración en el trabajo y el grado de bienestar laboral. Estos resultados proporcionan importantes contribuciones como: mostrar que la participación laboral puede aumentar la fuerza de apoyo a la organización y el compromiso organizacional afectivo hacia el mismo objetivo, alertando a los gerentes y académicos sobre la importancia de involucrar a los empleados en sus actividades laborales y tareas organizacionales diarias.

Dentro de este grupo, Agudelo (2022), realizó un estudio en Antioquia, Colombia. En este trabajo consideró el papel desempeñado por el compromiso laboral como intermediario en la correlación entre aspectos positivos como el sentido de involucramiento, el quehacer en equipo y el engagement, con el apoyo

organizacional, los cuales han mostrado ser útiles en la disminución de desafíos que afectan la fuerza de trabajo en las empresas y la mejora de la calidad de vida en el trabajo. El punto de vista de esta pesquisa fue cuantitativo con un diseño transversal. De los datos recopilados, se encontró que el apoyo organizacional se asocia considerablemente con los empleados lo que conlleva una disposición elevada para alcanzar objetivos en colaboración con los colegas, estableciendo un vínculo emocional y un compromiso activo con las tareas en cuestión.

También se presentó a Zazueta (2020) el cual realizó un estudio que analizó la construcción del aprendizaje en el interior de una entidad en el desenvolvimiento organizacional, utilizando una óptica cuantitativa y un esbozo no experimental transaccional. El grupo de investigación estuvo integrada por 136 empresas, donde logró destacar que los hallazgos demostraron que se presenta una influencia positiva y explicativa del aprendizaje organizacional. Esto se debió a que el aprendizaje en mención puede ayudar a las organizaciones a generar ventajas competitivas sostenibles; pues, emerge como un proceso capaz de ejercer una considerable influencia en el logro de resultados y desempeños deseables por parte de las organizaciones. No obstante, la forma de como comprender y cuantificar información es un constructo que puede ayudar a las organizaciones a mejorar su innovación, rendimiento, cumplimiento de objetivos, desarrollo de estrategias y gestión del conocimiento.

En la misma línea, Rahja (2019) señaló que la cultura y estructura organizacional con las prácticas de trabajo pueden facilitar los flujos de conocimiento y el aprendizaje en una entidad, los hallazgos sugieren que en las organizaciones globales intensivas en conocimiento deben tener dos dimensiones: una estructura plana y jerárquica, por un lado, y una red de comunidades por el otro. Esta tesis contribuye al campo de la gestión del conocimiento al enriquecer el discernimiento de los elementos que inciden en los flujos de información internos de la organización, propone un marco de síntesis que combina cuatro modelos eminentes de los campos de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional. En el lado práctico, la tesis proporcionó dos herramientas que se pueden utilizar en las organizaciones para evaluar las prácticas actuales para el

intercambio de información y el aprendizaje organizacional.

Para Pinto (2019), que estableció para su investigación la finalidad de analizar el interactuar entre la inteligencia emocional con el compromiso laboral, examinando las variables sociales, demográficas y profesionales y de cómo se relacionan estas con el actuar de los colaboradores, involucró a 161 empleados de tres compañías de diferentes sectores. Los participantes completaron un instrumento de calificación de emociones y el cuestionario de compromiso laboral. El resultado principal indicó un vínculo positivo entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. El estudio muestra que la inteligencia emocional predice aproximadamente un tercio de la variabilidad en el compromiso laboral.

En cuanto a la teoría relacionada con el aprendizaje organizacional, se tomó la teoría de gestión de Peter Senge (1990), de su obra llamada la quinta disciplina, libro que expuso las técnicas fundamentales para que una organización logre el éxito deseado. Senge concibe a las empresas como un todo, con todas sus partes interactuando entre sí, por ende no las considera como partes aisladas, desde esta óptica, una organización es un sistema operacional, donde se debe ver los diversos problemas desde el punto colectivo, mancomunar esfuerzos para una praxis de visión compartida donde se reflexiona como equipo para entender y atender las demandas de sus insumos y productos, en este punto las personas son determinantes en sus interacciones y conductas.

Para Tortorella et al. (2021), mencionaron que, aunque no hay una definición universalmente aceptada del aprendizaje organizacional y sus requisitos, hay un consenso entre académicos de que el aprendizaje organizacional es un conjunto de etapas de forma dinámica que ocurre en todos los niveles de una organización, comienza con los individuos que aprenden y luego se extiende a los equipos y finalmente a toda la entidad. Por otro lado, según Lyman et al. (2019) la definición del aprendizaje organizacional implica un conjunto de pasos mediante el cual el conocimiento colectivo de una organización, así como las cogniciones y acciones de sus miembros, experimentan un cambio positivo. Este cambio que busca aumentar la capacidad de la organización para alcanzar los resultados anhelados.

Según Ramírez (2009), el aprendizaje organizacional se concibe como una actividad social colaborativa en la que el conocimiento y las habilidades se aplican en el medio tangible de la empresa, integrándose como oportunidades de mejora y desplegándose a través de la participación de individuos en la organización. Por otro lado, Conde et al. (2010) presentan el modelo del Canadian Imperial Bank, que explora el interactuar entre el capital intelectual, del cómo medirlo y del como el aprendizaje organizacional influye. Este modelo abarca tres componentes: capital humano: competencias para resolver problemas de los clientes; capital estructural: capacidades operativas para satisfacer las demandas del mercado y capital de clientes: enfoque en el servicio, mercado y fidelidad.

En cuanto a las dimensiones de la variable 1, Conde et al. (2014) explicaron que la cultura del aprendizaje se refiere al estilo de vida adoptado, para adquirir conocimiento, que se manifiesta a través de una tensión colectiva dentro de la organización, esta tensión colectiva se expresa mediante una red compartida de significados, donde los colaboradores de la organización se identifican y se distinguen de los demás. Las características de la cultura de aprendizaje son el desarrollo de supuestos, conocimientos y normativas específicas en cada corporación, lo cual facilita el intercambio del entendimiento.

Para John Schonegevel (2021), estratega empresarial británico, sostuvo que la cultura del aprendizaje comprende que la base del desarrollo organizacional sea el aprendizaje, con ello se mantendrían actualizados los conocimientos individuales y los procesos para utilizar con mayor eficiencia el tiempo y los recursos. Además, esta estrategia que menciono Schonegevel es importante para reforzar el anhelo de apego de los empleados, debido a que, al trabajar en un ambiente propicio para el aprendizaje continuo, se generan mayores oportunidades de crecimiento y posibilidades de aumentar las habilidades de la entidad. Asimismo, el adoptar una cultura empresarial como camino para que una organización sea exitosa, aunque esto implica desarrollar habilidades de transformación, con ello el compromiso de todos los trabajadores, líderes capaces de orientar el proceso y la flexibilidad de los procesos a nuevas posibilidades (Pontificia Universidad Católica de Chile, s.f.).

Santos (2022) expuso desde el aspecto de capital humano que la cultura de aprendizaje es importante para una empresa porque permite establecer cómo será la organización en el futuro ya que se determinan las expectativas para los empleados y dirige su mentalidad, por lo que define al aprendizaje como un componente fundamental de cualquier organización con éxito, ya que los empleados desarrollaran nuevas habilidades y conocimientos, lo que a su vez les ayuda a mantenerse motivados y comprometidos. Las empresas que poseen una cultura de aprendizaje alcanzan mayor oportunidad en producir un trabajo de buena y alta calidad, así como mayores habilidades que aumenten la innovación y, además, ser más atractivas para contratos potenciales.

La dimensión de claridad estratégica en opinión de Conde et al. (2014), se refieren a la habilidad gerencial para formar un modo agresivo articulado con la estructura y de cómo esta incide en el desarrollo de la organización, compartido con todos los miembros de la organización y esta que oriente a crear condiciones para su posicionamiento en el mercado.

Según Téllez (2020), desarrollar una estrategia implica un proceso para enfrentar de manera consciente al futuro incierto, con el propósito de comprenderlo y afrontarlo con total conocimiento y planificación. Esto significa establecer un rumbo estratégico que se basa, en primer lugar, en tener una visión clara de su propósito, es decir, lo que busca lograr. En segundo lugar, se trata de definir con precisión su aspiración, que refleja sus objetivos más ambiciosos en un horizonte temporal y lo que aspira a convertirse.

La claridad estratégica de una empresa implica el entendimiento que tiene un colaborador con respecto a la visión, propósito, misión, estrategia, oportunidades, desafíos, prioridades y entorno competitivo de la organización. Las organizaciones que han invertido en desarrollar su estrategia pueden convertir los objetivos estratégicos en una ambiciosa pero realista transformación que la organización puede llevar a cabo. Estas empresas poseen un profundo conocimiento sobre cómo sus empleados crearán, entregarán y capturarán valor (Anderson, 1999).

Para Berson et al. (2006) como para López et al. (2012), la dimensión del aprendizaje en grupo explica un nivel de adquisición de conocimiento colectivo que tiene lugar en la dinámica de los equipos de trabajo. Es a través de la división del personal en equipos de dos a más personas de trabajo que el conocimiento se difunde y se comparte en toda la organización, lo cual se traduce en niveles elevados de aprendizaje organizacional.

Se describe el aprendizaje grupal o de equipo como una secuencia de pasos en el cual los colaboradores de apropian, comparten y amalgaman conocimiento, dando como resultado el aprendizaje colectivo, a través de la vivencia de trabajar en conjunto (Argote et al., 2000). Una definición más precisa considera que el aprendizaje grupal es un procedimiento por el cual el equipo realiza una acción, que es evaluada y ajustada a través de retroalimentación, y se efectúan modificaciones con el propósito de adaptarse o mejorar (Edmondson, 1999).

Reforzando en concepto, Jeris et al. (1996), al tratar el aprendizaje en grupo como un elemento del aprendizaje organizacional, lo definen como un conjunto de acciones en el cual el conocimiento se adquiere mediante el intercambio de información, la colaboración activa y la creación de nuevos saberes. Este proceso se desarrolló mediante la interacción con diversos sistemas, como la organización, el equipo en sí y los integrantes individuales del equipo.

Para la variable 2 compromiso laboral docente, se tomó la teoría de compromiso organizacional de Porter (1974), se basa en la idea de que los empleados se sienten vinculados a su organización por tres factores: la creencia y el consensuado de los lineamientos y valores de la entidad, el esfuerzo que están dispuestos a realizar por la empresa y el anhelo de seguir siendo miembros de la organización.

Otra teoría es de Kant (1964), filósofo alemán, reconocido por ser uno de los pioneros en explorar el tema del compromiso. Basándose en la teoría de roles de los empleados en las organizaciones, Kant observó que las personas actúan en términos físicos, cognitivos y emocionales en el rol particular que desempeñan

dentro de su labor. El autor identificó que estos componentes, tanto físicos como cognitivos y emocionales, son elementos constitutivos del compromiso.

Para los autores Schaufeli et al. (2002), han definido el compromiso laboral como un estado inherente a la mente que agrega valor a la organización y crea un ambiente idóneo para laborar. Este se forma de tres elementos principales: vigor, dedicación y absorción. Por otro lado, Reina et al. (2018), demostraron que la entrega apasionada, el vigor y la utilización efectiva de los recursos en el trabajo conducen a una mejora en los resultados laborales y la eficacia. Estos elementos pueden servir de motivación para los empleados que demuestran un alto grado de compromiso laboral. Lisbona et al. (2018), sugirieron que tanto el compromiso como la autoeficacia empoderan a los trabajadores para ser más dinámicos y activos, lo cual resulta en un desempeño laboral superior. A partir de esto, se infiere que la implicación de los trabajadores, en conjunción con la confianza en sus capacidades, puede contribuir a alcanzar los objetivos organizacionales.

El compromiso laboral es una definición muy importante en el área del comportamiento organizacional. El compromiso laboral refleja el sentimiento con la organización (estado psicológico) de un empleado que influye es obligaciones con la organización (Nasimiyu y Egessa, 2021). El compromiso en el trabajo es indiscutiblemente uno de los elementos primordiales y definitorios que dan forma a la administración o manejo del talento humano y afectan el comportamiento en el trabajo; afecta el crecimiento y la productividad en una organización (Rajak y Pandey, 2017). Para el propósito de este estudio, se conceptualiza el compromiso laboral como la medida en que un colaborador está comprometido con la realización de un trabajo y la voluntad de persistir en un curso de acción tal que el resultado conduzca a una baja rotación, compromiso laboral, motivación y satisfacción laborales.

Definida la variable 2, compromiso laboral docente, se detalló a continuación cada una de sus dimensiones. El compromiso afectivo se conceptualiza como el sentido de conexión o vínculo emocional del empleado con su organización, lo cual puede manifestarse a través de su discurso, es decir habla con orgullo de su trabajo

o mediante signos de satisfacción y contento en su trabajo. Cuando se experimenta este compromiso, el empleado se involucró con los desafíos de la empresa, demostrando preocupación en tiempos difíciles y alegría en situaciones positivas. Además, se manifestaron abiertos a los cambios organizativos, contribuyen activamente en ellos y aportan sugerencias para mejorar la organización. Esta sensación de pertenencia a la entidad genera una sólida lealtad; por lo tanto, es menos probable que renuncien, reduciendo de manera efectiva la rotación de personal. (Uriostegui, 2019).

Según Mowday et al. (1979), refirieron que el compromiso afectivo emerge como una variable crucial para comprender el comportamiento en el entorno laboral y a pesar de la diversidad de enfoques, existe una serie de tendencias comunes en su conceptualización: se lo definió como una actitud, esto es, un estado en el cual un individuo se compromete con una organización y sus objetivos, y se concuerda en que beneficia el logro de las metas organizacionales.

Para el presente trabajo se asumió la perspectiva de Meyer y Allen (1991) quienes argumentaron que las personas desarrollan un compromiso afectivo con aquellas organizaciones que comparten sus valores y se esfuerzan por alcanzar sus metas, ya que esta alineación refleja sus propios valores. Esto implica que hay una tendencia que los empleados comprometidos se sienten satisfechos con su trabajo y con la empresa cuando sus valores personales están en consonancia con los valores de la organización.

Chiavenato (2004) definió el compromiso de continuidad como el nexo práctico entre el empleado con la empresa. La permanencia del empleado en la organización es más bien circunstancial, y su rendimiento se limita a cumplir con los requisitos básicos aceptables o dar un esfuerzo mínimo para conseguir su permanencia en el lugar de trabajo. En la actualidad, la tradicional lealtad que los empleados solían tener hacia la empresa está desvaneciéndose debido a las variaciones en la definición del empleo, donde las organizaciones buscan esmero y pundonor sin importar la duración o el lugar del trabajo. Por otro lado, Zamora (2009) sugirió que el compromiso de continuidad surge cuando los empleados

reconocen las inversiones que han realizado en la organización o cuando perciben que la situación actual es más favorable en comparación con las oportunidades del mercado. Se destacó que el aspecto remunerativo pasa a ser uno de los factores primordiales que el trabajador considera al tomar decisiones en este sentido.

Según el trabajo de Betanzos y Paz (2011), el aspecto normativo del apego a la organización se experimentó como la responsabilidad de seguir las reglas y políticas organizativas relacionadas con las tareas asignadas al empleado. Este compromiso es cumplido por elección y voluntad propia, en lugar de ser una obligación forzada. Se consideró un valor fundamental y recae en cada individuo, más allá de la organización, ya que se forma y promueve en el entorno familiar, y se integra en la personalidad de la persona. Es un deseo intrínseco honrar este compromiso. Por lo consiguiente, los trabajadores con un fuerte compromiso normativo sienten que tienen la responsabilidad de seguir con las reglas y políticas de la organización, incluso si no están de acuerdo con ellas.

Meyer y Parfyonova (2010) indicaron que los trabajadores con un sentimiento fuerte de compromiso normativo y afectivo tienden a manifestar la disposición de actuar de acuerdo con sus normas morales, lo que en última instancia resulta en emociones positivas tanto para el colaborador como para la entidad; deseo de permanecer, impulsar el cambio y mejoras de los colaboradores. Un compromiso fuerte en términos normativos y de seguir en ella, conlleva a comportamientos de los colaboradores que reflejen la responsabilidad de realizar con una obligación; realizar acciones para evitar costos sociales. En este sentido, los valores y principios personales desempeñaron un papel crucial en el compromiso normativo, asegurando que el personal realice sus tareas de manera completa y que se adhiera a las normas y directrices organizacionales de manera voluntaria sin supervisión constante de su actuar.

El presente estudio tomó como punto de referencia el trabajo previamente realizado por Meyer y Allen (1991), ya que representó una fuente confiable de hallazgos significativos para la entidad, tales como la productividad y la actitud de los colaboradores. Estos investigadores presentaron tres categorías de

compromiso: 1) afectivo, que se origina cuando el empleado se siente tratado con justicia y desarrolla un lazo con la entidad; 2) de continuidad, que señala a la voluntad de permanecer en la empresa debido a las inversiones realizadas en ella, así como a la baja probabilidad de encontrar una posición con beneficios similares; y 3) normativo, que surge del deber moral sentida por el trabajador de quedarse en la organización a razón de un contrato perceptivo (psicológico), preceptos sociales y condicionales que indican que la organización ha invertido en él.

III. METODOLOGIA

Esta investigación se basó en el paradigma positivista, que define el positivismo como una corriente filosófica que postula que el verdadero conocimiento y genuino es el científico. Esta corriente se caracterizó porque el investigador reconstruye la realidad sin pretender generalizarla. Además, se sumerge en los antecedentes y se siente intrigado, motivado y alentado por la idea, lo que lo lleva a buscar respuestas y plantear más interrogantes (Comte, 1842)

El enfoque cuantitativo se fundamentó en la medición y cuantificación, ya que este medio permitió la medición por lo que es viable identificar tendencias, formular nuevos supuestos y así elaborar teorías. Para cuantificar bajo este enfoque se utiliza la estadística como herramienta y sirve para pasar por diversas etapas: concepción de la idea, formulación del planteamiento, revisión exhaustiva de la bibliografía y elaboración del sustento teórico, delimitación del tamaño del grupo de estudio, formulación de supuestos y conceptualización de las variables, formulación de la pesquisa, selección, recojo de datos, revisión de datos e interpretación de resultados (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

La investigación presentada, empleó un método hipotético deductivo pues su soporte es una deducción inferencial y se contrastó con hechos particulares para establecer hipótesis y comprobarlas o refutarlas, donde se observó el fenómeno a estudiar, y se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno, también se intentó averiguar la causalidad y presentar un debate estadístico. (Hernández Sampieri y Mendoza 2018).

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

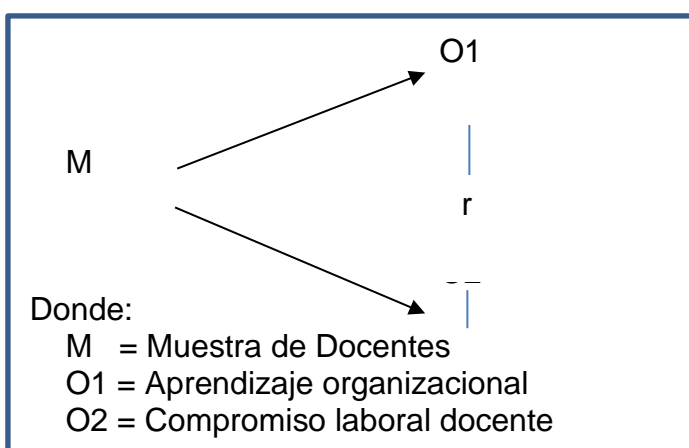
Esta pesquisa se encuadró en el de tipo básico, ya que se centró en observar fenómenos y hechos objetivos con el propósito de generar conocimiento, cuyas conclusiones tienen aplicaciones prácticas (Arispe et al., 2020). Además, se adoptó un enfoque descriptivo, puesto se resaltaron las propiedades de las variables al definir las, medirlas y cuantificarlas. Esto permitió exponer las dimensiones de las anomalías o contexto bajo análisis (Sánchez et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Este trabajo se caracterizó por el empleo de un enfoque de diseño no experimental, ya que no se manipularon intencionalmente las variables de análisis y las circunstancias en las que se realizó el estudio no fueron alteradas; en consecuencia, los diseños no experimentales pueden ser útiles para identificar asociaciones entre variables; asimismo, la información fue recogida en un momento determinado por lo que estableció que es de corte transversal. A razón de lo desarrollado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la correlación define un valor de asociación entre dos variables; de modo que implica investigar para identificar conexiones entre las variables. En consecuencia, este estudio fue categorizado como correlacional con base a la premisa en mención.

Figura 1

Diagrama simbólico de correlación



Nota: Naupas et al. (2018)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Aprendizaje organizacional

Definición conceptual:

El aprendizaje organizacional consiste en el procedimiento a través del cual las organizaciones obtienen, eligen y trasladan conocimiento (López et al., 2012)

Definición operacional:

Las dimensiones que se alinean con las características psicométricas de valides de constructo, resaltando entre ellos: aprendizaje grupal, cultura de

aprendizaje y claridad estratégica, todos en el contexto del mejoramiento de la organización (López et al., 2012).

Indicadores

Para la primera dimensión se estableció: Cultura vinculada positivamente al proceso de mejora (la organización tiene un proceso establecido en función a la gestión del cambio); el uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos (la organización aprende de sus errores, comparte experiencias). Para la segunda dimensión: los consensuados logros esperados de la organización sobre misión y visión (la organización desarrolla un plan para lograr la visión), involucramiento estratégico. Y para la tercera dimensión: aprendizaje colectivo y trabajo en equipo (López et al., 2012).

Escala de medición:

Ordinal Likert, este método de medición es empleado por los investigadores con la finalidad de valorar las opiniones y actitudes de individuos, el cual consiste presentar un conjunto o serie de juicios en orden a los participantes, quienes deben expresar su reacción ante cada uno de ellos y elegir la alternativa con la cual se identifiquen (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual:

El compromiso laboral se conceptualiza según el enfoque que realiza Meyer y Allen (1991) correspondiente al psicológico, como un estado de pertenencia, afectividad y necesidad de estar o pertenecer a una organización.

Definición operacional:

El compromiso, considerado como una situación psicológica, que presenta al menos tres componentes: a) afectivo, que es el deseo o anhelo de permanecer en la organización; b) de continuidad, definida como la necesidad de permanecer en la organización y c) normativo, comprendida por la obligación de permanecer en la organización y también la traducción de compromiso laboral, sería compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores

Para la primera dimensión se consideró vínculos emocionales en el que hacer, conocimiento de cumplimiento de las necesidades. Para la segunda dimensión se consideró: sentimiento de propiedad a la organización, sentimiento forzado a laborar en la institución, alternativas de trabajo. Y para la tercera dimensión necesidad para con la institución y lealtad sus tareas de puesto de trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Escala de medición:

La escala de Likert, es un constructo válido de comparación confiable y válido empleado por los estudiosos (científicos, investigadores) con el propósito de evaluar opiniones y actitudes de las personas; por lo general consiste en presentar un conjunto de opciones de respuesta, ante los cuales los sujetos deben seleccionar la opción que mejor los identifique o refleje su reacción (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Definido como el conjunto de componentes finitos o infinitos, pudiendo ser personas, animales, objetos, los cuales son evaluados o se someten a análisis con el propósito de conseguir resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En consecuencia, la cantidad de encuestados estuvo determinada por 150 docentes de educación superior tecnológica pertenecientes a instituciones públicas de Lima.

Criterios de Inclusión

Los docentes nombrados o contratados de ambos géneros, con 2 años como mínimo de continuidad en sus actividades, que se encuentren en ejercicio docente activo y que estén dispuestos a involucrarse de forma libre a la pesquisa.

Criterios de Exclusión

Colaboradores que presentes la indisposición de participar en la pesquisa, docentes que se encuentren de licencia al momento de la encuesta, docentes que presten servicios en entidades públicas y privadas.

3.3.2 Muestra

Conceptualizada como subconjunto de la población, es representativa, significativa, es un grupo de participantes que mostraron similitudes con la población, pues poseen aspectos parecidos de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El reclutamiento de este subconjunto se realizó de forma dirigida, ya que el investigador tomó la decisión de quiénes serían objeto de análisis. La muestra estuvo formada por 150 docentes en servicio activo en instituciones de educación superior tecnológica pública de Lima.

3.3.3 Muestreo

En la pesquisa llevada a cabo, se aplicó el muestreo no probabilístico. En este tipo de muestreo, no todos los individuos de la población tienen igual probabilidad de ser llamados a participar en el estudio. En este caso, se aplicaron criterios definidos por el investigador para reconocer y seleccionar a los docentes que cumplen con las características de inclusión (Ñaupas et al., 2018). De esta forma, se optó por utilizar el muestreo por conveniencia, en el cual la forma de escoger la muestra se realiza de acuerdo con la disponibilidad, proximidad geográfica y actividad de los participantes, sin recurrir a métodos de selección al azar (Gaviria y Márquez, 2019). Por esta razón, se convocó a un grupo de docentes que cumplieran con los requisitos de inclusión anteriormente definidos.

3.3.4 Unidad de análisis

Entendiéndose a la entidad que permitió obtener la información principal en el estudio. En indagaciones de ciencias sociales, es común que las unidades de análisis correspondan a ser trabajadores, grupos de individuos, organizaciones y elementos sociales que asocien alguna condición común (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). La elección de la unidad de análisis depende del objetivo de la investigación. En este caso, el grupo de análisis para este estudio fue un colectivo de docentes de formación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Consiste en la forma y medios que empleo el investigador para recolectar

datos de un conjunto determinado de personas que constituyen parte de una unidad de investigación (Sánchez et al., 2018), por lo consiguiente se empleó un instrumento tipo encuesta la que se apoya en recoger datos de una muestra para posteriormente ser ordenados y expuestos en figuras y tablas de interpretación estadística (Arias, 2020).

Instrumentos

Los elementos que posibilitaron la obtención de datos o información fueron los instrumentos, entre los cuales se incluye la escala, la cual, de acuerdo con Sánchez et al. (2018), permite evaluar características o atributos en individuos o grupos asignándoles un valor o representación numérica a los diversos elementos sujetos a medición. Las escalas pueden ser utilizadas para medir una variedad de variables. La variable aprendizaje organizacional se empleó el cuestionario adaptado por López et al. (2012), y para la variable compromiso laboral docente con instrumento de Meyer y Allen (1991), ambas escalas son descritas según su ficha técnica. (Anexo N° 4)

Validez de los instrumentos

Se refiere a la cualidad o habilidad del instrumento para llevar a cabo una medición precisa e imparcial de los niveles e indicadores de las variables que se están trabajando (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El cuestionario de aprendizaje organizacional adaptado por López et al. (2012), desarrollando una validez de constructo 0.93 lo cual lo presento como un instrumento válido. Así mismo para el instrumento que midió el compromiso laboral docente, Meyer y Allen, (1991) realizo una validez de constructo 0.66 potencial explicativo adecuado. Cabe mencionar que, en este trabajo, se empleó la validez de constructo mediante la evaluación de entendidos del tema. Para lograr esto, las preguntas de los cuestionarios se evaluaron considerando tres aspectos: claridad, pertinencia y relevancia, los cuales fueron validados por los especialistas. (Ver Anexo 5)

Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento es confiable cuando no presenta cambios significativos en diferentes intervalos de tiempo, al aplicarse a distintos individuos o ante diferentes

niveles de entendimiento de los encuestados (Ñaupas et al., 2018). Por lo consiguiente, en este trabajo, se aplicó un pre - test a 25 docentes pertenecientes a una institución de educación superior pública. Estos docentes completaron una encuesta, a partir de la cual se extrajeron datos para medir la confiabilidad empleando la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, pues las variables presentaban una naturaleza politómica, obteniéndose como resultados una confiabilidad de 0,886 para el instrumento 1 y 0,889 para el instrumento 2; por lo tanto, se concluyó que ambos instrumentos pueden considerarse confiables (consultar Anexo 6 para más detalles).

3.5 Procedimientos

El trabajo comenzó con el recojo de datos de diversas fuentes para construir el marco teórico. Procediendo posteriormente a seleccionar el instrumento a emplear y se pasó a elegir a las personas con características laborales similares y la muestra de estos. Los constructos de recojo de datos fueron validados por la opinión de 3 expertos en el tema. Posteriormente, se gestionaron los permisos necesarios y se aplicaron los cuestionarios físicamente, respetando el tiempo necesario para el llenado de datos y su retorno.

Los datos recolectados fueron procesados en Microsoft Excel 365 y posteriormente importada al software SPSS V.23. Se crearon tablas y figuras para presentar las conclusiones de la investigación. Y para concluir, se redactaron las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Los instrumentos se validaron a través de la evaluación de tres conocedores en el campo, con lo que se aseguró su fiabilidad, se hizo una prueba inicial (piloto) con 25 docentes. Posteriormente, se analizaron los datos recogidos para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach. También, se aplicó el método estadístico que permitió categorizar los datos en niveles y por consiguiente rangos más representativos o resaltantes.

La información recopilada se sometió a un análisis estadístico descriptivo, con los resultados se desarrolló tablas de frecuencia y gráficos de columnas. Para el análisis estadístico inferencial, donde la muestra de estudio que estuvo integrada por un número superior a los 50 docentes, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov. Al mostrar un reparto no normal en los resultados, se recurrió a la prueba no paramétrica de mutua relación de Spearman, también conocida como Rho de Spearman, para tomar decisiones estadísticas.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del trabajo de estudio que se orientó con las normas APA (2019) séptima edición, por lo cual se destacó la labor de los autores y concedores del tema de las innumerables fuentes de información, los cuales fueron citados adecuadamente. Se estableció la pertinencia por tener las autorizaciones y consentimiento de las instituciones para aplicar los instrumentos, dando la certeza en todo momento del anonimato de los encuestados, de la misma forma se aseguró la privacidad de los datos proporcionados ya que estos se emplearán exclusivamente para fines investigativos. También se estableció que la información obtenida en la investigación no se cambió, ni se falsearon y no hubo adulteración de los hallazgos.

IV. RESULTADOS

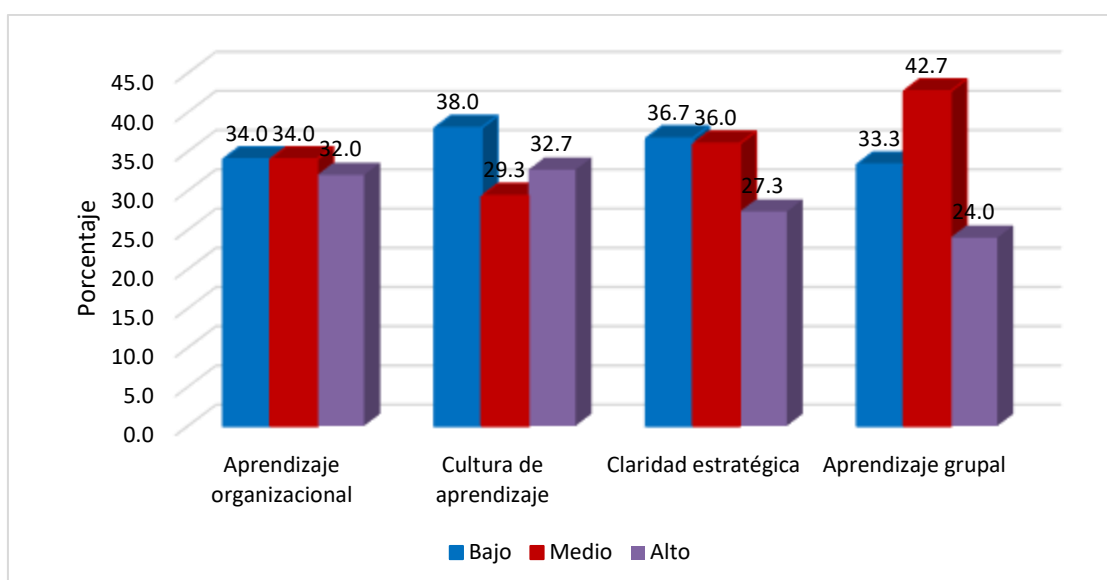
Tabla 1

Niveles de la variable aprendizaje organizacional y sus dimensiones

Niveles	Aprendizaje organizacional		Cultura de aprendizaje		Claridad estratégica		Aprendizaje grupal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	51	34.0	57	38.0	55	36.7	50	33.3
Medio	51	34.0	44	29.3	54	36.0	64	42.7
Alto	48	32.0	49	32.7	41	27.3	36	24.0
Total	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0

Figura 2

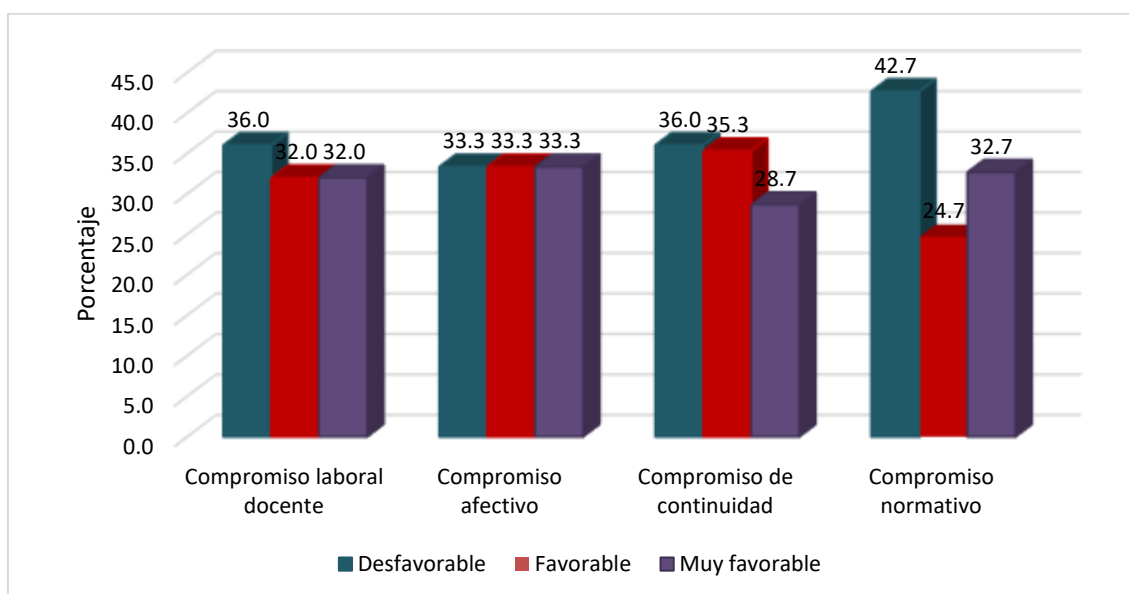
Niveles de la variable aprendizaje organizacional y sus dimensiones



En calidad de resultados de la presente investigación, en la tabla 1 como en figura 2 se aprecian los indicadores de aprendizaje organizacional de los docentes de institutos públicos mostrando tanto el nivel bajo y medio tienen un 34.0%, mientras que solo un 32% tiene un nivel alto. En relación con sus dimensiones se observa que, predomina los niveles bajo y medio, siendo los valores 36.7%, 36.0% y 33.3%, 42.7 respectivamente. En cambio, en la dimensión cultura de aprendizaje es la única dimensión donde el nivel medio se encuentra por debajo de 30%.

Tabla 2*Niveles de la variable compromiso laboral docente y sus dimensiones*

Niveles	Compromiso laboral docente		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desfavorable	54	36.0	50	33.3	54	36.0	64	42.7
Favorable	48	32.0	50	33.3	53	35.3	37	24.7
Muy favorable	48	32.0	50	33.3	43	28.7	49	32.7
Total	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0

Figura 3*Niveles de la variable compromiso laboral docente y sus dimensiones*

La siguiente parte de los productos se observan en la tabla 2 y figura 3 se visualizan los niveles de compromiso laboral de los docentes de institutos públicos destacando un predominio de los niveles desfavorable y favorable con un 36.0% y 32% respectivamente, mientras que solo un 32% tiene un nivel muy favorable. En concordancia con sus dimensiones se puede ver que, en la dimensión de compromiso afectivo es parejo los resultados con un 33.3% cada nivel; en el caso de compromiso de continuidad predomina los niveles desfavorable y favorable, siendo los valores 36.0% y 35.3% respectivamente y en el caso de compromiso normativo el nivel desfavorable alcanza un 42.7%.

Estadística Inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje Organizacional	.099	150	.001
Cultura de aprendizaje	.107	150	.000
Claridad estratégica	.169	150	.000
Aprendizaje grupal	.134	150	.000
Compromiso laboral docente	.131	150	.000
Compromiso afectivo	.134	150	.000
Compromiso de continuidad	.078	150	.025
Compromiso normativo	.117	150	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El tratamiento de los datos se escogió el método estadístico de Kolmogorov-Smirnov por la magnitud de la muestra, para esta investigación fueron 50 participantes encuestados. Los resultados expusieron un valor de significancia (Sig) menor a 0.05 en ambos factores examinados, lo que manifiesta que los datos no presentan un reparto adecuado. Por lo que se infiere en optar por utilizar el examen no paramétrico de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Tabla 4*Correlación aprendizaje organizacional y compromiso laboral docente*

				Aprendizaje Organizacional	Compromiso laboral docente
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	de	de	1.000	,498**
		Coeficiente de correlación			.000
		Sig. (bilateral)			
		N		150	150
	Compromiso laboral docente	de	de	,498**	1.000
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)		.000	
		N		150	150

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

La tabla 4 expone la comparación la hipótesis general mediante la utilización del test no paramétrico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.498, lo cual sugiere una relación moderada. El valor p calculado fue de 0.000 ($p < 0.05$), lo que llevó a desechar la hipótesis nula.

Primera Hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Tabla 5*Cultura de aprendizaje y compromiso laboral docente*

				Cultura de aprendizaje	Compromiso laboral docente
Rho de Spearman	Cultura de aprendizaje	de	de	1.000	,277**
		Coeficiente de correlación			.001
		Sig. (bilateral)			
		N		150	150
	Compromiso laboral docente	de	de	,277**	1.000
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)		.001	
		N		150	150

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

La Tabla 5 expuso la evaluación de la inicial hipótesis específica utilizando la evaluación no paramétrica Rho de Spearman, que resultó en un coeficiente de 0.277, mostrando una correlación de baja magnitud. El valor calculado de p fue 0.001 ($p < 0.05$), lo cual llevó al rechazo de la hipótesis nula.

Segunda Hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la claridad estratégica y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la claridad estratégica y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Tabla 6

Claridad estratégica y compromiso laboral docente

				Claridad estratégica	Compromiso laboral docente
Rho Spearman	de	Claridad estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	,484**
			Sig. (bilateral)		.000
			N	150	150
		Compromiso laboral docente	Coeficiente de correlación	,484**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	
			N	150	150

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

La tabla 6, revela la evaluación de la segunda hipótesis específica utilizando el test no paramétrico Rho de Spearman, resultando en un coeficiente de 0.484, lo cual sugiere una correlación de moderada intensidad. El valor calculado de p fue 0.000 ($p < 0.05$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula.

Tercera Hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022.

Tabla 7
Aprendizaje grupal y compromiso laboral docente

				Aprendizaje grupal	Compromiso laboral docente
Rho de Spearman	de Aprendizaje grupal	Coeficiente de correlación	de	1.000	,585**
		Sig. (bilateral)			.000
		N		150	150
	Compromiso laboral docente	Coeficiente de correlación	de	,585**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	
		N		150	150

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

Los resultados expuestos en la Tabla 7 presenta la evaluación de la tercera hipótesis específica utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, resultando en un coeficiente de 0.585, lo que implica una correlación de intensidad moderada. El valor calculado de p fue 0.000 ($p < 0.05$), llegando a la decisión de que la hipótesis nula sea rechazada.

V. DISCUSIÓN

El estudio explora la conexión del aprendizaje organizacional con el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público. En esta investigación, se han detallado trabajos previos que han contribuido a entender las variables analizadas. Estas pesquisas previas se discuten en el contexto de la teoría, lo que brinda respaldo desde diversas perspectivas para el enfoque adoptado en este estudio.

El presente trabajo en conexión con la estadística descriptiva, el 34% de los docentes participantes de la pesquisa, presentan un indicador bajo de aprendizaje organizacional y del mismo modo el 34% presentan un indicador medio y solo el 32% de docentes presenta un indicador alto; por lo tanto estos resultados están equilibrados, con ligera predominancia de los niveles medio y bajo, lo que muestra que la organización presenta un déficit para consolidar y aplicar los aprendizajes de sus colaboradores para afrontar cambios; estos resultados son contrapuestos a los encontrados por Roldan (2020) quien encontró que un 57.9% de los colaboradores presentaron un nivel medio de aprendizaje organizacional y 31% como indicador alto, solo el 10.5% de los colaboradores expreso un indicador bajo de aprendizaje organizacional.

Del mismo modo Becerra (2020), encontró que casi el 57% de los docentes participantes de la investigación evidenciaron un nivel medio de aprendizaje organizacional, el 28% un nivel alto y solo un 15% de los encuestados mostro un déficit de condiciones para aprender de forma conjunta y de forma retroactiva dentro de la organización, en caso de Marcillo (2019) en su investigación se manifiesto que el aprendizaje organizacional no presenta relación significativa con el actuar de los colaboradores, lo cual es contraproducente para la visión de cualquier organización, entendido esto desde la teoría de gestión propuesta por Peter Senge (1990), donde la empresa se piensa como un sistema abordando los diversos problemas desde el punto colectivo.

Para lo que refiere con la estadística descriptiva de las dimensiones del aprendizaje organizacional, como es cultura de aprendizaje, está obtuvo niveles distribuidos en forma similar a la distribución del nivel de aprendizaje

organizacional, con un poco más de predominancia en la categoría baja, 38%; por lo tanto; basado en lo que menciona John Schonegevel si se desea que el instituto sea una institución exitosa se requiere que el personal desarrolle habilidades de transformación.

Asimismo, referente a la claridad estratégica, hay una mayor presencia en los niveles bajo y medio, 36.7% cada una, y el nivel alto tiene 27.3%; por lo consiguiente, tomando como referente a Anderson (1999) se puede inferir que el instituto no ha articulado estrategia alguna; eso se plasmaría en una desconexión con los objetivos organizacionales; por lo tanto, los docentes muestran una falta de conexión con los objetivos y dirección de la empresa.

Del mismo, se ha observado en la tercera dimensión, es decir aprendizaje grupal el nivel medio 42.7%; seguido por bajo 33.3% y luego alto 24.0%, tomando el concepto de Jeris et al. (1996), los resultados se interpretan que falta cohesión entre los docentes; un deficiente trabajo colaborativo, lo cual da como resultado la escasa producción de conocimiento nuevo.

Lo encontrado por Castro (2022) un índice de Rho de Spearman =0,716, en su investigación no confirma lo importante que es el aprendizaje grupal o denominado también aprendizaje colectivo. Dentro de una organización es de suma importancia que los colaboradores compartas los aprendizajes formados por la experiencia del tiempo en el cargo o por las responsabilidades propias del cargo, interactuando que es decir intercambiando ideas, asumiendo, reteniendo, procesado y lo más importante de todo compartiéndolo con los colegas del mismo puesto o con las mismas responsabilidades dentro de la organización.

Finalmente, interpretando la estadística descriptiva en lo que dirime al compromiso laboral docente, predomina el nivel desfavorable con un 36.0%, seguido con un 32.0% tanto a nivel favorable y muy favorable, resultados que difieren de los encontrados por Ayala (2022) donde el 75.6% presenta un indicador positivo, un 12.2% indicador muy positivo y también 12.2% no positivo, lo que es casi igual a lo encontrado por Cárdenas (2020) donde para el compromiso laboral docente encontró un nivel muy favorable que alcanzo un 55% y un nivel de

favorable de 37% y solo el 8% presenta una condición desfavorable, lo que demuestra que el compromiso laboral docente crece con las buenas prácticas directivas y el buen clima organizacional; asimismo, considerando a Porter (1974) podríamos inferir que la vinculación de los docentes y el instituto es débil; por lo cual ante una situación no estarían dispuestos a esforzarse o inclusive continuar trabajando en la institución.

Por otro lado, en lo que concierne a las dimensiones los niveles de compromiso en diferentes áreas muestran variados patrones. Sin embargo, en algunos casos, como el compromiso afectivo, los niveles son bastante uniformes, 33.3% cada uno, esta información paradójicamente difiere de la investigación de Cárdenas (2019) que encontró que el compromiso afectivo de los docentes, se encontró influenciado por el clima organizacional y las habilidades directivas de la institución, plasmando los siguientes resultados, un indicador favorable de 40.70%, 54.65% en un indicador muy favorable y solo el 4.65% de un indicador desfavorable, resultados que son explicados por Meyer y Allen (1991), ellos expresaron que el compromiso afectivo es el nexo psico-emocional que los colaboradores invocan con la entidad en la que laboran, al sentir que se cumple con la satisfacción de sus necesidades;

Adicional a lo anterior, en el compromiso normativo, el nivel "desfavorable" es más alto 42.7%; en consecuencia, considerando a Meyer y Parfyonova (2010) expresaron que los colaboradores con un predominante compromiso normativo y afectivo presentan mejor direccionamiento para mostrar el deseo de hacer lo correcto según sus preceptos morales.

Otras investigaciones como la de Agudelo (2022) que encontró en su investigación la importancia del papel que cumple el apego de realizar correctamente sus labores en sus niveles afectivo, normativo y de continuidad, como potenciador de la relación con la organización y sus relaciones positivas como el sentido de reconocimiento, el trabajo mancomunado y el compromiso de lealtad, los cuales influyen en la disminución de los problemas que merman la productividad de la organización y el realce del nivel de vida de todas involucrados con la organización.

Para la hipótesis general se estableció un Rho de Spearman = 0.498, lo que se interpreta como una interacción mutua positiva moderada, deduciéndose que el aprendizaje organizacional interactúa de forma puntual con el compromiso laboral de los docentes de una entidad superior tecnológico público, 2022, esto se traduce en que a mayor índice de aprendizaje organizacional mayor es el compromiso laboral de los docentes, estos hallazgos son similares a los encontrados en las investigaciones de Becerra (2020) y Quispe (2019), donde incidieron en el hallazgo de una interacción moderada positiva entre los aspectos variables objeto de este estudio, por lo que una cultura favorable al mejoramiento constantes donde el uso de los aprendizajes anteriores se emplearan para crear nuevos aprendizajes.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Silva (2022), cuyo trabajo también identificó una correlación moderada que respalda el nexo de la gestión organizacional con el compromiso laboral de los docentes. En su investigación, Silva se centró en identificar los puntos clave de la administración que impactan en el compromiso de los docentes con sus responsabilidades laborales. Para lograrlo, se enfocó en entender los factores como la claridad de la organización respecto a sus objetivos y proyecciones, del mismo modo el grado de involucramiento estratégico, inciden en la eficacia operativa y en última instancia, en el compromiso laboral desarrollado parte de los docentes. Donde las similitudes entre estos resultados sugieren una tendencia en la que la gestión organizacional y la claridad en los objetivos estratégicos tienen un rol importante en la promoción del apego laboral en el ámbito docente.

Por otro lado, Ayala (2022) también encontró una interacción puntual y fuerte entre dirección administrativa y el actuar docente, índices que coinciden con la presente investigación, donde el aprendizaje organizacional confiere mucha importancia y relevancia en búsqueda del desarrollo y supervivencia de las organizaciones ante los constantes cambios sociales, económicos y sobre todo conductuales.

Otro estudio presentado por Quispe (2019), expuso la interacción relevante entre el aprendizaje organizacional con el actuar laboral docente, infiriendo en esta conclusión las diferencias perceptivas entre los colaboradores varones y mujeres

en lo referente al aprendizaje organizacional y el grado de desempeño profesional, estos resultados coinciden con lo expuesto por Castro (2022) quien precisó que el aprendizaje organizacional y el desempeño del docente son situaciones directamente proporcionales, lo que significa a más aprendizaje mayor desempeño docente y viceversa.

En concordancia con la primera hipótesis, esta investigación encontró que se presenta una relación significativa entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral docente $r = 0,277$; considerando la primera como la forma de adquirir conocimiento, es la base del desarrollo organizacional donde con los aprendizajes se mantendrían actualizados los conocimientos individuales y los procesos para utilizar con mayor eficiencia el tiempo y los recursos, sumando a esto el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los colaboradores, este resultado concuerda con lo encontrado por Roldan.

En relación con el segundo supuesto específico, se encontró que el indicador de interacción mutua fue de 0.484, lo que pone de manifiesto una interacción mutua de moderada fuerza entre las variables. Así que, respalda la idea de que la claridad estratégica en una entidad educativa está vinculada en la medida en que los docentes se encuentran comprometidos con sus roles laborales. Por lo tanto, cuando los docentes perciben que la dirección estratégica de la institución está definida con claridad, es más probable que muestren un mayor nivel de compromiso en sus tareas y responsabilidades laborales. Sin embargo; en contraste con Marcillo (2019) este tiene un indicador de correlación de Spearman (ρ) de -0.134 negativa débil; teniendo una interacción mutua negativa entre claridad estratégica y actitud docente; por lo tanto, teniendo en cuenta a Conde et al. (2014), se debe mejorar la capacidad de los gerentes para crear un enfoque agresivo.

En línea con la tercera hipótesis específica, que dispone el posible nexo significativo entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público, este estudio proporciona resultados que permiten una comprensión más detallada. El indicador de correlación es 0.585, expresando una correlación de intensidad moderada entre estas los factores cambiantes. Esto señala que existe una conexión entre los

niveles de aprendizaje grupal en el entorno laboral y los niveles de compromiso laboral manifestados por los docentes. La correlación respalda la idea de que cuando los docentes tienen la oportunidad de participar en procesos de aprendizaje colectivo y colaborativo, en los cuales puedan compartir conocimientos y experiencias, es más probable que se sientan comprometidos con su labor y se involucren activamente en su trabajo.

Por otro lado, el valor de p calculado es de 0.000, lo que significa que es menor que 0.05 ($p < 0.05$). Esta significancia estadística refuerza la validez y confiabilidad de los resultados. Comparando con Marcillo (2019), este nos presenta la correlación de aprendizaje grupal con actitud docente en 0.223; es decir una correlación positiva débil. Adicional a lo mencionado se debe recordar a Berson quien es citado por López, el cual acota que el aprendizaje grupal es un nivel de aprendizaje colectivo que se va a dar cuando se forma grupos de trabajo; por lo tanto, en el caso del presente estudio estos resultados tienen implicaciones notables para la dirección de recursos humanos y el desarrollo de equipos en un entorno educativo y laboral. Así que hay que fomentar y facilitar oportunidades para el aprendizaje grupal que no solo podría aumentar el conocimiento colectivo, sino también impulsar el compromiso y la satisfacción de los docentes en su trabajo diario.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En referencia con el objetivo general, se concluyó que se presenta una relación positiva moderada entre el aprendizaje organizacional en concordancia a el compromiso laboral de los docentes en un instituto público. Esta relación no es excesivamente fuerte, mostrando una tendencia en sentido positivo. Esto implica que a medida que aumenta el aprendizaje organizacional, el compromiso laboral también tiende a aumentar y viceversa.

Segunda: En referencia al primer objetivo específico se llegó a la idea de la existencia de una interacción baja entre la cultura de aprendizaje con el compromiso laboral docente de un instituto público de Lima, lo que significa que la relación no es fuerte, solo existe una ligera tendencia en la dirección positiva. En este escenario, podría haber otros factores o variables que estén influyendo más significativamente en el compromiso laboral de los individuos que la cultura de aprendizaje.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, se estableció que existe una relación mutua media, no de alta magnitud, de la claridad estratégica con el compromiso laboral, lo que sugiere que la claridad estratégica podría influir en cierta medida en el compromiso laboral. Con un coeficiente de 0.484, se observa una inclinación en dirección positiva: a medida que aumenta la claridad estratégica, el compromiso laboral tiende a aumentar, y viceversa.

Cuarta: En relación con el tercer objetivo general, se dilucidó que existe una interacción moderada a fuerte entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral; por lo tanto, es una relación afianzada y considerablemente sólida entre los factores cambiantes, esto sugiere que el aprendizaje grupal ejerce un impacto relevante en el compromiso laboral de los individuos en el estudio. Un coeficiente de 0.585 indica una dirección positiva en esta relación, lo que expone que un incremento en el aprendizaje grupal se asocia con un mayor índice en el compromiso laboral y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la gestión directiva de la organización, desarrollar de forma unida entre docentes y directivos programas de capacitación, talleres o diseñar actividades de fortalecimiento de lazos amicales donde se puedan consolidar y promover las capacidades personales, mejoren la comunicación, aumente la confianza y el diálogo, buscando fortalecer el aprendizaje colectivo y el trabajo en mancomunado; impactando en el aprendizaje organizacional. Asimismo, explorar otros factores que puedan influir en el sentir laboral de los docentes, como el entorno de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional.

Segunda: Se recomienda a los directivos implementar talleres, grupos de discusión o intercambio de experiencias con un especialista en el tema, además, se sugiere que se realicen entrevistas para obtener más información sobre las percepciones y opiniones de los colaboradores sobre la cultura de aprendizaje en la institución, lo cual puede ayudar a identificar áreas de mejora específicas y desarrollar estrategias personalizadas para impulsar el compromiso laboral a través del incremento de la cultura de aprendizaje.

Tercera: Se sugiere a la plana jerárquica implementar una comunicación efectiva que explique las metas y la visión estratégica de la organización. También, se puede considerar la realización de talleres y capacitaciones para que los empleados comprendan cómo su trabajo se relaciona con los objetivos estratégicos. Además, es recomendable tomar acciones para fomentar la conexión emocional de los docentes con su labor, abordando sus necesidades y cultivando un sentir de pertenencia y lealtad hacia la organización.

Cuarta: Los directivos deben fomentar y apoyar el trabajo en equipo relacionadas a actividades conjuntas de aprendizaje y resolución de problemas. Asimismo, se sugiere reconocer e incentivar los logros de los equipos.

Referencias

- Agudelo Vélez, M. (2022). *El papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el apoyo organizacional y fenómenos positivos como el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y el engagement*. [Tesis de maestría, Universidad de Antioquía]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27073/4/AgudeloMaritza_2022_PapelCompromisoLaboral.pdf
- Anderson, V., y Skinner, D. (1999). Organizational learning in practice: how do small businesses learn to operate internationally? *Human Resource Development International*, 2, 235 - 258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678869900000025>
- Argote, L., Gruenfeld, D., y Naquin, C. (2000). Group learning in organizations. En M. E. Turner (Ed.), *Groups at Mahwah: Lawrence Erlbaum*, 369 - 411.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. GUAYAQUIL/UIDE/2020. <https://doi.org/https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Association, A. P. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association*.
- Ayala, C. (2022). *Gestión administrativa y compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógica, Ayacucho 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101969/Ayala_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra H, O. (2020). *Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes*. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5879/Aprendizaje%20organizacional%20Compromiso%20Institucional%20Universidad%20Peruana%2>

[0los%20Andes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Berson, Y., Nemanich, L., Waldman, D., Galvin, B., y Keller, R. (2006). Leadership and organizational learning: A multiple levels perspective. *The Leadership Quarterly*, 17, 577-594.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35 - 41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30315>
- Cardenas, G. (2020). *Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40444/Cardenas_MO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw.
- Chile, P. U. (s.f.). Capacitación y Desarrollo UC: <https://capacitacion.uc.cl/noticias/177-la-importancia-de-la-cultura-del-aprendizaje-en-la-empresa>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(336 - 354). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Comte, A. (1981). *Cours de Philosophie Positive*. París: Shleicher Frères Editeurs.
- Conde C., Y., y Castañeda Z., D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Diversitas: Perspectivas en Psicología. Universidad Santo Tomás*, 10(1), 45 - 56. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714003.pdf>
- Conde C., Y., Delgado H., C., y Correa, Z. (2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, 26(44), 25 - 39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v26i44.433>

- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Sagejournal*, 44. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2666999>
- Garzón C., M., y Fischer, A. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Pensamiento y Gestión*(26), 238 - 278. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n26/n26a11.pdf>
- Hernández - Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Y. (2007). *Clima organizacional y compromiso con la organización referidos por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/1825>
- Jeris, L. S., May, S. C., y Redding, J. C. (1996). Team learning: Processes, interventions and assessment. *Academy of Human Resource Development* , 139 - 144. <https://doi.org/https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED403461.pdf>
- Kant, I. (1964). *Sobre el saber filosófico : Transcripción de los capítulos III y IV*. UNLP. FAHCE. Departamento de Filosofía. .
- Lara C., L. (2017). *Aprendizaje organizacional en organización pública colombiana*. [Tesis de maestría, Instituto Superior de Educación y Ciencias Lisboa]. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21886/1/PFM%20Aprendizaje%20o rganizacional%20novo.pdf>
- Lisbona, A., Palací, F. J., Salanova, M., y Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Phicothema*, 30(1), 89 - 96. <https://doi.org/https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- López, V., Ahumada, L., y Olivares, R. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24(2), 323 - 329. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723578023>
- Lyman, B., Jacobs, J. D., Hammond, E. L., y Gunn, M. (2019). Organizational learning

- in hospitals: A realist review. *Journal of Advanced Nursing*, 75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jan.14091>
- Marcillo, F. (2019). *Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50935/Marcillo_L_FH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. CINTERFOR.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61 - 89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., y Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283 - 294.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of organizational commitment*, 14, 224 - 247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nasimiyu M., R., y Egessa, R. (2021). Work life balance and employee commitment in state commissions in Kenya. A critical review. *The strategic business y change*, 8(1), 457 - 481.
<https://www.strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1926/1843>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Delau.
- OIT, O. I. (s.f.). *OIT - Agenda 2030: Metas clave de la OIT*.

<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/targets/lang--es/index.htm>

- Peralta R., J., Palacios G., J., Tamayo H., P., Rodríguez T., M., y Olivares R., P. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35 - 48. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. . *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603 - 609. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335>
- Quispe H., E. (2019). El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15608/Quispe_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe H., E., y Vigo T., S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología - Facultad de psicología UNMSM*, 20(2), 407 - 422. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050>
- Rahja, T. (2019). *Facilitating organizational learning and knowledge flows*. [Master's Thesis, Aalto University]. https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/37137/master_Rahja_Tiina_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rajak, B., y Pandey, M. (2017). Exploring the relationship between Job Commitment and Job Satisfaction through a Review of Literature. *ResearchGate*, 13(1), 74 - 79. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8372>
- Ramírez A., G. (2009). *Procedimiento para el desarrollo del proceso de aprendizaje organizacional en la dirección provincial alimenticia de las tunas*. Cuba. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/566/>
- Reina, C. S., Rogers, K. M., y Peterson, S. J. (2017). Quitting the Boss? The Role of

- Manager Influence Tactics and Employee Emotional Engagement in Voluntary Turnover. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 25(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/1548051817709007>
- Robbins, P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. https://doi.org/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez L., V., y Herrera C., J. (2021). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación. *Educare*, 25(3), 39 - 51. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.3>
- Roldan G., W. (2020). *Aprendizaje organizacional y gestión administrativa en el personal administrativo de un Hospital de Lima Norte, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72969/Roldan_G_WH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez C., H., Reyes R., C., y Mejía S., K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santos D., V. (2022). La importancia de la cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo. *Revista Recursos Humanos.com*. <https://revistarecursoshumanos.com/2022/10/28/la-importancia-de-la-cultura-de-aprendizaje-en-el-lugar-de-trabajo/>
- Schaufeli , W. B., Salanova, M., Gonzalez - Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*(3), 71 - 92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica. España.
- Silva, R., Dias, A., Pereira, L., y Lopes da Costa, R. (2022). Exploring the Direct and

Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment. *Social sciences - MDPI*, 11(9).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/socsci11090406>

Tellez, C. (s.f.). carlostellez.co: <https://carlostelliez.co/claridad-estrategica/>

Tortorella, G., Narayanamurthy, G., y Staines, J. (2021). COVID-19 Implications on the Relationship between Organizational Learning and Performance, Knowledge Management Research y Practice. *Taylor y Francis Online*, 551 - 564.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1909430>

Uriostegui, M. (Febrero de 2019). *Desarrollando el talento*.
<https://desarrollandoeltalento.com.mx/compromiso-afectivo/>

Xie, L. (2019). Leadership and Organizational Learning Culture: A Systematic Literature Review. *European Journal of Training and Development*, 43(1 - 2), 76 - 104.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-06-2018-0056>

Zamora, P. G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de psicología*, 41(3), 445 - 460.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3097029>

Zazueta T., M. (2020). *Aprendizaje organizacional y su influencia en el desempeño de PyMES comerciales de Ciudad Obregón Sonora*. [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Sonora].
<https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/MAHALI%20ADLAI%20ZAZUETA%20TREJO.pdf>

Anexos

ANEXO N°1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable independiente: Aprendizaje organizacional							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema General: ¿De qué manera el aprendizaje organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los docentes, de un instituto superior tecnológico público, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la claridad estratégica y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación del aprendizaje organizacional con el compromiso laboral de los docentes, de un instituto superior tecnológico público 2022</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la claridad estratégica y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre aprendizaje organizacional con el compromiso laboral de los docentes, de un instituto superior tecnológico público 2022</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación entre la cultura de aprendizaje y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público.</p> <p>Existe relación entre la claridad estratégica y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público.</p> <p>Existe relación entre el aprendizaje grupal y el compromiso laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico público.</p>	Cultura de aprendizaje	Cultura favorable al proceso de cambio. Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos	1 - 7	Escala: Ordinal Likert	Bajo: 7 – 15 Medio: 16 – 26 Alto: 27 - 35			
			Claridad estratégica	Claridad de la organización sobre misión y visión. Involucramiento estratégico	8 - 12		1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bajo: 5 – 11 Medio: 12 – 18 Alto: 19 - 25		
			Aprendizaje grupal	Aprendizaje colectivo Trabajo en equipo	13 - 18			Bajo: 6 – 13 Medio: 14 – 22 Alto: 23 - 30		
			Variable dependiente: Compromiso laboral docente							
			Compromiso Afectivo	Lazos emocionales en el trabajo Conocimiento de satisfacción de las necesidades.	1 - 7	Escala: Ordinal Likert	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Mayor compromiso Menor compromiso		
			Compromiso de Continuidad	Satisfacción de pertenencia a la organización. Obligación de trabajo en la institución. Alternativas laborales.	8 - 15					
			Compromiso Normativo	Dependencia con la institución Lealtad laboral.	16 - 21					

Tipo – Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal, no correlacional.</p>	<p>-Población y muestra: Población: 200 docentes</p> <p>Muestra: No probabilístico: por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 150 docentes</p>	<p>VARIABLE 1 : Aprendizaje Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Castañeda y Fernandez-Rios Año: 2007 Adaptado por: López et al.(2012)</p> <p>VARIABLE 2: Compromiso laboral docente. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. Año: 1975 Adaptado por: Meyer y Allen (1991)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 23 y Excel 365 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman</p>

ANEXO N° 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Aprendizaje organizacional	El aprendizaje organizacional se define como el proceso por el cual las entidades adquieren, construyen y transfieren conocimiento. (López et al., 2012)	Las dimensiones que cumplen con las características psicométricas de valides de constructo son: Aprendizaje Grupal, cultura de aprendizaje y claridad estratégica (López et al., 2012)	Cultura de aprendizaje	Cultura favorable al proceso de cambio.	1 - 7	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
				Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos		
			Claridad estratégica	Claridad de la organización sobre misión y visión.	8 - 12	
				Involucramiento estratégico		
			Aprendizaje grupal	Aprendizaje colectivo	13 - 18	
				Trabajo en equipo		
Variable 2 Compromiso laboral docente	El compromiso laboral se conceptualiza según el enfoque psicológico, como un estado de pertenencia, afectividad y necesidad de estar o pertenecer a una organización. (Meyer y Allen 1991)	El compromiso, como estado psicológico, tiene al menos tres componentes separables que reflejan (a) un deseo (compromiso afectivo), (b) una necesidad (compromiso de continuidad), y (c) una obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en una organización. (Meyer y Allen, 1991).	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales en el trabajo	1 - 7	Escala: Ordinal Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
				Conocimiento de satisfacción de las necesidades.		
			Compromiso de Continuidad	Satisfacción de pertenencia a la organización.	8 - 15	
				Obligación de trabajo en la institución.		
				Alternativas laborales.		
			Compromiso Normativo	Dependencia con la institución.	16 - 21	
Lealtad laboral.						

ANEXO Nº 3: Cuestionarios

Cuestionario de aprendizaje organizacional

Estimado(a) docente la presente encuesta tiene como finalidad recoger información del **aprendizaje organizacional**, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre

Dimensión 1: Cultura de aprendizaje		1	2	3	4	5
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.					
2	Cuando una persona entra a trabajar a su institución recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.					
3	En su institución la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo.					
4	En su institución se capacita a las personas que trabajan en él.					
5	Su institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.					
6	En su institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.					
7	En su institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.					
Dimensión 2: Claridad estratégica						
8	En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.					
9	Su institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.					
10	En su institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.					
11	En su institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.					
12	En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.					
Dimensión 3: Aprendizaje grupal						
13	En su institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.					
14	Las personas de su institución aprenden cuando reflexionan en grupo.					
15	Las personas de su institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.					
16	En su institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.					
17	Las personas de su institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.					
18	Las personas de su institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.					

Cuestionario compromiso laboral Docente

Estimado(a) docente la presente encuesta tiene como finalidad recoger información del compromiso laboral docente, a continuación, se encontrará algunas proposiciones al respecto.

Escala de medición:

1. Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Indeciso
4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo

Dimensión 1: Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Tiene confianza en los valores de su institución.					
2	Tiene voluntad para esforzarse más de lo normal para el éxito de su institución.					
3	Se ha integrado plenamente con su institución.					
4	Está convencido(a) que su institución satisface sus necesidades.					
5	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.					
6	Su institución tiene un gran significado para usted.					
7	Siente apego emocional a su institución.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad						
8	Cuenta con diversas opciones de trabajo.					
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en su institución.					
10	Si no hubiera dado tanto de sí mismo (a) a su institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
11	Otras personas dependen de sus ingresos provenientes de esta institución.					
12	Sería duro para usted dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
14	Ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
15	Posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución.					
17	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara su institución en estos momentos.					
19	Tendría una sensación de deuda con la institución.					
20	Es leal a su institución.					
21	Tiene la obligación de permanecer en su institución.					

ANEXO N° 4 Validez de los instrumentos

Tabla 8

Validez de contenido del instrumento: Cuestionario de aprendizaje organizacional

Expertos	Nombre y apellidos	Aplicable
1	Jessica Paola, Palacios Garay	Aplicable
2	Sara Mercedes, Dávila Flores	Aplicable
3	Isaías, Medina Rojas	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

Tabla 9

Validez de contenido del instrumento: Cuestionario de compromiso laboral docente

Expertos	Nombre y apellidos	Aplicable
1	Jessica Paola, Palacios Garay	Aplicable
2	Sara Mercedes, Dávila Flores	Aplicable
3	Isaías, Medina Rojas	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento.

"Aprendizaje organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer administrativo.

¡Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Doc. Palacios Garay, Jessica Paola
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala ordinal - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aprendizaje organizacional.
Autores:	López et al. (2012).
Procedencia:	Chile
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	El tiempo de aplicación del instrumento será de a 25 minutos.
Ambito de aplicación:	Instituto superior técnico.
Significación:	Este cuestionario está comprendido por la variable aprendizaje organizacional y sus tres dimensiones: a) Cultura de aprendizaje, consta de 7 ítems; b) Claridad estratégica consta de 5 ítems; c) Aprendizaje grupal que consta de 8 ítems. Con una escala de nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Cultura de aprendizaje	Es la cultura favorable al proceso de cambio con el uso del aprendizaje anterior para aprender otros nuevos (López et al; 2012).
	Claridad estratégica	Es la claridad de la organización sobre su misión y visión e involucramiento estratégico (López et al; 2012).
	Aprendizaje grupal	Se define como el aprendizaje colectivo y el trabajo en equipo (López et al; 2012).

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje organizacional elaborado por López *et al.* en el año (2012) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Aprendizaje organizacional.

- Primera dimensión: Cultura de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una cultura favorable al proceso de cambio, en donde los aprendizajes anteriores son la base para aprender otros nuevos

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	--	--	--	-----------------------------------

Cultura favorable al proceso de cambio y uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos	1.- Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	4	4	4	
	2.- Cuando una persona entra a trabajar a su institución recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.	3	4	4	
	3.- En su institución la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo.	4	4	4	
	4.- En su institución se capacita a las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	5.- Su institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	6.- En su institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.	4	4	4	
	7.- En su institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Claridad estratégica

• Objetivos de la Dimensión: Orientar a la organización para cumplir su misión y su visión involucrando estratégicamente a todos los actores.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la organización sobre misión y visión e involucramiento estratégico	8.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	9.- Su institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	4	4	4	
	10.- En su institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	4	4	4	
	11.- En su institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	4	4	4	
	12.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Aprendizaje grupal

• Objetivos de la Dimensión: Desarrollar un aprendizaje participativo entre todos los colaboradores y lograr una sinergia en el trabajo.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje colectivo y trabajo en equipo	13.- En su institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14.- Las personas de su institución aprenden cuando reflexionan en grupo.	3	3	3	
	15.- Las personas de su institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	4	4	4	
	16.- En su institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	3	4	4	

	17.- Las personas de su institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	4	4	4	
	18.- Las personas de su institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 00370757

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento.

"Aprendizaje organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer administrativo.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Dávila Flores, Sara Mercedes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Universidad Continental
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala ordinal - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aprendizaje organizacional.
Autores:	López et al. (2012).
Procedencia:	Chile
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	El tiempo de aplicación del instrumento será de a 25 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituto superior técnico.
Significación:	Este cuestionario está comprendido por la variable aprendizaje organizacional y sus tres dimensiones: a) Cultura de aprendizaje, consta de 7 ítems; b) Claridad estratégica consta de 5 ítems; c) Aprendizaje grupal que consta de 6 ítems. Con una escala de nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Cultura de aprendizaje	Es la cultura favorable al proceso de cambio con el uso del aprendizaje anterior para aprender otros nuevos (López et al; 2012).
	Claridad estratégica	Es la claridad de la organización sobre su misión y visión e involucramiento estratégico (López et al; 2012).
	Aprendizaje grupal	Se define como el aprendizaje colectivo y el trabajo en equipo (López et al; 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje organizacional elaborado por López et al. en el año (2012). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Aprendizaje organizacional.

- Primera dimensión: Cultura de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una cultura favorable al proceso de cambio, en donde los aprendizajes anteriores son la base para aprender otros nuevos

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	--	--	--	-----------------------------------

Cultura favorable al proceso de cambio y uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos	1.- Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	4	4	4	
	2.- Cuando una persona entra a trabajar a su institución recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.	3	4	4	
	3.- En su institución la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo.	4	4	4	
	4.- En su institución se capacita a las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	5.- Su institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	6.- En su institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.	4	4	4	
	7.- En su institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Claridad estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Orientar a la organización para cumplir su misión y su visión involucrando estratégicamente a todos los actores.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la organización sobre misión y visión e involucramiento estratégico	8.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	9.- Su institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	4	4	4	
	10.- En su institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	4	4	4	
	11.- En su institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	4	4	4	
	12.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje grupal
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar un aprendizaje participativo entre todos los colaboradores y lograr una sinergia en el trabajo.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje colectivo y trabajo en equipo	13.- En su institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14.- Las personas de su institución aprenden cuando reflexionan en grupo.	3	3	3	
	15.- Las personas de su institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	4	4	4	
	16.- En su institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	3	4	4	

	17.- Las personas de su institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	4	4	4	
	18.- Las personas de su institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40248091

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento.

"Aprendizaje organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer administrativo.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Medina Rojas, Isaías
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala ordinal - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aprendizaje organizacional.
Autores:	López et al. (2012).
Procedencia:	Chile
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	El tiempo de aplicación del instrumento será de a 25 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituto superior técnico.
Significación:	Este cuestionario está comprendido por la variable aprendizaje organizacional y sus tres dimensiones: a) Cultura de aprendizaje, consta de 7 ítems; b) Claridad estratégica consta de 5 ítems; c) Aprendizaje grupal que consta de 6 ítems. Con una escala de nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Cultura de aprendizaje	Es la cultura favorable al proceso de cambio con el uso del aprendizaje anterior para aprender otros nuevos (López et al; 2012).
	Claridad estratégica	Es la claridad de la organización sobre su misión y visión e involucramiento estratégico (López et al; 2012).
	Aprendizaje grupal	Se define como el aprendizaje colectivo y el trabajo en equipo (López et al; 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje organizacional elaborado por López *et al.* en el año (2012). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Aprendizaje organizacional.

- Primera dimensión: Cultura de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una cultura favorable al proceso de cambio, en donde los aprendizajes anteriores son la base para aprender otros nuevos

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	--	--	--	-----------------------------------

Cultura favorable al proceso de cambio y uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos	1.- Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	4	4	4	
	2.- Cuando una persona entra a trabajar a su institución recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.	3	4	4	
	3.- En su institución la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo.	4	4	4	
	4.- En su institución se capacita a las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	5.- Su institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	4	4	4	
	6.- En su institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.	4	4	4	
	7.- En su institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Claridad estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Orientar a la organización para cumplir su misión y su visión involucrando estratégicamente a todos los actores.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la organización sobre misión y visión e involucramiento estratégico	8.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	9.- Su institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	4	4	4	
	10.- En su institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	4	4	4	
	11.- En su institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	4	4	4	
	12.- En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje grupal
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar un aprendizaje participativo entre todos los colaboradores y lograr una sinergia en el trabajo.

INDICADORES	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje colectivo y trabajo en equipo	13.- En su institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14.- Las personas de su institución aprenden cuando reflexionan en grupo.	3	3	3	
	15.- Las personas de su institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	4	4	4	
	16.- En su institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	3	4	4	

17.- Las personas de su institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	4	4	4	
18.- Las personas de su institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI 10774389

ANEXO Nº 5 Población y muestra

La Población, definido como el conjunto de componentes finitos o infinitos, pudiendo ser personas, animales, objetos, los cuales son evaluados o se someten a análisis con el propósito de conseguir resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), se estableció como criterios de inclusión que los encuestados sean docentes nombrados o contratados de ambos géneros, con 2 años como mínimo de continuidad en sus actividades, que se encuentren en ejercicio docente activo y que estén dispuestos a involucrarse de forma libre a la pesquisa. En consecuencia, para la presente investigación, la población estuvo determinada por 150 docentes de educación superior tecnológica.

La muestra conceptualizada como subconjunto de la población, es representativa, significativa, es un grupo de participantes que mostraron similitudes con la población, pues poseen aspectos parecidos de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El muestreo que se aplicó es no probabilístico, por lo tanto, es un muestreo en la cual el investigador selecciona la muestra basada en su juicio subjetivo. De tal forma que, la muestra es la población y a esto se denomina muestreo por conveniencia.

En la pesquisa llevada a cabo, se aplicó el muestreo no probabilístico, donde se aplicaron criterios definidos por el investigador para reconocer y seleccionar a los docentes que cumplen con las características de inclusión (Ñaupas et al., 2018). De esta forma, se optó por utilizar el muestreo por conveniencia, en el cual la forma de escoger la muestra se realiza de acuerdo con la disponibilidad, proximidad geográfica y actividad de los participantes,

ANEXO N 6 Base de datos de las variables

Aprendizaje Organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1				Cultura de aprendizaje							Claridad estrategia					Aprendizaje grupal					
2	Decreto	Sexo	Rango de edad	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y envían a los que ellas asisten.	Cuando una persona viene a trabajar a su institución recibe inducción formal e informal sobre la entidad a la que ingresa.	En su institución la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo.	En su institución se capacita a las personas que trabajan en él.	Su institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	En su institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.	En su institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	En su institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	Su institución responde a las personas de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	En su institución las personas aprenden perfeccionando acerca de las prácticas cotidianas.	En su institución las personas usan sus experiencias como fuente de aprendizaje.	En su institución las personas muestran su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	En su institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	Las personas de su institución aprenden cuando reflexionan en grupo.	Las personas de su institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	En su institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	Las personas de su institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	Las personas de su institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.
3	Decreto 01	1	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	Decreto 02	1	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
5	Decreto 03	1	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
6	Decreto 04	1	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	Decreto 05	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
8	Decreto 06	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3
9	Decreto 07	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	Decreto 08	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11	Decreto 09	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4
12	Decreto 10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
13	Decreto 11	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	Decreto 12	1	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
15	Decreto 13	1	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5
16	Decreto 14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
17	Decreto 15	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4
18	Decreto 16	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
19	Decreto 17	1	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4
20	Decreto 18	2	2	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4
21	Decreto 19	1	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
22	Decreto 20	1	2	1	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Decreto 21	2	2	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
24	Decreto 22	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
25	Decreto 23	1	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
26	Decreto 24	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
27	Decreto 25	1	2	2	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4
28	Decreto 26	1	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
29	Decreto 27	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	5	3	3	3
30	Decreto 28	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	Decreto 29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	Decreto 30	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3
33	Decreto 31	1	2	4	2	5	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
34	Decreto 32	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
35	Decreto 33	1	3	4	3	4	2	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
36	Decreto 34	1	1	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	Decreto 35	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	Decreto 36	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
39	Decreto 37	1	3	4	1	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
40	Decreto 38	1	2	4	1	2	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3
41	Decreto 39	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
42	Decreto 40	1	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4
43	Decreto 41	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Decreto 42	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	5	4	4
45	Decreto 43	1	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
46	Decreto 44	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	2	2	4	4	4	4	3	3
47	Decreto 45	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
48	Decreto 46	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
49	Decreto 47	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	Decreto 48	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
51	Decreto 49	1	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
52	Decreto 50	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
53	Decreto 51	1	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
54	Decreto 52	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
55	Decreto 53	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
56	Decreto 54	1	2	2	2	3	3	2	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4

Docente 55	1	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
Docente 56	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
Docente 57	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente 58	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	5	3	1	1	2	1	3	3
Docente 59	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 60	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Docente 61	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Docente 62	1	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente 63	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
Docente 64	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	2	2	3	3	3
Docente 65	1	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
Docente 66	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Docente 67	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	4	3	4	2	2	2
Docente 68	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1
Docente 69	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 70	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 71	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3
Docente 72	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Docente 73	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2
Docente 74	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
Docente 75	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Docente 76	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
Docente 77	1	2	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	1	3	4	2	3	3	3	4
Docente 78	1	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Docente 79	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
Docente 80	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Docente 81	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	4	3	4	3	3
Docente 82	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 83	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 84	1	1	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Docente 85	1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	3	5	3	2	1	4	2	1	2
Docente 86	1	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
Docente 87	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3
Docente 88	1	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Docente 89	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3
Docente 90	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2
Docente 91	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3
Docente 92	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4
Docente 93	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Docente 94	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4
Docente 95	1	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Docente 96	1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 97	1	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
Docente 98	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 99	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3
Docente 100	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Docente 101	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Docente 102	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 103	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 104	2	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 105	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 106	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	2	3	3	3	5
Docente 107	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 108	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 109	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Docente 110	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
Docente 111	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5
Docente 112	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	2	2	2	2	3	2
Docente 113	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2
Docente 114	1	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
Docente 115	2	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Docente 116	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 117	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Docente 118	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Docente 119	1	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente 120	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 121	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Docente 122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

125	Docente 123	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	Docente 124	2	1	3	5	5	5	5	5	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	Docente 125	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4
128	Docente 126	1	2	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	2	3	2	3	3	5
129	Docente 127	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	Docente 128	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	Docente 129	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
132	Docente 130	1	2	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5
133	Docente 131	1	2	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5
134	Docente 132	1	2	1	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	1	2	5	2
135	Docente 133	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2
136	Docente 134	1	1	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
137	Docente 135	1	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
138	Docente 136	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
139	Docente 137	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
140	Docente 138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141	Docente 139	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	Docente 140	2	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	Docente 141	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4
144	Docente 142	1	2	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	2	1	2	3	3	3
145	Docente 143	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	Docente 144	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	Docente 145	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
148	Docente 146	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5
149	Docente 147	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5
150	Docente 148	1	2	1	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2
151	Docente 149	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2
152	Docente 150	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4

Compromiso Laboral Docente

Docente	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo								
	Tiene confianza en los valores de su institución.	Tiene voluntad para esforzarse más de lo normal para el bien de su institución.	Se ha integrado plenamente con su institución.	Está convencido(a) que su institución ratifica sus necesidades.	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.	Su institución tiene un gran significado para usted.	Siente apego emocional a su institución.	Cuenta con buenas opciones de trabajo.	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en su institución.	Siempre habría estado tanto de al mismo (a) a su institución, podria haber considerado otra opción de trabajo.	Otras personas dependen de sus ingresos provenientes de esta institución.	Sería duro para usted dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	Noj. permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad o como de desean.	Ha analizado las ventajas o desventajas de pertenecer o no a esta institución.	Posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución.	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara su institución en estos momentos.	Tendría una renuencia de deuda con la institución.	Es leal a su institución.	Tiene la obligación de permanecer en su institución.
Docente 01	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	
Docente 02	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	
Docente 03	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	
Docente 04	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	
Docente 05	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	
Docente 06	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4
Docente 07	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	
Docente 08	5	4	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	
Docente 09	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	3	3	3	5	5	2	3	5	3	
Docente 10	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
Docente 11	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
Docente 12	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	
Docente 13	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	2	2	5	3	
Docente 14	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	
Docente 15	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	
Docente 16	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	
Docente 17	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	1	2	2	5	4	
Docente 18	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
Docente 19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
Docente 20	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	5	3	
Docente 21	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	5	3	3	4	5	2	1	2	1	1	
Docente 22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	
Docente 23	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
Docente 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	4	1	1	5	4	
Docente 25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	
Docente 26	3	5	5	2	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
Docente 27	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
Docente 28	4	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
Docente 29	4	4	4	3	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	
Docente 30	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	5	4	
Docente 31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
Docente 32	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	
Docente 33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	5	
Docente 34	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	2	2	4	4	
Docente 35	5	5	5	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	
Docente 36	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	
Docente 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
Docente 38	2	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	4	4	1	1	1	4	1	
Docente 39	4	4	4	3	5	4	5	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	
Docente 40	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
Docente 41	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	
Docente 42	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
Docente 43	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	
Docente 44	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
Docente 45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	
Docente 46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	
Docente 47	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	1	4	5	4	4	2	5	2	
Docente 48	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	
Docente 49	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
Docente 50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	
Docente 51	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	2	1	3	2	1	
Docente 52	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
Docente 53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
Docente 54	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
Docente 55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
Docente 56	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
Docente 57	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	
Docente 58	4	4	5	4	5	4	4	3	1	5	5	4	3	3	4	4	1	3	3	5	
Docente 59	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	5	1	
Docente 60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	

Docente 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5
Docente 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
Docente 63	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	2	3	1	5	2	1	2	2	5	5
Docente 64	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	5	3
Docente 65	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	4	1	1	5	2
Docente 66	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4
Docente 67	5	5	5	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4
Docente 68	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	5	3	3	2	2	4	4
Docente 69	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3
Docente 70	4	5	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	2	4	5	4	4	2	2	5	3
Docente 71	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2
Docente 72	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	5	4
Docente 73	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5	4	4	1	1	1	4	4
Docente 74	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Docente 75	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 76	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	1	4	2	5	4
Docente 77	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	1	2	2	1	3	2	3	4	5	5
Docente 78	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 79	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	5
Docente 80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Docente 81	4	5	5	4	5	5	5	3	1	3	3	4	3	4	5	2	2	1	4	5	4
Docente 82	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Docente 83	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
Docente 84	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
Docente 85	4	4	4	2	5	5	5	1	1	5	5	3	3	3	5	5	1	3	3	5	5
Docente 86	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4
Docente 87	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3
Docente 88	4	5	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	2	4	5	4	4	2	2	5	3
Docente 89	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2
Docente 90	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4
Docente 91	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5	4	4	1	1	1	4	4
Docente 92	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Docente 93	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 94	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	1	4	2	5	4
Docente 95	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	1	2	2	1	3	2	3	4	5	5
Docente 96	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 97	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	5
Docente 98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Docente 99	4	5	5	4	5	5	5	3	1	3	3	4	3	4	5	2	2	1	4	5	4
Docente 100	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 101	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	5	3
Docente 102	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 103	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	1
Docente 104	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2
Docente 105	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4
Docente 106	4	5	5	3	4	4	4	5	2	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
Docente 107	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 108	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
Docente 109	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3
Docente 110	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4
Docente 111	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4
Docente 112	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	5	1	
Docente 113	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Docente 114	5	4	5	4	5	3	3	5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4
Docente 115	5	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	5	5
Docente 116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5
Docente 117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 118	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
Docente 119	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4

Docente 120	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 121	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3
Docente 122	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 123	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	1
Docente 124	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2
Docente 125	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4
Docente 126	4	5	5	3	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
Docente 127	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 128	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
Docente 129	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3
Docente 130	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
Docente 131	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4
Docente 132	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	2	2	3	5	1
Docente 133	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Docente 134	5	4	5	4	5	3	3	5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4
Docente 135	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4
Docente 136	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 137	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3
Docente 138	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 139	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	1
Docente 140	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2
Docente 141	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4
Docente 142	4	5	5	3	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
Docente 143	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente 144	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4
Docente 145	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3
Docente 146	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4
Docente 147	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4
Docente 148	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	2	2	3	5	1
Docente 149	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Docente 150	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3

ANEXO N° 7 Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario: Aprendizaje Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	18

Dimensión Cultura de aprendizaje

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.770	7

Dimensión Claridad estratégica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.670	5

Dimensión Aprendizaje grupal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.687	6

Cuestionario: Compromiso laboral docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
.886	21	

Dimensión Compromiso afectivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
.815	7	

Dimensión Compromiso de continuidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
.614	8	

Dimensión Compromiso normativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	25	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
.749	6	

ANEXO Nº 8 FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha técnica	: Cuestionario de Aprendizaje Organizacional (AO)
Autor	: Castañeda y Fernandez-Rios (2007)
Adaptación	: Autor: López, V., Ahumada, L., Olivares, R., y González, Á. (2012)
Objetivo	: Evaluar el aprendizaje organizacional.
Numero de ítems	: 18
Escala	: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Procedencia	: Chile
Administración	: Personal
Duración de la prueba	: 15 a 25 minutos
Ficha técnica	: Cuestionario Compromiso laboral docente (CLD)
Autor	: Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W. (1974)
Adaptación	: Meyer y Allen (1991)
Objetivo	: Medir el compromiso con la institución y sus objetivos.
Numero de ítems	: 21
Escala	: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
Procedencia	: Canadá
Administración	: Personal
Duración de la prueba	: 10 a 20 minutos



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022

Investigador: Miguel Angel Herrera Masias

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Educación Superior José Pardo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Determinar como el Aprendizaje organizacional influye en el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde no se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en algunos casos en forma presencial en el ambiente de la Sede Central de la institución y en otros casos por medio del Googleform. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 21 de julio de 2023
Carta P. 0346-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
Regulo Montoya Vargas
Director
IESTP "JOSE PARDO"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Herrera Masias, Miguel Angel; identificado con DNI N° 10132967 y con código de matrícula N° 6000017027; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Herrera Masias, Miguel Angel asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

IESTP "JOSÉ PARDO"

Dirección General



MEMORANDO N°530-2023-I/DG-IESTP"JP"

A : Lic. MIGUEL ANGEL HERRERA MASÍAS
Docente Contratado Programa Estudios Mecánica Automotriz

ASUNTO : Autoriza desarrollo de trabajo de investigación solicitado

REF. : -FUT N°1334V-2023
(Carta P.0346-2023-UCV-VA-EPG-F01/J)

FECHA : Lima, 22 de agosto del 2023

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente, a la vez comunicarle que mi despacho autoriza el desarrollo de su trabajo de investigación solicitado conforme a los documentos de referencia, denominado "Aprendizaje organizacional y el compromiso laboral de los docentes de un instituto superior tecnológico público 2023", comunicándole que se ha emitido memorando al jefe de unidad académica, para fines de que se le brinde apoyo y facilidades para el logro de su objetivo.

Atentamente

Miguel Ángel Herrera Masías
Director General (I)