



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la
Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la
Universidad Nacional del Callao, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en docencia universitaria

AUTOR:

Br. Eduardo Quincho Flores

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Aprendizaje y evaluación

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dr. Willian Flores Sotelo

Presidente

Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Secretario

Dr. Abner Chávez Leandro

Vocal

Dedicatoria

La investigación la dedico a Dios en primer lugar, después a mis familiares y también a los profesores que me guiaron en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores del seminario de tesis, quienes con su dedicación, paciencia y profesionalismo me guiaron durante todo el proceso de la investigación.

Declaración de Autoría

Yo, **Eduardo Quincho Flores**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad “César Vallejo”, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “**Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017**” presentado, en 116 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de abril del 2018

Eduardo Quincho Flores
DNI: 41326764

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento con las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Docencia Universitaria, presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017”.

En el trabajo mencionado presentamos como primer capítulo la introducción con la descripción de la realidad problemática, los antecedentes como trabajos previos y las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. Asimismo, los conceptos que ayudan a definir la terminología más relevante de la investigación. En el segundo capítulo se aborda el marco metodológico con el tipo y diseño de la investigación, las variables, población, muestra, técnicas e instrumentos, en el tercer capítulo presenta los resultados descriptivos e inferencia con su respectivo análisis e interpretación. Así mismo, en el cuarto capítulo la discusión de la investigación, en el quinto capítulo, se presenta las conclusiones, luego en el sexto capítulo, se exponen las recomendaciones, finalmente en el capítulo siete las referencias y finalmente los anexos en el que se incluyen otro tipo de documentos: la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de las variables, los cuestionarios para las variables de estudio validados por juicio de expertos a través el certificado de validez; la autorización del desarrollo de la tesis in situ, el artículo científico y la autenticidad del trabajo que evita el plagio mediante el software de Turniting.

Señores miembros del jurado de la Universidad César Vallejo, el presente estudio espera ser avaluado y merezca su aprobación.

Indice

	Pag.
Carátula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Aprendizaje organizacional	22
1.3.2 Desempeño docente	30
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Objetivos	35
1.7 Hipótesis	36
II. Marco metodológico	
2.1 Diseño de la investigación	39
2.2 Variables y operacionalización	41

2.3	Población y muestra	42
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5	Métodos de análisis de datos	48
2.6	Aspectos éticos	49
III. Resultados		
3.1	Análisis descriptivos	51
3.2	Análisis inferencial	56
IV. Discusión		64
V. Conclusiones		67
VI. Recomendaciones		70
VII. Referencias		73
VIII. Anexos		78
Anexo 1: Matriz de consistencia		
Anexo 2: Cuestionario de la variable 1: Aprendizaje organizacional		
Anexo 3: Cuestionario de la variable 2: Desempeño docente		
Anexo 4: Base de datos de la variable 1: Aprendizaje organizacional		
Anexo 5: Base de datos de la variable 2: Desempeño docente		
Anexo 6: Solicitud de autorización para realizar la encuesta		
Anexo 7: Validez del cuestionario de Aprendizaje organizacional		
Anexo 8: Validez del cuestionario de Desempeño docente		
Anexo 9: Artículo científico		

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de aprendizaje organizacional	41
Tabla 2: Matriz de operacionalización de desempeño docente	42
Tabla 3: Validez de contenido del cuestionario aprendizaje organizacional	45
Tabla 4: Baremos para la variable de aprendizaje organizacional	45
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad de aprendizaje organizacional	46
Tabla 6: Validez de contenido del cuestionario desempeño docente	46
Tabla 7: Baremos de la variable desempeño docente	47
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad de desempeño docente	48
Tabla 9: Niveles de Confiabilidad	48
Tabla 10: Escala para analizar el grado de correlación entre variables	49
Tabla 11: Distribución de frecuencias de aprendizaje organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	51
Tabla 12: Distribución de frecuencias de las dimensiones de aprendizaje organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	52
Tabla 13: Distribución de frecuencias de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	54
Tabla 14: Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	55
Tabla 15: Correlación y significación de aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	57
Tabla 16: Correlación y significación de nivel de dominio personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	58
Tabla 17: Correlación y significación de modelo mental y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	59
Tabla 18: Correlación y significación de visión compartida y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	60

Tabla 19: Correlación y significación de aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC 61

Tabla 20: Correlación y significación de pensamiento sistémico y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC 62

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Procesos de conversión de conocimiento	22
Figura 2: Proceso de aprendizaje organizacional	24
Figura 3: Elementos del mecanismo del aprendizaje organizacional	25
Figura 4: Aprendizaje organizacional	26
Figura 5: Dimensiones del aprendizaje organizacional	27
Figura 6: Dimensiones del desempeño docente	31
Figura 7: Características de una buena planificación	32
Figura 8: Elementos de un diseño curricular	33
Figura 9. Esquema de análisis correlacional	39
Figura 10. Niveles de Aprendizaje Organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	51
Figura 11. Niveles de las dimensiones de Aprendizaje Organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	52
Figura 12. Niveles de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	54
Figura 13. Niveles de las dimensiones de Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC	55

Resumen

La humanidad para tener un mayor grado de adaptación y flexibilidad requiere de procesos de aprendizaje debido a que el contenido instintivo de nuestra conducta es tan pequeño y es tanto lo que hemos de aprender. Existen acciones que pueden provocar resultados interesantes y cuáles no, y modificamos nuestra conducta para conseguirlo. Además, aprendemos de nuestra experiencia (Ormrod Jeanne, 2005). Y, si sumamos a nuestro proceso de aprendizaje la gestión organizacional obtenemos: el aprendizaje organizacional que en los últimos años ha tomado mucha relevancia y hoy se constituye en un motor de competitividad y crecimiento en las organizaciones.

El presente estudio tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. La investigación obedece a un diseño no experimental, que, teniendo un enfoque cuantitativo, emplea los datos empíricos para probar las hipótesis mediante la prueba estadística de correlación de Spearman. Se trabajó con una población conformada por 54 docentes del semestre académico de 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas y la muestra la representaron 47 de ellos. Para la construcción de los instrumentos se consideró la opinión de expertos y para la validación de contenido se apoyó en la técnica de juicio de expertos de las variables de estudio; utilice la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con preguntas tipo Escala de Likert. Para medir la confiabilidad del instrumento el Alpha de Cronbach.

Por tanto, los resultados de la investigación me permiten concluir que existe relación significativa (correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Ro Spearman = 0,444) entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao en el año 2017.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, desempeño docente, aprendizaje en equipo, modelos mentales, planificación, diseño, evaluación.

Abstract

Humanity to have a greater degree of adaptation and flexibility requires learning processes because the instinctive content of our behavior is so small and so much what we have to learn. There are actions that can cause interesting results and which are not, and we modify our behavior to achieve it. In addition, we learn from our experience (Ormrod Jeanne, 2005). And, If we add to our learning process organizational Management We obtain: The organizational learning that in recent years has taken a lot of relevance and today constitutes an engine of competitiveness and growth in the organizations.

The objective of this study was to determine the relationship between organizational learning and teacher performance in the Faculty of Natural Sciences and mathematics at the National University of Callao in the year 2017. The research is due to a non-experimental design, which, having a quantitative approach, uses the empirical data to test the hypotheses by means of the statistical test of Spearman correlation. We worked with a population of 54 teachers of the academic semester of 2017-B of the Faculty of Natural Sciences and mathematics and the sample represented 47 of them. For the construction of the instruments was considered the opinion of experts and for the validation of content was supported in the expert judgement technique of the variables of study; I Used the survey technique and the instrument was the questionnaire with Likert scale-type questions. To measure the reliability of the instrument the Alpha of Cronbach.

Therefore, the results of the research allow me to conclude that there is a significant relationship (moderate positive correlation, according to the statistical test of Ro coefficient Spearman = 0.444) between organizational learning and teacher performance At the Faculty of Natural Sciences and mathematics at the National University of Callao in the year 2017.

Key words: Organizational learning, teaching performance, team learning, mental models, planning, design, evaluation.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Las instituciones universitarias públicas por lo general no valorizan el capital humano, pues no se preocupan por desarrollar las capacidades, talentos y competencias intelectuales de sus trabajadores, quedando en discordancia con la misión, visión metas y objetivos estratégicos de la universidad pública, frente a este hecho la Universidad Nacional del Callao en particular, a nivel de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas presenta estas deficiencias. Por lo que, las consecuencias se reflejan en una deficiente calidad del servicio, lo que evidencia un sistema de improvisación en la generación, procesamiento, transferencia e interpretación del conocimiento, existiendo altos niveles de individualismo, egocentrismo y fundamentalmente un trabajo improvisado en todos los niveles, así como entre los integrantes de la universidad, lo que conlleva al deterioro de las relaciones humanas, ausentismo emocional, bajos niveles de calidad, y estándares de calidad deficientes.

Por tanto, los recursos humanos desarrollan sus labores académicas sólo con la finalidad de cumplir con la normatividad existente, y evitar los procesos fundamentales de la planificación del quehacer educativo. Además, se suma la deficiente sistematización del conocimiento por no existir planes estratégicos, procesos de organización y planificación, formación continua, ausencia de actividades internas y consolidación de competencias a nivel laboral, gerencial y empresarial que permitan el crecimiento sostenido del talento humano.

En la medida en que los catedráticos y las autoridades directamente relacionadas con las actividades académicas y administrativas en el procesamiento de la información para generar aprendizajes no tomen conciencia del problema planteado, se corre el riesgo de que la problemática se agrave en desmedro de los usuarios. Entonces se deduce que las principales consecuencias que pueden traer consigo son: la alteración del pensamiento sistémico, la cual radica en ver a la Universidad en partes y no como un todo interrelacionado funcionando en forma armónica, lo que impide visualizar el proceso educativo de manera integral; toda

decisión tomada debe ser evaluada, por esta razón de que sus consecuencias afectan a todos los elementos que interactúan en la organización universitaria; ausencia del dominio personal en el aprendizaje individual y grupal, lo que se evidencia en la desmotivación de los individuos y los bajos niveles para generar investigación y conocimiento.

Por otro lado, la implantación de una cultura de mediocridad a través de la politización de los procesos académicos y del establecimiento de esquemas mentales, profundamente desfasados influyen decididamente en el poco nivel de aprendizaje, y como consecuencia de ello bajos niveles de compromiso organizacional; deterioro de la visión compartida; es decir, ausencia del compromiso y apoyo organizacional entre cada uno de los integrantes de la organización, lo que degenera en niveles deficientes de calidad. Ausencia del aprendizaje en equipo, lo que distorsiona los procesos de diálogo agravando los problemas y toma decisiones mediante la gestión del conocimiento.

Además, el hecho de que el conocimiento y la tecnología se desarrollan de manera vertiginosa implica que las organizaciones busquen nuevas formas y estilos para lograr la efectividad en la gestión de sus procesos, y sea de mayor trascendencia el desarrollo de actividades que aseguren elevar el desempeño individual de sus recursos humanos, así como el organizacional con el propósito de asegurar los objetivos estratégicos, misión y visión institucional. Sólo así el contexto de aprendizaje organizacional se convertirá en un medio sustentable para el desarrollo de la organización.

De acuerdo con Lagomarsino (2003), se requiere que los empleados desarrollen altos niveles de compromiso y sean una fuente de innovación, asuman la iniciativa, con un espíritu emprendedor, actúen con proactividad y contribuyan en el desarrollo de la institución asumiendo responsabilidades, y transformándose una poderosa ventaja competitiva.

Por tanto, el cambio es imprescindible en las organizaciones para que se adapten y sean eficientes en el procesamiento de la información, lo cual se logra a través de una sistematización del aprendizaje organizacional, sólo así esta variable de estudio recobrará trascendencia en la medida que permite implantar una cultura organizacional, y la identificación con la institución en la que uno labora, motivo por el cual ha sido objeto de diversos estudios a nivel mundial.

Según Arias, (1991) manifiesta que un elemento importante en el desarrollo de la organización es el de compromiso institucional, entendido como el deber moral adquirido hacia una persona o institución. Este proceso se logra mediante el cambio de paradigma para sistematizar el aprendizaje en todos los elementos que forman parte de una organización. En este contexto, la intervención de los principales agentes del proceso educativo es de vital importancia, pero se percibe una postura pasiva y sin interés en la gestión interna de los recursos humanos, mostrándose la falta de preparación y capacidad de los líderes para la conducción de las instituciones educativas, las que han sido motivo de constantes críticas, siendo difundidas por los medios de la comunicación.

Se concluye, que el aprendizaje organizacional contribuye en el proceso de mejoramiento de las organizaciones; cuando ésta logra ser inteligente, los intangibles son gestionados eficientemente y la organización es considerada como un sistema vivo muy complejo en el cual la información y el conocimiento son dos recursos que invita a nuevas formas de participación dentro de una organización.

Por consiguiente, esta investigación pretende establecer las probables relaciones que pueden existir entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao basado en planteamientos adecuados a las exigencias de esta realidad en el que deben dar respuesta a nuevas formas de mejora del proceso educativo y coherente con las exigencias actuales.

1.2 Trabajos previos

Los aportes a la presente investigación serán de importancia para construir un escenario donde el conocimiento esté al alcance de las futuras investigaciones similares.

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Mansoor, Ebrahimi, & Hadi (2014), en el estudio de *“la relación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional”*, tuvo como objetivo general investigar la relación de liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional desde el enfoque de los miembros y personal administrativo de la Universidad Islámica Azad. La muestra estadística utilizada fue de 200 personas, seleccionadas al azar mediante la Fórmula Cochran, el 70% de la población en estudio fueron hombres y el restante fueron mujeres. Aproximadamente el 20% de los empleados tenían la experiencia laboral de menos de cinco años, el 70% entre 5 y 10 años y el 10% en 10 años. En términos de nivel educativo, aproximadamente el 62% de los empleados eran licenciados, 30% maestros y aproximadamente el 8% doctores. En esta investigación se usaron dos cuestionarios, uno de los Cuestionario de liderazgo multifactorial estuvo inicialmente en los estudios de Bernard Bass y su nueva versión tiene 9 subescalas que finalmente mide 5 factores de liderazgo transformacional. El cuestionario de variable aprendizaje organizacional también se compone de 8 factores con 30 preguntas. Este cuestionario fue diseñado previamente por Mirkamali y su confiabilidad fue de 0,78. Los resultados obtenidos indicaron que si existe una relación positiva y significativa entre los componentes del liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional.

Así mismo, Hemmati, y otros (2014), sobre *“la relación entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente de los profesores Payam Noor Universidad de Urmia”*. Para este estudio la población incluyó a todos los miembros de tiempo completo de la Facultad de la Universidad Payam Noor de Urmia, la cual fue de 473 personas, quedando como muestra solo 82 personas que fueron elegidos por muestreo aleatorio. El tipo de investigación es descriptiva- correlacional. El objetivo

principal fue la relación de aspecto entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento docente de los profesores de la Universidad. Se usaron dos cuestionarios uno de 34 preguntas que midió el aprendizaje organizacional; otro con 28 preguntas que midió la acción educativa. La correlación entre la organización de aprendizaje y el desempeño docente del nivel de facultad fue significativa.

Según, Heydari y Reza Davoodi (2013), en un estudio de *“la relación entre el aprendizaje organizacional y EFQM Excellence Model en la Universidad de Teherán”*. El objetivo principal de esta investigación fue estudiar la relación entre el aprendizaje organizacional y EFQM modelo de excelencia. En esta investigación participaron 300 miembros como muestra de un total de 1324 miembros de la facultad de la Universidad de Teherán del año académico 2012-2013. Se han utilizado dos cuestionarios estándar uno para aprendizaje organizacional que fueron compilados en base a Gómez, Céspedes Lorente, y Valle-Cabrer (2005). Este cuestionario incluyó dieciséis preguntas con escala de Likert de cinco puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo), el coeficientes de confiabilidad de este en términos de alfa de cronbach fue de 0,87; y un cuestionario estándar del modelo de excelencia EFQM (2010) que incluía veinticinco elementos y cinco dimensiones, liderazgo (6 elementos), estrategia (4 elementos), personas (5 elementos), asociaciones y recursos (5 elementos) y procesos, productos y servicios (5 artículos). La escala de respuesta de esto cuestionario fue escala de Likert de cinco puntos (1 – totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo), el coeficiente de confiabilidad del cuestionario obtuvo un alfa cronbach de (0,90). Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson mostró la relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el modelo de excelencia EFQM.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Se destaca a Del Álamo (2015) en la investigación sobre *“la relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales estudiantes de la Maestría en ciencias militares de la escuela superior de Guerra del Ejército 2014”*.

La finalidad de la investigación fue determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el nivel de logro de aprendizaje en los oficiales, el trabajo es correlacional, la investigación es cuantitativa, descriptiva y no experimental, la población fue de 149 oficiales y la muestra fue de 98 oficiales, para la primera variable se usó un cuestionario con escala Likert con una confiabilidad de 0,827 y se aplicó una encuesta, para la segunda variable fue el puntaje que tuvieron en la maestría y que concluye en: a) que la preparación para la enseñanza aprendizaje por lo docentes tiene relación directa y positiva con el nivel del logro de aprendizaje de los alumnos oficiales b) empíricamente demostraron que la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, ejecución, evaluación e identificación con la institución tienen una relación positiva con el nivel de logro del aprendizaje en los alumnos oficiales los cuales fueron comprobados y demostrado con el chi cuadrado y validados al 95%.

Así mismo, Gonzales (2016) en "*Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas*", relacionó las variables liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Esta investigación fue correlacional de diseño no experimental transversal. La población fue de 293 docentes y una muestra de 166 docentes. Se utilizaron y aplicaron instrumentos: cuestionario sobre el liderazgo del director y el desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación positiva y muy significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente, obteniéndose un valor de $r = 0,879$, y un $p = ,000$). Estos valores permitieron afirmar que a mayor liderazgo del director existirá mejor desempeño docente.

Según Barriga (2016), en "*Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" de Jesús María - Lima*", este estudio fue de tipo básica, diseño transeccional correlacional - causal no experimental con variables de estudio: Clima organizacional y desempeño docente. La población fue 80 docentes y la muestra usada fue 40 docentes de la Universidad. Para la obtención de datos se construyeron dos cuestionarios, uno para el clima

organizacional, el cual consta de las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa. Estos instrumentos cuentan con la validez y confiabilidad. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 y un nivel de significancia menor que 0,05 por lo que se concluyó que existe una relación directa entre las variables de estudio.

Pereira (2014) en la investigación: "*Gestión educativa y aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel primario, San Luis, 2014*". El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional de nivel primaria en los colegios públicos del distrito "San Luis". La investigación fue correlacional, transversal, descriptiva y no experimental, la población fue de 150 docentes y la muestra de 108 docentes, los instrumentos han sido cuestionarios de 30 preguntas para gestión educativa y su confiabilidad es de 0,945 y de 32 preguntas para aprendizaje organizacional con escala Likert para ambas variables y su confiabilidad fue de 0,920 y la técnica que se usó para recolectar datos ha sido la encuesta, el procesamiento de los datos ha sido en Excel para la parte descriptiva y con SPP22 para la parte inferencial, y se demuestra que existía una relación significativa y positiva entre gestión educativa y aprendizaje organizacional con Rho de Spearman = 0,572 y p-valor $0.000 < 0,05$, finalmente verificaron que a mayor gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria el aprendizaje organizacional cada vez será mejor.

Olmedo (2015) en la investigación: "*La gestión directiva y el desempeño docente en el "Liceo Salvadoreño"*". El propósito general de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión directiva y el desempeño docente en el centro educativo Marista "Liceo Salvadoreño"; uno de los objetivos específicos fue describir la relación entre las dimensiones de cada variable. La investigación fue descriptiva transversal, cuantitativo, positivista y no experimental, la población en estudio fue de 80 docentes y 4 directivos, y 268 estudiantes como muestra del centro educativo Marita Liceo Salvadoreño, para recolectar datos se trabajaron con

tres instrumentos bajo la técnica de la encuesta, uno para los directivos; otro para docentes y otro para estudiantes, y se concluyó que a) que existe una relación positiva media entre gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño, b) la relación entre dimensión pedagógica de gestión directiva y la dimensión social e identidad es positiva débil lo cual indica que los profesores deben mejorar con el compromiso, formación de valores y buen trato hacia los estudiantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Aprendizaje organizacional

Fiol & Lyles (1985) definió al aprendizaje organizacional como aquel proceso de mejorar acciones por medio de un mejor conocimiento y comprensión.

Simon (1996) indicó que el aprendizaje organizacional son como los conocimientos crecientes y exitosos de restructuración de problemas organizacionales que a su vez son resultados de la misma organización.

Nonaka, Byosiere, Borucki, & Konno (1994) afirmaron que la creación del conocimiento organizacional consiste en cuatro construcciones subyacentes que representan cada uno de los cuatro modos de conversión de conocimiento. En organizaciones contemporáneas, mejorado el desempeño organizacional se suele atribuir a la conversión de conocimiento explícito a conocimiento tácito.

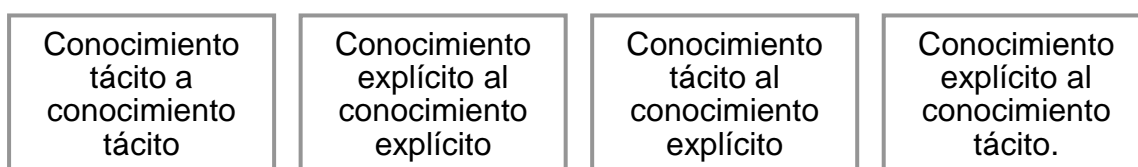


Figura 1: Procesos de conversión de conocimiento.

De acuerdo con Castañeda y Pérez (2005) indicaron que el aprendizaje organizacional se comprende como aquel proceso a través del cual instituciones por medio de las personas que laboran en ellas, generan y usan conocimientos, con el objetivo principal de acostumbrarse a circunstancias vulnerables de su medio o para cambiarlos, de acuerdo a la categoría de desarrollo.

Senge (2010) señaló que el aprendizaje organizacional tiene su raíz en el entendimiento absoluto de la organización y de su relación con sus elementos; en conclusión, instituciones predispuestas al conocimiento. Esta perspectiva incluye la creación de habilidades internas en la organización para una mejor adopción al medio.

Ramírez (2009) entendió al aprendizaje organizacional como aquella actividad en donde se requiere ciertas habilidades sociales que permitan abarcar diversas situaciones en las que cada una de las partes involucradas de la organización trabaje bajo el mismo propósito. Cabe señalar que el aprendizaje debe comprenderse como algo indivisible de la labor habitual donde se creen espacios para solucionar situaciones, explicar diferencias y promover un pensamiento de sentimiento mutuo con la empresa.

Easterby-Smith, Mary, & Niccolinni (2000) explicaron que el aprendizaje organizacional consiste en una serie de cambios en el conocimiento y en el comportamiento, los cuales se presentan en función a la experiencia. El aprendizaje organizacional básicamente se fundamenta en la premisa que así como las personas no pueden aprovechar plenamente el potencial de sus cerebros, las organizaciones generalmente no son capaces de explotar plenamente el conocimiento que ellos poseen, entonces a través de las organizaciones buscan adquirir o crear conocimiento potencialmente útil y ponerlo a disposición de quienes pueden usarlo en un momento y lugar que sea apropiado para ellos para lograr un uso efectivo máximo con el fin de impactar positivamente el desempeño de la organización.

Easterby-Smith & Lyles (2003) consideraron al aprendizaje organizacional como aquello que se enfoca en el mismo proceso y a la administración del conocimiento como aquel proceso que se centra en el contenido; del conocimiento del que una organización adquiere, crea, procesa y eventualmente usa.

De acuerdo con Ahumada (2015) el aprendizaje organizacional va más allá de actuar sobre una lógica sino más bien contar con aquellas habilidades y capacidades para modificar esa lógica de la organización. En relación a lo mencionado por Ahumada (2015) el reto en la actualidad, con mayor importancia dentro de las organizaciones es la implementación de un ambiente que ayude al aprendizaje organizacional, y esto se verá reflejado con la capacidad de los miembros de las empresas a aprender de manera veloz, convirtiendo así en la herramienta principal de fuente de competitividad. Es importante la integración de una visión evolutiva y constructivista para que se propicie un entorno de aprendizaje organizacional.

Huang (2010) manifestó que el aprendizaje organizacional es la tendencia de las organizaciones a comportarse de manera participativa para la aplicación de oportunidades de aprendizaje. El propósito del aprendizaje es indicar el grado en que las organizaciones pueden aprender. Además, indicó que el proceso del aprendizaje organizacional se da bajo los siguientes pasos:

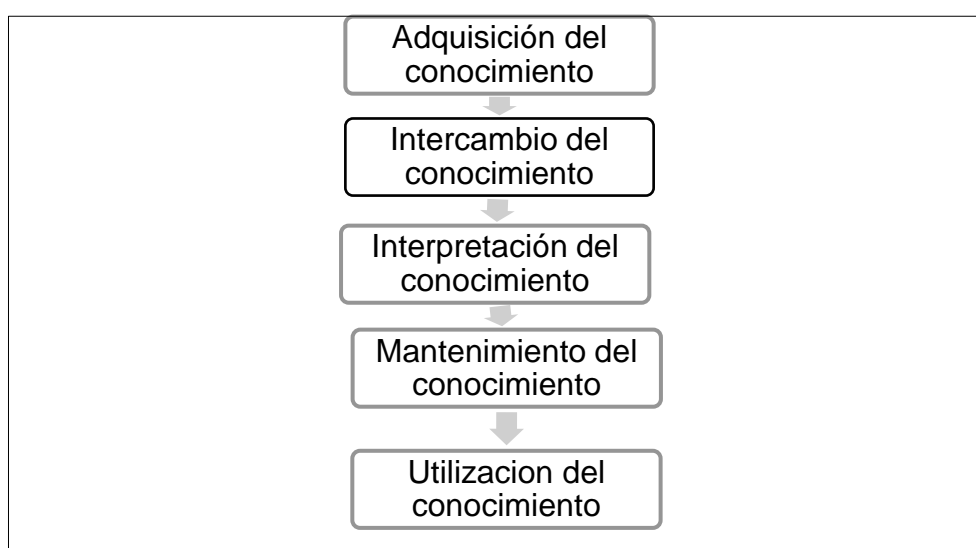


Figura 2: Proceso de aprendizaje organizacional

Según Riahi (2009 como se cita en Gilaninia, Askari y Poor, 2013) consideró a los mecanismos de aprendizaje organizacional. como aquella infraestructura que proporciona el contexto para la mejora de las oportunidades, además de ser aspectos estructurales y culturales que facilitan el desarrollo y la revisión de una organización de aprendizaje. Los aspectos culturales incluyen un conjunto de valores comunes, creencias, normas, actitudes, roles y comportamientos que proporcionan posibles aprendizajes verdaderos. Los aspectos estructurales son acuerdos institucionalizados de carácter estructural y de procedimiento que permiten a las organizaciones realizar sistemáticamente la recopilación, el análisis, el almacenamiento, la distribución y el uso de información relacionada con la eficacia de las organizaciones. Ambos aspectos estructurales y culturales se ven afectados por el aprendizaje en diferentes niveles de organizaciones que incluyen individuos, equipos y organizaciones enteras. Los elementos que se incluyen en los mecanismos de aprendizaje organizacional son los siguientes:

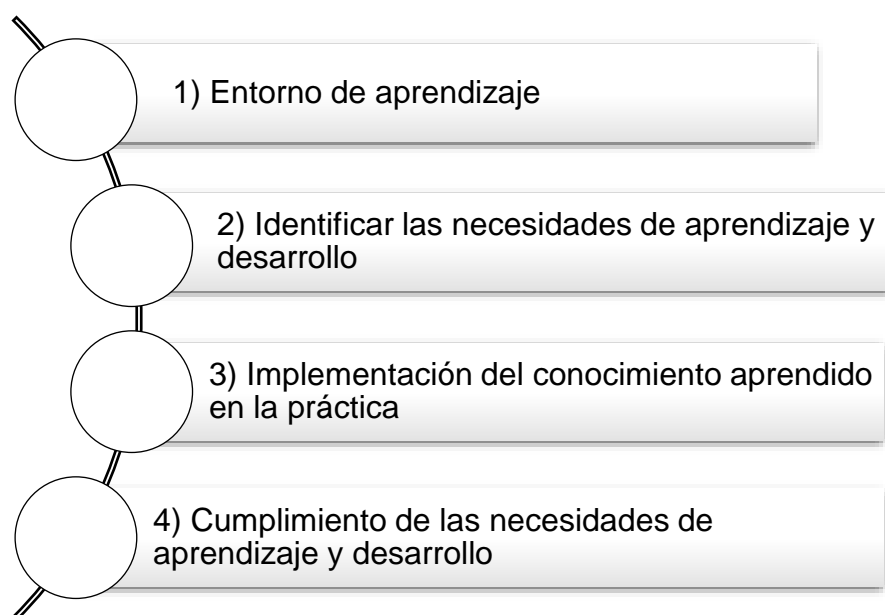


Figura 3: Elementos del mecanismo del aprendizaje organizacional

Sharifi y Eslamieh (2008) manifestaron que el aprendizaje organizacional es un conjunto de acciones organizacionales tales como la incorporación de conocimiento, distribución de información, interpretación de información y memoria

que conscientemente o inconscientemente afectan el desarrollo positivo de la organización.

King (2009) señaló que el aprendizaje organizacional es una de las formas más importantes en que la organización puede mejorar de manera sostenible la utilización de su conocimiento.

Wiseman (2010) demostró que el aprendizaje organizacional es un área en crecimiento que estudia los procesos por los cuales se aprende y se hace uso del nuevo conocimiento en una institución. El aprendizaje organizacional implica el aprovechamiento de los activos de conocimiento organizacional y el desarrollo continuo de la base de conocimiento de una organización.

Argyri y Schön (1996) señalaron que el aprendizaje organizacional implica la detección y corrección del error. Cuando el error es detectado y corregido permite a la organización cumplir sus directrices y políticas actuales o alcanzar sus objetivos presentes, a este proceso de error y corrección, los autores lo llamaron aprendizaje de circuito único. El aprendizaje de circuito único parece estar presente cuando los objetivos, los valores, los marcos, y en gran medida, las estrategias se dan por sentadas. Se hace hincapié en las técnicas y en hacer que las técnicas sean más eficientes. Cualquier reflexión se dirige a hacer que la estrategia sea más efectiva. Una opción es cuestionar las variables por sí misma, someterlas al escrutinio crítico.

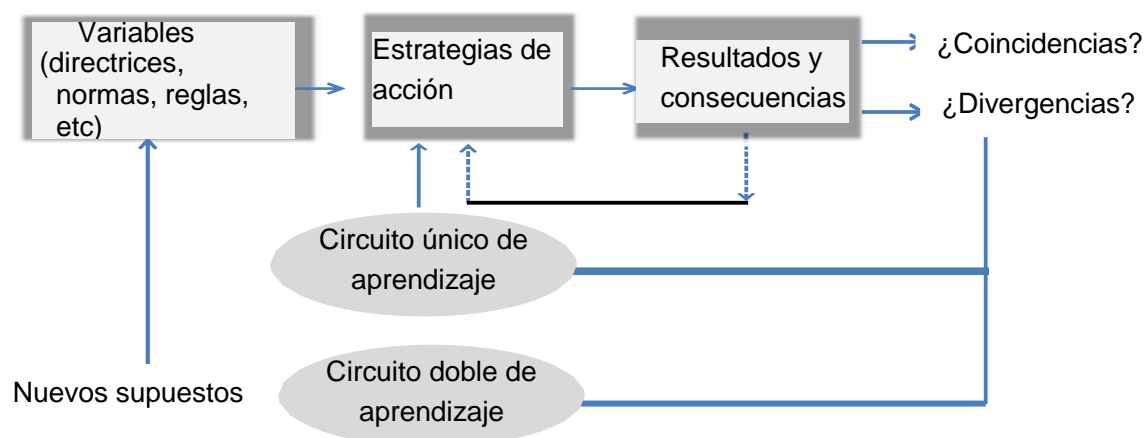


Figura 4: Aprendizaje organizacional

Dimensiones

De acuerdo con Senge (2004), en el aprendizaje organizacional existen cinco modernas tecnologías que coinciden en la innovación de las organizaciones; sin embargo, cada componente se desarrolla por separado siendo indispensable para el éxito de las demás. Estas nuevas tecnologías fueron divididas de la siguiente manera:

- 1 Dominio Personal
- 2 Modelos mentales
- 3 Visión compartida
- 4 Aprendizaje en equipo
- 5 Pensamiento sistémico

Figura 5: Dimensiones del aprendizaje organizacional

Dominio personal, Senge (2004), manifestó que el vocablo dominio tiene no solo relación con dominio propio de los objetos sino también de las personas, este término involucra una capacidad especial. Es así que un especialista panadero domina la panadería más no ejerce dominio sobre ellas.

Senge (1990), expresó que el dominio personal es la disciplina de clarificar y profundizar continuamente nuestra visión personal, de enfocar nuestras energías, de desarrollar paciencia y de tener una visión objetiva de la realidad. En otras palabras, el dominio personal se refiere cuando un individuo tiene una visión clara de un objetivo, combinado con una percepción precisa de la realidad. La brecha entre la visión y la realidad establece una "tensión creativa" que da energía al individuo. Al practicar el dominio personal, el individuo adquiere las capacidades necesarias y crea los métodos y reglas que sean necesarios para realizar la visión. Senge (1990), señaló que básicamente para adquirir dominio personal requiere de una dedicación a la verdad: "Observar y manifestar la verdad es un factor fundamental del dominio personal" y de la disciplina relacionada con la visión compartida.

El gran adversario del dominio personal es la creencia en la impotencia y la falta de autoestima. De acuerdo con Senge (1990), explica que la cultura enseña a la mayoría de las personas para que crean que carecen de la capacidad de obtener lo que quieren o de que no son dignos de alcanzar sus objetivos. Estas creencias son complicadas de desechar. Pueden crear un círculo vicioso en el que no avanzamos porque creemos que somos impotentes y reforzamos nuestros sentimientos de impotencia porque no hemos podido avanzar. Para lograr el dominio personal se requiere que nuestra mente esté entrenada y que utilice los poderes del subconsciente para que luego pueda resolver y manejar problemas complejos con mayor rapidez.

Modelos mentales, de acuerdo con Senge (1990), los procesos por los cuales generalizamos nuestras imágenes mentales se convierten en nuestros modelos mentales. Los modelos mentales aumentan la conciencia personal, influyen en nuestra percepción y en nuestro actuar. Esta dimensión del aprendizaje organizacional incluye el compartir nuestro pensamiento con otros de manera efectiva y teniendo nuestro pensamiento abierto a la influencia de otros. Trabajar con modelos mentales desarrolla las habilidades de reflexión e indagación. Implementar esta dimensión en la educación requiere la creación de una nueva definición de liderazgo y estructura organizacional en términos de toma de decisiones, es decir las instituciones tienen que ser flexibles y estar dispuestas a aceptar cambiar a un nuevo modelo mental. Por lo tanto, no se debe ver como una posición estática. Sino que por lo contrario estas puedan aprender y adaptarse a un nuevo modelo mental más rápido que sus competidores.

Visión compartida: Senge (2010) califica esta dimensión como aquella habilidad capaz de brindar un panorama casi real del futuro que se desea tener. El poseer una visión compartida requiere que cada miembro de la organización tenga metas, objetivos, “visiones del futuro” compartidas. Según Senge (1999), manifestó que la diferencia entre la realidad y la visión es que muchas personas ven el objetivo y el progreso como algo motivador. También afirma que la visión debe provenir de todos

los niveles de la organización. La visión también se ve como una posición no estática y es el propósito que se desarrolla con el tiempo.

Aprendizaje en equipo, de acuerdo con Senge (2010), el primer paso de un aprendizaje en equipo requiere de una buena comunicación y de dejar de lado los entredichos, de sostener una comunicación objetiva sin supuestos, además de aprender a interactuar en equipo. Recordemos que un equipo es más que personas reunidas por un mismo fin sino por el contrario personas comprometidas con los objetivos, metas planteadas. Para Senge (1990), el aprendizaje en equipo requiere competencia en el diálogo y discusión, la cual puede ser complementaria. El compromiso del diálogo implica tomar conciencia de las propias suposiciones, compartiendo las suposiciones con otros, e invitando a otros a preguntar acerca de unos pensamientos y creencias cuando sucede el diálogo, las personas aprenden a pensar juntos.

Pensamiento sistémico, Senge (1990) manifiesta que para comprender problemas complejos debemos comprender la asociación entre acción y consecuencia. El pensamiento es considerado como el marco conceptual para una organización que interrelaciona todas las partes de la misma. Además, señala que una organización no se convierte en una organización de aprendizaje si solo uno de sus miembros aprende. Por lo general una visión sistemática está orientada hacia términos a largo plazo. Senge (2004) enfatiza en el uso de sistemas de mapa, diagramas que muestren los elementos clave del sistema y cómo se relacionan entre ellos. Sin embargo, los miembros de la organización tienen problemas en visualizar los sistemas, y se necesita trabajo para adquirir los componentes básicos de la teoría de sistemas, y para aplicarlos a su organización. Por otro lado, la incomprensión de la dinámica del sistema puede llevarnos a “ciclos de culpa” y autodefensa: el enemigo siempre está afuera allí, y los problemas siempre son causados por alguien más.

1.3.2 Desempeño docente

Fernández (2002) señaló como desempeño docente a una serie de actividades que el maestro sigue en su labor diaria para realizar con éxito su trabajo dentro del aula; las coordinaciones con otros docentes, capacitaciones, elaboración de su clase con anticipación, clarificación de dudas a sus estudiantes entre otras actividades están calificadas dentro de su desempeño. El desempeño docente valorado desde el punto de vista no objetivo se relaciona con la forma cómo cada profesor prioriza la calidad de su trabajo y el agrado que experimenta al término de cada sesión de clase, cuando se relaciona desde un punto de vista no subjetivo, se indica que el desempeño docente es la cuantificación de la evaluación de los indicadores.

Estrada (2013) manifestó que el desempeño docente es el fundamento que activa el desarrollo del aprendizaje en la práctica educativa formal. Es necesaria la evaluación del desempeño del maestro desde un punto de vista concreto y objetivo.

Palomino (2012), indicó que el desempeño docente es una serie de acciones observables que nos señalan, nos brindan un panorama del rendimiento del estudiante dentro de la institución.

Según Peña (2002), el desempeño docente es toda acción que el docente realiza en relación a sus habilidades educativas y por consiguiente poder guiar el proceso de aprendizaje del estudiante.

Marín & Teruel (2004) manifestaron que el desempeño docente es una herramienta con mucha utilidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje; además indican que a nivel superior hay una deficiencia en cuáles son las funciones específicas del maestro.

Dimensiones

De acuerdo con el modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016), el maestro como encargado y facilitador del proceso de aprendizaje y enseñanza, planifica, diseña y evalúa con el propósito de organizar las oportunidades de

aprendizaje para que el alumno oriente y cree espacios de investigación e innovación.

Siguiendo el enunciado del modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao podemos afirmar que el desempeño docente contempla tres dimensiones:



Figura 6: Dimensiones del desempeño docente

Planificación, Según Di Caudo y Garcia (2000), la planificación es el proceso de organizar un proyecto, un programa; es decir visualizar los caminos a recorrer para llegar a lo planificado. El progreso de una planificación lleva una y otra vez a la revisión de la curricula. En el entorno educativo, el proceso de planificar tiene de manera intencional concretizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, a través de métodos, técnicas y procedimientos adecuados para que se concrete este proceso; pues no basta con tener la intención de que se pretende aprender o enseñar algo sino más bien que se organiza, plantea y secuencia los contenidos con los que cada estudiante va a trabajar. Además, en las instituciones educativas una planificación enfatiza en la consolidación de metas, objetivos que se requieren que cada alumno alcance.

En toda organización una buena planificación requiere ser: flexible, integradora, prospectiva, holística, humanista, precisa, clara, continuada, objetiva y real



Figura 7: Características de una buena planificación

Diseño, de acuerdo con Di Caudo y Garcia (2000), un diseño curricular con lleva a realizar un programa detallado para la realización del proceso de enseñanza y aprendizaje. Es decir, un diseño curricular explica la propuesta didáctica, además de esquematizar, organizar el proceso de enseñanza - aprendizaje. En conclusión, un diseño curricular es una propuesta educativa que mediante la organización del trabajo busca que el estudiante logre un aprendizaje significativo.

Según Di Caudo y Garcia (2000) los componentes y elementos de un diseño curricular son:

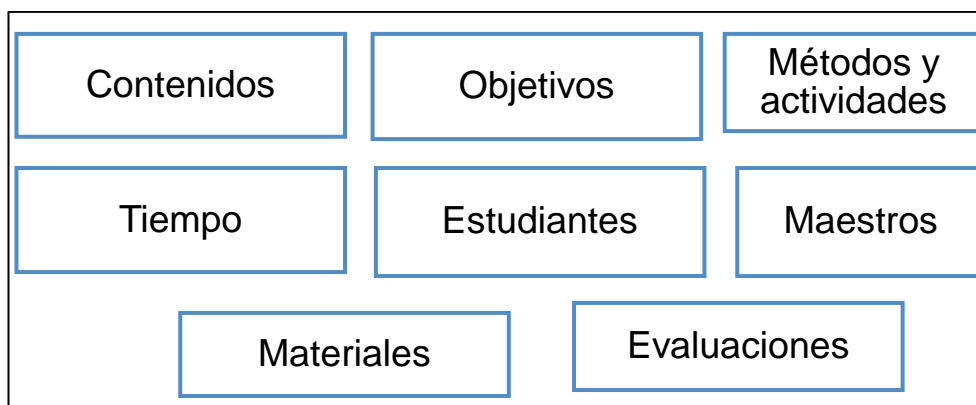


Figura 8: Elementos de un diseño curricular

Evaluación, Di Caudo y Garcia (2000) señalaron que tenemos una idea errónea de que es evaluación, para muchas personas una evaluación se produce al término de un proceso de enseñanza, en el que el único responsable del éxito o fracaso de esa evaluación es el estudiante. Muy por el contrario Di Caudo y Garcia (2000) manifestaron que la evaluación es un proceso que consiste en una experiencia en donde se motive a aprender más y afianzar los conceptos que ya se tiene. Además, indicaron que una evaluación en estos tiempos modernos debe ser de manera cualitativa, integral, que su preocupación radique en la acción comunicativa y por último que se enfoque en los procesos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre aprendizaje organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el dominio personal del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre los modelos mentales del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la visión compartida del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje en equipo con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es relevante porque aporta a mejorar la calidad de los procesos de aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.

1.5.1 Justificación Teórica Científica

Este trabajo de investigación busca que los resultados encontrados en el desarrollo de la investigación proporcionen un conjunto de aportes prácticos y teóricos y al

conocimiento científico para desarrollo y consolidación del aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.

1.5.2 Justificación Práctica

De acuerdo a los resultados obtenidos y en concordancia con los objetivos de la investigación el presente estudio aportará información útil y relevante para el mejoramiento del aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao entre todos los miembros de la facultad y la plana docente en enseñanza y aprendizaje.

1.5.3 Justificación Metodológica

En la presente tesis he empleado técnicas, métodos y aplique dos cuestionarios validados por los expertos y confiabilidad que me permitió obtener resultados con rigor. Así por citar, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman me indicará el grado de relación entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao 2017. Estos resultados contribuirán a los estudios futuros sobre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las Universidades.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el dominio personal del aprendizaje

organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre modelos mentales del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la visión compartida del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

1.7 Hipótesis

7.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

7.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el dominio personal del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre modelo mental del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la visión compartida del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Hipótesis específica 5

Existe relación directa y significativa entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Diseño de la investigación

Diseño

El diseño de investigación está dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal.

El diseño correlacional: “Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos” (Sánchez y Reyes, 2017, p.117). Asimismo, es descriptiva porque: “busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento, ni asociándolas con otras variables de interés” (Sánchez y Reyes, 2017, p.117). Y también, la investigación ha sido transversal debido a que aplicó la encuesta en un momento determinado.

El diseño no experimental de la investigación no se ha manipulado las variables sólo se observaron los fenómenos en su entorno natural, luego se generalizo; lo cual implica la recolección de datos en un momento determinado y en un único tiempo (Kerlinger, 1983).

Dónde:

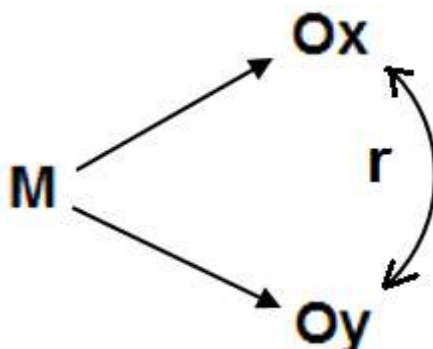


Figura 9. Esquema de análisis correlacional

Dónde: M representa la muestra, Ox aprendizaje organizacional, Oy desempeño docente y r es la relación entre aprendizaje organizacional y el

desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao en el año 2017.

Nota: Adaptación de Sánchez y Reyes (2017)

Tipo de estudio

El tipo de esta investigación es Básica Sustantiva llamada también pura o fundamental puesto que “Se orienta la búsqueda de nuevos conocimientos al campo de la investigación, no tiene objetivos prácticos específicos” (2017, p.44). es decir, tiene el propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico.

Metodología

Cerna (2010), señala que la metodología es el conjunto de procesos operativos indispensables que se realizan en el desarrollo de la investigación. En este trabajo de investigación se ha aplicado el Método hipotético - deductivo que “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Cerna, 2010, p.60).

2.2 Variables y operacionalización

De acuerdo con Valderrama (2013), “operacionalizar una variable significa traducir las variables a dimensiones e indicadores” (p.30). Lo cual nos indica que debemos traducir nuestros conceptos dados de manera hipotética en unidades de medición mediante situaciones observables y concretas a través de los indicadores.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por indicador	Nivel y rango por variable	
Dominio personal	1. Comunicación	P1, P2, P3 y P4	Siempre (5)			
	2. Redes sociales					Deficiente 10-13
	3. Preciso y claro					Regular 14-17
	4. Experiencias académicas					Bueno 18-20
Modelos mentales	1. Recursos humanos	P5, P6, P7 y P8	Casi siempre (4)		Deficiente 45-57 Regular 58-70 Bueno 71-83	
	2. Estrategias con criterio					Deficiente 7-10
	3. Conocimientos adquiridos					Regular 11-14
	4. Nuevos aprendizajes					Bueno 15-19
Visión compartida	1. Responsabilidad	P9, P10, y P11	(2) Nunca (1)		Deficiente 4-7 Regular 8-11 Bueno 12-15	
	2. Integración y participación					
	3. Capacidad adaptativa					
Aprendizaje en equipo	1. Integración	P12, P13, P14, y P15			Deficiente 10-13 Regular 14-17 Bueno 18-20	
	2. Objetivos					
	3. Temática					
	4. Conocimientos					
Pensamiento sistémico	1. Análisis comprensión	y P16, y P17			Deficiente 2-4 Regular 5-7 Bueno 8-10	
	2. Actitud					

Nota: Adaptado de Senge (1992) y al modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016).

Tabla 2

Matriz de operacionalización de desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por indicador	Nivel y rango por variable
Planificación	1. Los procesos	P1,			
	2. Los recursos	P2,		Deficiente 8-11	
	3. Estrategias	P3 y	Siempre (5)	Regular 12-15	
	4. Comunicación	P4	Casi siempre	Bueno 16-20	Deficiente 38-50
Diseño	1. Programación de silabo	P5,	(4)		Regular 51-63
		P6,	A veces (3)	Deficiente 11-15	Bueno 64-75
	2. Temáticas	P7;	Casi nunca (2)	Regular 16-20	
	3. Contenidos	P8 y	Nunca (1)	Bueno 21-25	
	4. Actividad solidaria	P9			
Evaluación	5. Clases programadas				
	1. Evaluaciones programadas	P10,			
		P11,		Deficiente 17-21	
	2. Proceso de evaluación	P12;		Regular 22-26	
	3. Evaluaciones formativas	P13;		Bueno 27-30	
		P14 y			
	4. Criterios de evaluación	P15			
	5. Valores				
	6. Honestidad				

Nota: Adaptado Di Caudo y Garcia (2000) (2000) y al modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016).

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Vara (2015) afirma: “La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común. Se encuentran en un espacio o territorio y varían en el territorio y varia en el transcurso del tiempo” (p.261). La población del

presente estudio está constituida por 54 docentes del semestre académico de 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, siendo la unidad de análisis los docentes.

2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 47 docentes del semestre académico 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao situada en el distrito de Bellavista, en la provincia Constitucional del Callao en el año 2017.

Para calcular el tamaño de la muestra se empleó la siguiente expresión de acuerdo con Vara (2015).

$$n = \frac{z^2 p q N}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza (95 %) 1,96

p: Proporción de éxito (50 %)

q: 1-p

N: Tamaño de la población

e: Error (5 %)

2.3.3 Muestreo

En el trabajo de investigación se ha realizado el muestreo no probabilístico, al respecto: “Como su nombre lo indica, no se basa en el principio de la equiprobabilidad. Estas técnicas siguen otros criterios de selección, procurando que la muestra obtenida sea lo más representativa posible” (Vara, 2008, p.251).

2.3.4 Criterio de selección

Criterio de selección: “Son características que sirven para diferenciar quien participa como población en su investigación y quién no. Los criterios de inclusión y exclusión son límites que discriminan entre los que serán parte del estudio y los que no lo serán” (Vara, 2008, p.263). Considerando como criterio de inclusión, a los docentes de la Escuela Profesional de Matemáticas y Física de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas, y quedando excluidos los docentes de las demás facultades de la Universidad Nacional del Callao.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se ha utilizado es la encuesta y los instrumentos han sido los cuestionarios que se adjuntan en el presente trabajo de investigación.

La encuesta es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación, procurando conocer aspectos relativos a los grupos. Su uso aporta una notable contribución a la investigación descriptiva, en razón de que la observación se pueden estudiar las propiedades de un lugar, los comportamientos, condiciones de trabajo, relaciones y otros aspectos de las personas. (Córdova, 2004, p.19)

Un cuestionario, en sentido estricto, es un sistema de preguntas racionales, ordenadas de forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador. (Córdova, 2004, p.29)

Validez de la variable aprendizaje organizacional

El contenido del instrumento ha sido validado por juicio de expertos conformado por: Dra. Flor De María Sánchez Aguirre, Dr. Noel Alcas Zapata y Dr. Mitchell Alarcón Díaz quienes concluyeron que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

Validez de contenido del cuestionario aprendizaje organizacional

Experto	Calificación
Dra. Flor De María Sánchez Aguirre	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable

Cuestionario para medir la variable:**Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario de aprendizaje organizacional

Autor: Adaptado de Rosa Puente Saldaña (2017), Senge (1992) y al modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016).

Adaptado: Flor De María Sánchez Aguirre, Noel Alcas Zapata y Mitchell Alarcón Díaz (2018)

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar el aprendizaje organizacional en los docentes en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.

Duración del tiempo: Diez minutos en promedio.

Descripción del instrumento: El instrumento que se ha utilizado para medir la variable aprendizaje organizacional, ha sido un cuestionario de 17 ítems con escala y valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) de acuerdo con la escala Likert divididos en 4 dimensiones.

Tabla 4

Baremos para la variable de aprendizaje organizacional.

N°	Nivel	Aprendizaje organizacional	Dominio personal	Dimensiones de aprendizaje organizacional			
				Modelos mentales	Visión compartida	Aprendizaje en equipo	Pensamiento sistémico
1	Deficiente	[45; 57]	[10; 13]	[7; 10]	[4; 7]	[10; 13]	[2; 4]
2	Regular	[58; 70]	[14; 17]	[11; 14]	[8; 11]	[14; 17]	[5; 7]
3	Bueno	[71; 83]	[18; 20]	[15; 19]	[12; 15]	[18; 20]	[8; 10]

Fiabilidad

Se ha verificado la fiabilidad del instrumento con todos los docentes encuestados, para ello se ha aplicado el estadístico de Alfa de Cronbach y el resultado está en la siguiente:

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de aprendizaje organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	17

En la tabla 5 se muestra la confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach que es de 0,859 lo cual demuestra la. “Consistencia (homogeneidad, paralela e interna), la estabilidad temporal, la concordancia Interobservadores y la triangulación” (Vara, 2015, p.394). Asimismo, Alfa de Cronbach de sus dimensiones varían desde 0,663 hasta 0,923.

Validez de la variable desempeño docente

El contenido del instrumento ha sido validado por juicio de expertos conformado por: Dra. Flor De María Sánchez Aguirre, Dr. Noel Alcas Zapata y Dr. Mitchell Alarcón Díaz quienes concluyeron que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 6

Validez de contenido del cuestionario desempeño docente

Experto	Calificación
Dra. Flor De María Sánchez Aguirre	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable

Cuestionario para medir la variable:

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Adaptado de Rosa Puente Saldaña (2017), Di Caudo y García (2000) y al modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016).

Adaptado: Flor De María Sánchez Aguirre, Noel Alcas Zapata y Mitchell Alarcón Díaz (2018)

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.

Duración del tiempo: Diez minutos en promedio.

Descripción del instrumento: El instrumento que se ha utilizado para medir la variable desempeño docente, ha sido un cuestionario de 15 ítems con escala y valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) de acuerdo con la escala Likert divididos en 4 dimensiones.

Tabla 7

Baremos de la variable desempeño docente.

N°	Nivel	Desempeño docente	Dimensiones de aprendizaje organizacional		
			Planificación	Diseño	Evaluación
1	Deficiente	[38; 50]	[8; 11]	[11; 15]	[17; 21]
2	Regular	[51; 63]	[12; 15]	[16; 20]	[22; 26]
3	Bueno	[64; 75]	[16; 20]	[21; 25]	[27; 30]

Fiabilidad

Se ha verificado la fiabilidad del instrumento con todos los docentes encuestados, para ello se ha aplicado el estadístico de Alfa de Cronbach y el resultado está en la tabla siguiente.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	15

En la tabla 8 se muestra la confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach que es de 0,923 lo cual demuestra la. “Consistencia (homogeneidad, paralela e interna), la estabilidad temporal, la concordancia Interobservadores y la triangulación” (Vara, 2015, p.394). Asimismo, Alfa de Cronbach de sus dimensiones varían desde 0,745 hasta 0,863.

Para especificar en nivel de confiabilidad del instrumento se ha empleado la escala de valores.

Tabla 9

Niveles de Confiabilidad

Valores	Niveles de Confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Soto Quiroz y Roger Iván (2014, p.67).

2.5 Métodos de análisis de datos

Como la investigación es de diseño descriptivo – correlacional, por ende, se trabajó con estadística descriptiva y correlacional. Primero se ha tabulado los datos en SPSS 22, luego se ha analizado los resultados descriptivos de la variable independiente (V1) aprendizaje organizacional y variable dependiente (V2) desempeño docente, de acuerdo con las tablas y figuras se ha realizado la

interpretación. Finalmente se ha analizado el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar la hipótesis general y las específicas y para determinar el grado de relación entre las variables se ha usado la siguiente tabla.

Tabla 10

Escala para analizar el grado de relación según coeficiente de correlación.

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra Alzina, Rafael (2009, p. 212).

2.6 Aspectos éticos

Esta investigación ha sido autorizada por el Decano de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, donde se aplicaron los cuestionarios de la investigación manteniendo el anonimato y no se ha juzgado a los docentes por sus respuestas, los resultados de la investigación son originales.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Aprendizaje organizacional

Tabla 11

Distribución de frecuencias de aprendizaje organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

Niveles	Frecuencia f_i	Porcentaje (%)
Deficiente	9	19 %
Regular	27	57 %
Bueno	11	23 %
Total	47	100 %

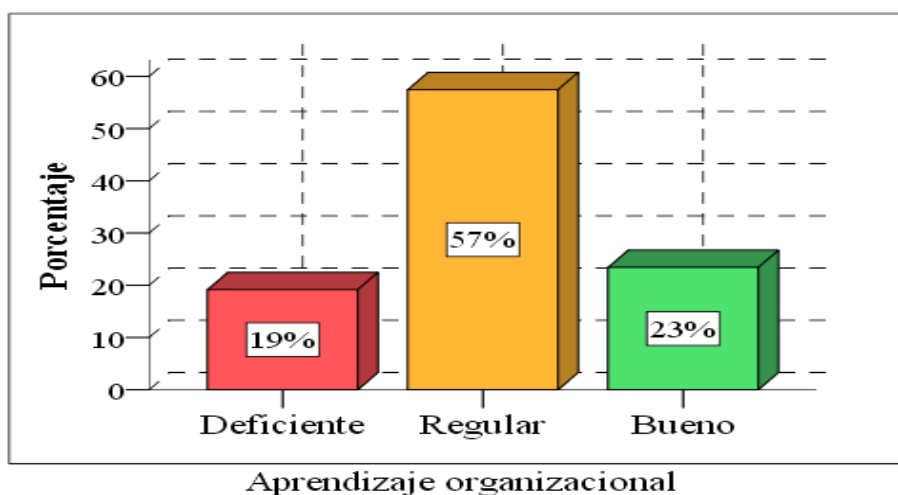


Figura 10. Niveles de Aprendizaje Organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

De acuerdo con la tabla 11 y figura 10, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 9 docentes, que equivalen al 19 % consideran que el aprendizaje organizacional es deficiente; 27 docentes, que equivalen al 57 %, consideran que es regular; y 11 docentes, que equivalen al 23 %, consideran que el aprendizaje organizacional es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel regular.

3.1.2 Aprendizaje organizacional por dimensiones

Tabla 12

Distribución de frecuencias de las dimensiones de aprendizaje organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC

Dimensiones	Niveles	Frecuencia f_i	Porcentaje (%)
Dominio personal	Deficiente	10	21
	Regular	31	66
	Bueno	6	13
Modelos mentales	Deficiente	5	11
	Regular	18	38
	Bueno	24	51
Visión compartida	Deficiente	7	15
	Regular	19	40
	Bueno	21	45
Aprendizaje en equipo	Deficiente	6	13
	Regular	25	53
	Bueno	16	34
Pensamiento sistémico	Deficiente	5	11
	Regular	22	47
	Bueno	20	42

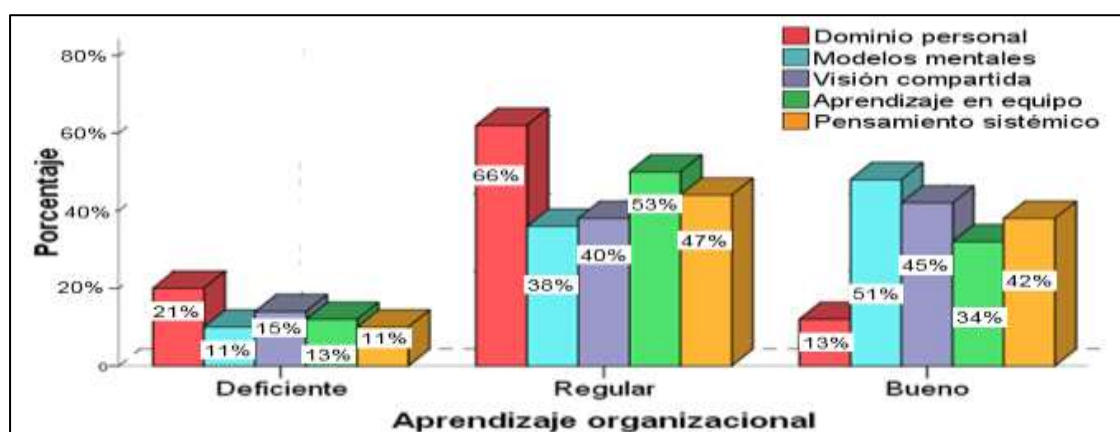


Figura 11. Niveles de las dimensiones de Aprendizaje Organizacional en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

De acuerdo con la tabla 12 y figura 11, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 10 docentes, que equivalen al 21 % consideran que el dominio personal es

deficiente; 31 docentes, que equivalen al 66 %, consideran que es regular; y 6 docentes, que equivalen al 13 %, consideran que el dominio personal es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel deficiente y regular con predominancia del nivel regular.

De acuerdo con la tabla 12 y figura 11, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 5 docentes, que equivalen al 11 % consideran que el modelo mental es deficiente; 18 docentes, que equivalen al 38 %, consideran que es regular; y 24 docentes, que equivalen al 51 %, consideran que el modelo mental es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

De acuerdo con la tabla 12 y figura 11, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 7 docentes, que equivalen al 15 % consideran que la visión compartida es deficiente; 19 docentes, que equivalen al 40 %, consideran que es regular; y 21 docentes, que equivalen al 45 %, consideran que la visión compartida es buena. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

De acuerdo con la tabla 12 y figura 11, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 6 docentes, que equivalen al 13 % consideran que el aprendizaje en equipo es deficiente; 25 docentes, que equivalen al 53 %, consideran que es regular; y 16 docentes, que equivalen al 34 %, consideran que el aprendizaje en equipo es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel regular.

De acuerdo con la tabla 12 y figura 11, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 5 docentes, que equivalen al 11 % consideran que el pensamiento sistémico

es deficiente; 22 docentes, que equivalen al 47 %, consideran que es regular; y 20 docentes, que equivalen al 42 %, consideran que el pensamiento sistémico es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel regular.

3.1.3 Desempeño docente

Tabla 13

Distribución de frecuencias de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

Niveles	Frecuencia f_i	Porcentaje (%)
Deficiente	3	6 %
Regular	7	15 %
Bueno	37	79 %
Total	47	100 %

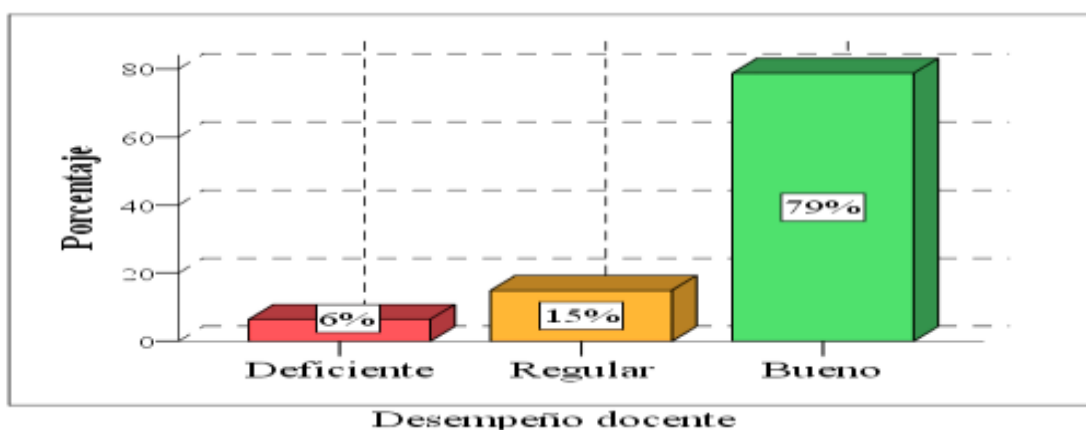


Figura 12. Niveles de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

De acuerdo con la tabla 13 y figura 12, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 3 docentes, que equivalen al 6 % consideran que el desempeño docente es deficiente; 7 docentes, que equivalen al 15 %, consideran que es regular; y 37

docentes, que equivalen al 79 %, consideran que el desempeño docente es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

3.1.4 Desempeño docente por dimensiones

Tabla 14

Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia f_i	Porcentaje (%)
Planificación	Deficiente	3	6
	Regular	7	15
	Bueno	37	79
Diseño	Deficiente	2	4
	Regular	8	17
	Bueno	37	79
Evaluación	Deficiente	3	6
	Regular	8	17
	Bueno	36	77

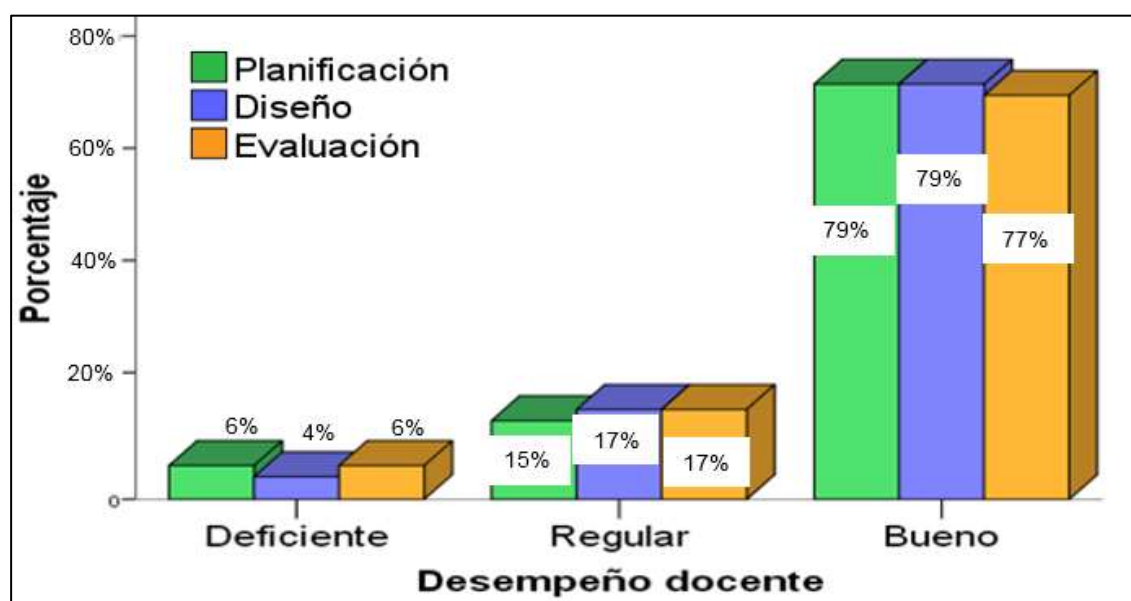


Figura 13. Niveles de las dimensiones de Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

De acuerdo con la tabla 14 y figura 13, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 3 docentes, que equivalen al 6 % consideran que la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es deficiente; 7 docentes, que equivalen al 15 %, consideran que es regular; y 37 docentes, que equivalen al 79 %, consideran que la planificación del proceso de enseñanza aprendizajes es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

De acuerdo con la tabla 14 y figura 13, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2 docentes, que equivalen al 4 % consideran que el diseño del proceso de enseñanza aprendizaje es deficiente; 8 docentes, que equivalen al 17 %, consideran que es regular; y 37 docentes, que equivalen al 79 %, consideran que el diseño del proceso de enseñanza aprendizajes es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

De acuerdo con la tabla 14 y figura 13, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 3 docentes, que equivalen al 6 % consideran que la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje es deficiente; 8 docentes, que equivalen al 17 %, consideran que es regular; y 36 docentes, que equivalen al 77 %, consideran que la evaluación del proceso de enseñanza aprendizajes es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel bueno.

3.2 Resultados inferenciales

Regla de discusión:

Si la sig. (Significancia) es $> 0,05$ se acepta H_0 , es decir, no hay relación entre las variables)

Si la sig. (Significancia) es $\leq 0,05$ se acepta H_1 , es decir, si hay relación entre las variables)

Aplicamos la fórmula Rho Spearman con procesador SPSS-22
Cálculo de estadística de prueba

3.2.1 Aprendizaje organizacional y desempeño docente

Hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 15

Correlación y significación de aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

		Aprendizaje organizacional	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	1,000	,444**	
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	47	47
	Desempeño docente	,444**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,002	.
	N	47	47	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15, se observa la prueba de Spearman entre aprendizaje organizacional y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,444$, con nivel de significancia de 0,002 y nivel de confianza del 99 %, $p = 0,002 < 0,01$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, significativa y positiva entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente en

la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,41 a 0,70.

3.2.2 Dominio personal y desempeño docente

Hipótesis específica 1

H_0 ; No Existe relación directa y significativa entre el dominio personal del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 ; Existe relación directa y significativa entre el dominio personal del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 16

Correlación y significación de nivel de dominio personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

		Dominio personal	Desempeño docente
Dominio personal	Coefficiente de correlación	1,000	,371*
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	47	47
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,371*	1,000
	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	47	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 16, se observa la prueba de Spearman entre dominio personal y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,371$, con nivel de significancia de 0,01 y nivel de confianza del 95 %, $p = 0,010$

$< 0,05$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, significativa y positiva entre dominio personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva baja, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,21 a 0,40.

3.2.3 Modelo mental y desempeño docente

Hipótesis específica 2

H_0 ; No existe relación directa y significativa entre modelo mental del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 ; Existe relación directa y significativa entre modelo mental del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 17

Correlación y significación de modelo mental y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

		Modelos mentales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Modelos mentales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,503**
		N	.
			47
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,503**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		N	47
			47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17, se observa la prueba de Spearman entre modelo mental y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

$r = 0,503$, con nivel de significancia de 0,000 y nivel de confianza del 99 %, $p = 0,000 < 0,01$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, significativa y positiva entre modelo mental del aprendizaje organizacional y desempeño docente en los docentes en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,41 a 0,70.

3.2.4 Visión compartida y desempeño docente

Hipótesis específica 3

H_0 ; No existe relación directa y significativa entre visión compartida del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 ; Existe relación directa y significativa entre visión compartida del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 18

Correlación y significación de visión compartida y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

			Visión compartida	Desempeño docente
Rho de Spearman	Visión compartida	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	47	47
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, se observa la prueba de Spearman entre visión compartida y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,439$, con nivel de significancia de 0,002 y nivel de confianza del 99 %, $p = 0,002 < 0,01$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, significativa y positiva entre visión compartida y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,41 a 0,70.

3.2.5 Aprendizaje en equipo y desempeño docente

Hipótesis específica 4

H_0 ; No existe y relación directa y significativa entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 ; Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 19

Correlación y significación de aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

			Aprendizaje en equipo	Desempeño docente
	Aprendizaje en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,404
		N	47	47
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,404	.
		N	47	47

En la tabla 19, se observa la prueba de Spearman entre aprendizaje en equipo y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = -0,125$, con nivel de significancia de 0,05 y nivel de confianza del 95 %, $p = 0,404 > 0,05$ por ende se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación muy baja casi nula pero inversa entre aprendizaje en equipo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación muy baja prácticamente nula, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0 a -0,20.

3.2.5 Pensamiento sistémico y desempeño docente

Hipótesis específica 5

H_0 ; No existe relación directa y significativa entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

H_1 ; Existe relación directa y significativa entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Tabla 20

Correlación y significación de pensamiento sistémico y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la UNAC.

			Pensamiento sistémico	Desempeño docente
	Pensamiento sistémico	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	47	47
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	47	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se observa la prueba de Spearman entre pensamiento sistémico y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,459$, con nivel de significancia de 0,001 y nivel de confianza del 99 %, $p = 0,001 < 0,01$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, significativa y positiva entre pensamiento sistémico y desempeño docente en la Facultad de

Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,41 a 0,70.

III. Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación dan cuenta que un 57% de los docentes encuestados califican en un nivel regular, respecto al total de ítem de aprendizaje organizacional. Esto hace referencia que de los 47 docentes encuestados 27 de ellos poseen un nivel regular de aprendizaje organizacional. Al respecto Del Álamo (2015) en su investigación realizada sobre la relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales estudiantes de la Maestría en ciencias militares de la escuela superior de Guerra del Ejército 2014, demostró que hay relación directa con el proceso de enseñanza- aprendizaje y el nivel de logro del aprendizaje organizacional.

Por otro lado, los resultados que muestran la otra variable, Desempeño docente, muestran que el 79%, es decir 37 docentes de los 47 docentes encuestados cuentan con un nivel bueno de desempeño docente. En tal sentido se puede afirmar que los docentes, a quienes se aplicaron las encuestas tienen buen nivel con el que realizan actividades para lograr su labor diaria como maestro, además Fernández (2002), reafirma que el desempeño docente es valorado desde el punto de vista de la calidad de su trabajo, además este desempeño docente es valorado cuantitativamente en relación con la evaluación de los indicadores.

A sí mismo en esta investigación, se obtuvo un valor para $\rho=0.444$ y un p valor de 0.002, lo cual permitió afirmar que existe una correlación significativa y positiva entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, la cual se llevó a cabo con la participación de 47 docentes de la universidad en mención. Estos resultados reafirman lo mencionado en la investigación de Hemmati, y otros (2014), quienes confirman que existe una correlación entre la organización de aprendizaje y el desempeño docente a nivel de facultad fue significativo.

En este estudio uno de las hipótesis específicas fue si existe la relación significativa entre el aprendizaje en equipo y desempeño docente entre los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad

Nacional del Callao, los resultados mostraron que que existe una correlación muy baja casi nula pero inversa entre aprendizaje en equipo y desempeño docente. Esta conclusión puede ser confrontada con los valores de Rho de Spearman $r = - 0,125$, con nivel de significancia de 0,05; para lo cual Senge (2010), se muestra un tanto en desacuerdo con las conclusiones de la hipótesis específica en mención, por ello que Senge (2010) reafirma que el aprendizaje organizacional tiene mucha relación con el entendimiento absoluto de la organización y de su relación con sus elementos; es decir que el aprendizaje en equipo de los docentes maneja una relación directa con el desempeño docente.

IV. Conclusiones

- Primera.** Se ha probado que existe un nivel regular de aprendizaje organizacional con un 57 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,444 ($p: 0,002 < \alpha: 0,05$) entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.
- Segunda.** Se ha probado que existe un nivel regular en dominio personal con un 66 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y baja, Rho de Spearman = 0,371 ($p: 0,010 < \alpha: 0,05$) entre dominio personal y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.
- Tercera.** Se ha probado que existe un nivel bueno en modelo mental con un 51% y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,503 ($p: 0,000 < \alpha: 0,05$) entre modelo mental y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.
- Cuarta.** Se ha probado que existe un nivel bueno en visión compartida con un 45% y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,439 ($p: 0,002 < \alpha: 0,05$) entre visión compartida y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.
- Quinta.** Se ha probado que existe un nivel regular en aprendizaje en equipo con un 53 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación inversa prácticamente nula y significativa, Rho de Spearman = - 0,125 ($p: 0,404 > \alpha: 0,05$) entre el aprendizaje en equipo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Sexta. Se ha probado que existe un nivel regular en pensamiento sistémico con un 47 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,459 ($p: 0,001 < \alpha: 0,05$) entre pensamiento sistémico y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.

V. Recomendaciones

- Primera.** Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao seguir promoviendo el sistema de aprendizaje organizacional, debiendo ser guiados por un objetivo en común.
- Segunda.** Se recomienda propiciar en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao el involucramiento de las Autoridades a fin de considerar el aprendizaje organizacional como un proceso que ayuda al logro de los objetivos de la Facultad.
- Tercera.** Considerar en la política de gestión en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao una evaluación del desempeño docente con la finalidad de priorizar la formación integral.
- Cuarta.** Incorporar programas de capacitación docente dentro del Plan Operativo para la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.
- Quinta.** Considerar el aprendizaje organizacional como uno de los principales aspectos que hace posible el incremento de la energía para los cambios que se necesitan en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.
- Sexta.** Se recomienda desarrollar a través de talleres desarrollar actividades de aprendizaje en equipo, que permitan mejorar el aprendizaje organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.
- Séptimo.** Se recomienda la implementación de talleres vivenciales, en los que los docentes puedan realizar actividades para que desarrollen y apliquen su aprendizaje organizacional, como consecuencia de ella, el desempeño docente mejoraría.

- Octavo.** De manera general y en relación con los resultados estadísticos existe una correlación directa entre aprendizaje organizacional y desempeño docente, sin embargo, se recomienda fortalecer la relación entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente puesto que existe una correlación muy baja casi nula pero inversa, esta correlación permitirá una optimización en la labor de enseñanza – aprendizaje y un mejor desempeño en cuanto a los procesos inherentes e labores educativas en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao.
- Novena.** Se recomienda compartir con la Universidad Nacional del Callao, en especial con la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas, los resultados obtenidos en el estudio, mediante talleres de sensibilización, para que los docentes concienticen de la importancia fundamental del aprendizaje organizacional y el desempeño docente.

VII. Referencias

- Ahumada Figueroa, L. (2015). El Aprendizaje Organizacional desde una Perspectiva Evolutiva y Constructivista de la Organización. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11(1), 139-148. Recuperado el 14 de Enero de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/264/26411110/>
- Argyri, C., & Schön, D. (1996). *Organizational learning II: theory, method and practice*. Recuperado el 27 de Febrero de 2018, de <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/1257-2498-1-PB.pdf>
- Arias, et al., (1991). *Estabilización y crecimineto en el Perú*. Lima: Printed in Perú
- Barriga Rodriguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María -Lima 2016*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Lima. Recuperado el 21 de Febrero de 2018, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177>
- Castañeda, D. I., & Pérez Acosta, A. M. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en al aprendizaje organizacional? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*(24), 1-15. Recuperado el 24 de Febrero de 2018, de <http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1G9L25B8J-7SM7ZL-BZ1/ModeloAOCastaneda-Perez.pdf>
- Del Alamo, J. (2015). Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército- 2014. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú).
- Di Cauda, M. V., & Garcia, N. (2000). ¿ Cómo planificar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Quito, Ecuador: Salamandra. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/C%C3%B3mo%20planificar%20y%20evaluar%20el%20proceso%20de%20ense%C3%B1anza%20aprendizaje.pdf>
- Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2003). *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (Primera ed.). (Wiley, Ed.) Oxford. Recuperado el 22 de Febrero de 2018

- Easterby-Smith, M., Mary, C., & Niccolinni, D. (Setiembre de 2000). Organizational learning: Debates past, present and future. *Journal of Management Studies*, 37(6), 783-796. Recuperado el 22 de Febrero de 2018
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo, Carabobo. Recuperado el 27 de Febrero de 2018, de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Fernández Arata, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial. Recuperado el 28 de Febrero de 2018, de http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf_bdfde.nsf/default/94AF10BF31C45B8505256E58005666D2?OpenDocument
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (Octubre de 1985). Organizational Learning. *The Academy of Management Review*, 10(4), 803-813. doi:10.2307/258048
- Gilaninia, S., Askari Rankouh, M. A., & Poor Gildeh, M. A. (2013). Overview on the importance of organizational learning and learning organization. *Journal of Research and Development*, 1(2), 6. Recuperado el 25 de Febrero de 2018, de <https://www.omicsonline.org/open-access/overview-on-the-importance-of-organizational-learning-and-learning-organization.pdf>
- Gonzales Hurtado, S. (2016). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el Febrero de 17 de 2018, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5916>
- Hemmati, A., Jesarati, A., Majles Azar, M. M., Ghasemi, S., Hosseinifar, K., & Moshiri, R. (2014). *La relación entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente de los profesores Payam Noor Universidad de Urmia*. *European Journal of Experimental Biology*. Recuperado el 20 de Febrero de 2018, de <http://www.imedpub.com/articles/investigation-of-aspect-of-relationship-between-organizational-learning-andteaching-performance-of-faculty-members-payam-noor-univ.pdf>

- Heydari, S., & Reza Davoodi, M. (2013). El estudio de la relación entre el aprendizaje organizacional y el modelo de excelencia EFQM en la Universidad de Teherán. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 1987-1991. Recuperado el 15 de Febrero de 2018, de www.european-science.com
- Huang, A. (2010). Critical factors in adopting a Knowledge management system for the pharmaceutical. *105*(2164).
- Jeanne Ellis, O. (2005). *Aprendizaje humano*. Madrid: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. México: Editorial Interamericana.
- King, W. R. (2009). Knowledge Management and Organizational Learning. 11. doi:10.1007/978-1-4419-0011-1_1,
- Mansoor Dehghan, M., Ebrahimi, F. P., & Hadi M, A. (2014). *El estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional*. *European Journal of Experimental Biology, Iran*. Recuperado el 20 de Enero de 2018, de <http://www.imedpub.com/articles/a-study-of-the-relationship-between-transformational-leadership-and-organizational-learning.pdf>
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. *Revista de antiguos alumnos*. N° 2.
- Marín Sánchez, M., & Teruel Melero, M. P. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <file:///C:/Users/AULA/Downloads/sanchez%20y%20truel.pdf>
- Nonaka, I., Byosiére, P., Borucki, C., & Konno, N. (1994). Organizational Knowledge Creation Theory: A First Comprehensive Test. *International Business Review*, 3(4), 337-351. Recuperado el 24 de Enero de 2018, de <https://ai.wu.ac.at/~kaiser/birgit/Nonaka-Papers/Organizational-knowledge-creation-theory-1994.pdf>

- Olmedo, J. (2015). *La gestión directiva y el desempeño docente en el liceo salvadoreño*. (Tesis de Maestría. Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú).
- Ormrod, J.E. (2005). *Aprendizaje Humano*. Madrid. Pearson Educación
- Palomino Zamudio, F. C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis, Universidad Nacional de San Marcos, Lima. Recuperado el 28 de Febrero de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf;jsessionid=0C6265CFEA0560C179126846719CE769?sequence=1
- Peña Gonzales, M. A. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los Centros Educativos Privados del Distrito No.11-02 de Puerto Plata. Recuperado el 04 de Marzo de 2018, de <http://www.oei.es>
- Pereira, G. (2014). *Gestión educativa y aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria*, San Luis, 2014.
- Ramírez Alonso, G. M. (2009). *Procedimiento para el desarrollo del proceso de aprendiaj organizacional en la dirección provincial alimenticia de las tunas*. Recuperado el 24 de Enero de 2018, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/566/indice.htm>
- Riahi, A. (2009). *Investigate the role of learners organizations dimensions on amount of the personnel job innovation in Gillan customs*. Tesis. Recuperado el 25 de Febrero de 2018, de <https://www.omicsonline.org/open-access/overview-on-the-importance-of-organizational-learning-and-learning-organization.pdf>
- Sánchez H., Reyes C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*.
- Senge, P. (2004). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (C. Gardini, Trad.) Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 2

de Marzo de 2018, de
<http://www2.electron.frba.utn.edu.ar/~mgiura/UNGS/Cormick/LA%20QUINTA%20DISCIPLINA.pdf>

Senge, P. (2010). *La quinta disciplina* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 23 de Febrero de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/154410093/La-Quinta-Disciplina>

Sharifi, A., & Eslamieh, F. (2008). Examine the relationship between organizational learning and utilization of information and communication technologies in islamic azad University, Garmsar BRANCH. *Journal of Rahyafiti*(2).

Simon, H. A. (1996). *The science of the artificial* (Tercera ed.). MIT Press. Recuperado el 24 de Febrero de 2018

Universidad Nacional del Callao. (2016). *Modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao 2016*. Universidad Nacional del Callao, Callao. Recuperado el Febrero de 28 de 2018, de https://unac.edu.pe/images/documentos/institucion/modelo_educativo/modelo_educativo_2016.pdf

Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: MACRO

Wiseman, E. (2010). *Encyclopedia of library and information sciences* , 5, 4079-4087. Recuperado el 26 de Febrero de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5068034&info=resumen>

VIII. Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia							
Título: Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017							
Autor: Eduardo Quincho Flores							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre aprendizaje organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problemas específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el dominio personal del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p> <p>Problemas específico 2 ¿Qué relación existe entre los modelos mentales del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p> <p>Problemas específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la visión compartida del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p> <p>Problemas específico 4</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el dominio personal del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre modelos mentales del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la visión compartida del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación directa y significativa entre el dominio personal del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación directa y significativa entre modelo mental del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación directa y significativa entre la visión compartida del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p>	<p>Variable 1: Aprendizaje organizacional</p>				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje en equipo con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p> <p>Problemas específico 5 ¿Cuál es la relación que existe entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017?</p>	<p>Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre el aprendizaje en equipo con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje en equipo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación directa y significativa entre el pensamiento sistémico del aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.</p>	1. Dominio personal	1. Comunicación 2. Redes sociales 3. Preciso y claro 4. Experiencias académicas			Deficiente [10; 13] Regular [14; 17] Bueno [18; 20]
			2. Modelos mentales	5. Recursos humanos 6. Estrategias con criterio 7. Conocimientos adquiridos 8. Nuevos aprendizajes	1 al 4 5 al 8		Deficiente [7; 10] Regular [11; 14] Bueno [15; 19]
			3. Visión compartida	9. Responsabilidad 10. Integración y participación 11. Capacidad adaptativa	9 al 11 12 al 15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [4; 7] Regular [8; 11] Bueno [12; 15]
4. Aprendizaje en equipo	12. Integración 13. Objetivos 14. Temática 15. Conocimiento 16.	16 al 17		Deficiente [10; 13] Regular [14; 17] Bueno [18; 20]			
5. Pensamiento sistémico	17. Análisis y comprensión 18. Actitud			Deficiente [2; 4] Regular [5; 7] Bueno [8; 10]			
Variable 2: Desempeño docente							
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango			

			<p>1. Los procesos</p> <p>2. Los recursos</p> <p>3. Estrategias</p> <p>4. Comunicación</p> <p>5. Programación de silabo</p> <p>6. Temáticas</p> <p>7. Contenidos</p> <p>8. Actividad solidaria</p> <p>9. Clases programadas</p> <p>10. Evaluaciones programadas</p> <p>11. Proceso de evaluación</p> <p>12. Evaluaciones formativas</p> <p>13. Criterios de evaluación</p> <p>14. Valores</p> <p>15. Honestidad</p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 9</p> <p>10 al 15</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente [8; 11]</p> <p>Regular [12; 15]</p> <p>Bueno [16; 20]</p> <p>Deficiente [11; 15]</p> <p>Regular [16; 20]</p> <p>Bueno [21; 25]</p> <p>Deficiente [17; 21]</p> <p>Regular [22; 26]</p> <p>Bueno [27; 30]</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Aplicada</p> <p>Diseño: Correlacional, descriptivo, no experimental</p> <p>Método: Inductivo</p>	<p>Población: 54 docentes del semestre académico de 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestro no intencional</p>	<p>Variable 1: Aprendizaje organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>En estadística descriptiva se ha trabajado con tablas de frecuencias y figuras estadísticas diseñadas a partir de base de datos, en donde se analizó las frecuencias de cada nivel y rango.</p>			

	<p>Tamaño de muestra: 47 docentes del semestre académico de 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao.</p>	<p>Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>En estadística inferencial se ha trabajado con prueba de correlación de Spearman (prueba no paramétrica), en donde analizó el grado de relación entre las variables y de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable</p>
--	---	--	---

Anexo 2

Instrumento:

Cuestionario de Aprendizaje organizacional

Instrucciones:

Estimado docente a continuación encontraras una lista de preguntas relacionadas al aprendizaje organizacional de la Facultad, el propósito de la investigación es describir el aprendizaje organización en la Facultad. Califica las preguntas marcando con “x” de acuerdo con la escala valorativa de la siguiente tabla.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable I: Aprendizaje organizacional

	ESCALA VALORATIVA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dominio personal					
1. Se fomenta el debate acerca de temas académicas en la Facultad	1	2	3	4	5
2. Maneja las redes sociales para comunicarse con sus compañeros de trabajo en el entorno académico	1	2	3	4	5
3. El lenguaje es preciso y claro cuando se comunica con sus pares	1	2	3	4	5
4. Comparte sus experiencias académicas de investigación con sus colegas	1	2	3	4	5
Modelos mentales					
5. Se considera los recursos humanos necesarios para concretar los objetivos académicos en la Facultad	1	2	3	4	5

6. Se analiza las situaciones de eventualidad y aplica las estrategias con criterio profesional	1	2	3	4	5
7. Los conocimientos adquiridos, producto del trabajo en equipo, potencializan los objetivos en la Facultad	1	2	3	4	5
8. Las autoridades de la Facultad están dispuestos a incorporar nuevas estrategias	1	2	3	4	5
Visión compartida					
9. Se asume con responsabilidad la visión de la Facultad	1	2	3	4	5
10. La integración y participación académica en la Facultad se da de manera permanente	1	2	3	4	5
11. Existe compromiso de los miembros de la Facultad para desarrollar la capacidad adaptativa planteada en la visión	1	2	3	4	5
Aprendizaje en equipo					
12. La integración docente promueve el aprendizaje en equipo	1	2	3	4	5
13. El aprendizaje en equipo permite lograr los objetivos académicos	1	2	3	4	5
14. El aprendizaje es más asequible cuando se presenta la temática en equipo	1	2	3	4	5
15. Al trabajar en equipo, los conocimientos se acrecientan por la diversidad de ideas que se aportan	1	2	3	4	5
Pensamiento sistémico					
16. Se percibe los problemas de la Facultad para su análisis y comprensión con la finalidad de coadyuvar a la solución de los mismos	1	2	3	4	5
17. La actitud de los miembros de la Facultad actúa de acuerdo con los estatutos	1	2	3	4	5

Anexo 3

Instrumento:

Cuestionario de desempeño docente

Instrucciones:

Estimado docente a continuación encontraras una lista de preguntas relacionadas al desempeño docente de la Facultad, el propósito de la investigación es describir el desempeño docente en la Facultad. Califica las preguntas marcando con “x” de acuerdo con la escala valorativa de la siguiente tabla.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable II: Desempeño docente

	ESCALA VALORATIVA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planificación					
1. Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4	5
2. Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases	1	2	3	4	5
3. La planificación de las estrategias académicas que utilizas son pertinentes a los contenidos	1	2	3	4	5
4. Tu comunicación en el aula es sencilla, eficaz y sigue lo planificado en el proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4	5

Diseño					
5. Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el sílabo según el cronograma establecido	1	2	3	4	5
6. Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad	1	2	3	4	5
7. Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad están de acuerdo con las temáticas propuestas	1	2	3	4	5
8. En el diseño de enseñanza, promueves la actividad solidaria en tus sesiones aprendizaje	1	2	3	4	5
9. Cumples con los horarios de las clases programadas	1	2	3	4	5
Evaluación					
10. El diseño de enseñanza – aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad	1	2	3	4	5
11. El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad	1	2	3	4	5
12. Consideras que las evaluaciones tienen características formativas	1	2	3	4	5
13. Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente.	1	2	3	4	5
14. En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados	1	2	3	4	5
15. Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación	1	2	3	4	5

Anexo 4

Base de datos de la variable 1: Aprendizaje organizacional

	AO	DP	E1	E2	E3	E4	MM	E5	E6	E7	E8	VC	E9	E10	E11	AE	E12	E13	E14	E15	PS	E16	E17
1	69	17	4	5	4	4	16	4	4	4	4	11	4	4	3	19	4	5	5	5	6	3	3
2	47	14	4	4	4	2	10	2	2	3	3	7	2	2	3	10	1	3	3	3	6	3	3
3	60	12	3	2	5	2	16	3	5	3	5	12	4	4	4	12	3	3	2	4	8	4	4
4	72	16	4	5	3	4	18	4	4	5	5	13	4	4	5	17	5	4	5	3	8	4	4
5	72	17	5	2	5	5	16	4	2	5	5	10	3	5	2	19	5	5	4	5	10	5	5
6	54	14	3	2	5	4	14	3	4	3	4	6	3	2	1	15	4	5	4	2	5	2	3
7	69	17	4	5	5	3	14	2	3	4	5	15	5	5	5	16	3	4	4	5	7	4	3
8	51	17	4	4	4	5	12	2	1	4	5	4	2	1	1	16	2	5	4	5	2	1	1
9	50	15	2	5	5	3	7	2	1	3	1	6	2	2	2	18	3	5	5	5	4	2	2
10	65	16	4	4	4	4	13	3	3	4	3	12	4	4	4	16	5	5	3	3	8	4	4
11	78	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	14	4	5	5	19	4	5	5	5	7	4	3
12	62	11	4	1	3	3	17	4	5	4	4	14	5	5	4	11	2	2	3	4	9	4	5
13	57	13	3	3	4	3	14	4	3	4	3	10	4	3	3	13	3	3	4	3	7	4	3
14	70	17	4	5	4	4	17	4	5	4	4	13	4	4	5	16	4	4	4	4	7	4	3
15	61	15	3	5	4	3	10	2	2	4	2	10	3	3	4	19	5	5	5	4	7	4	3
16	62	15	4	4	4	3	14	3	3	4	4	12	4	4	4	14	4	3	3	4	7	4	3
17	60	15	5	4	3	3	14	5	3	4	2	9	3	3	3	16	4	4	3	5	6	3	3
18	79	19	5	4	5	5	18	5	4	5	4	14	4	5	5	19	4	5	5	5	9	4	5
19	71	16	4	4	5	3	15	4	3	4	4	14	5	5	4	18	5	5	4	4	8	4	4
20	59	13	4	3	3	3	15	3	4	4	4	10	3	3	4	15	4	4	4	3	6	3	3

	AO	DP	E1	E2	E3	E4	MM	E5	E6	E7	E8	VC	E9	E10	E11	AE	E12	E13	E14	E15	PS	E16	E17
21	71	15	3	4	4	4	18	4	5	5	4	13	4	5	4	16	4	4	4	4	9	4	5
22	61	14	3	4	4	3	15	4	4	3	4	12	4	4	4	13	3	3	4	3	7	4	3
23	61	14	4	3	4	3	13	3	3	4	3	11	4	4	3	15	4	4	4	3	8	4	4
24	61	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	10	3	4	3	13	3	4	3	3	8	4	4
25	68	14	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	4	5	5	16	4	4	4	4	10	5	5
26	64	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	11	4	3	4	15	3	4	4	4	8	4	4
27	58	14	3	4	4	3	13	3	3	3	4	9	3	3	3	15	3	4	4	4	7	3	4
28	61	15	4	4	4	3	14	3	4	4	3	9	3	3	3	16	3	4	5	4	7	4	3
29	51	17	4	4	4	5	12	2	1	4	5	4	2	1	1	16	2	5	4	5	2	1	1
30	78	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	14	4	5	5	19	4	5	5	5	7	4	3
31	65	16	4	4	4	4	14	3	3	4	4	12	4	4	4	15	3	4	4	4	8	4	4
32	70	16	4	4	4	4	17	4	4	5	4	11	3	4	4	18	5	4	5	4	8	4	4
33	66	14	3	3	4	4	15	4	4	4	3	12	4	4	4	17	4	4	4	5	8	4	4
34	56	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	9	3	3	3	14	3	4	4	3	7	3	4
35	66	15	3	4	4	4	16	5	4	3	4	11	4	3	4	16	4	4	4	4	8	4	4
36	77	19	4	5	5	5	18	4	5	5	4	12	4	4	4	20	5	5	5	5	8	4	4
37	64	13	3	3	4	3	16	3	4	5	4	12	4	5	3	17	4	5	4	4	6	3	3
38	63	11	3	2	3	3	11	2	2	5	2	13	4	5	4	20	5	5	5	5	8	4	4
39	59	13	4	3	4	2	12	3	2	4	3	11	4	3	4	16	3	5	4	4	7	4	3
40	71	20	5	5	5	5	17	4	4	5	4	10	3	4	3	18	5	5	4	4	6	3	3
41	63	14	2	4	4	4	15	4	4	4	3	9	3	3	3	19	5	5	5	4	6	3	3
42	45	10	1	3	2	4	9	1	3	4	1	6	2	3	1	18	4	4	5	5	2	1	1
43	63	16	4	4	5	3	14	3	4	4	3	11	3	4	4	15	4	3	4	4	7	3	4
44	45	10	1	3	2	4	9	1	3	4	1	6	2	3	1	18	4	4	5	5	2	1	1
45	63	16	4	4	5	3	14	3	4	4	3	11	3	4	4	15	4	3	4	4	7	3	4
46	73	17	4	5	4	4	17	4	4	4	5	13	4	4	5	17	4	5	4	4	9	5	4
47	83	20	5	5	5	5	18	4	4	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	5	10	5	5

Anexo 5

Base de datos de la variable 2: Desempeño docente

	DD	P	P1	P2	P3	P4	D	P5	P6	P7	P8	P9	E	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	60	12	3	3	3	3	21	4	4	4	5	4	27	5	5	3	4	5	5
2	73	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	28	5	5	4	4	5	5
3	72	17	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
4	68	18	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	28	4	5	5	5	4	5
5	71	20	5	5	5	5	21	4	5	5	2	5	30	5	5	5	5	5	5
6	60	13	4	3	4	2	21	5	4	4	4	4	26	5	2	4	5	5	5
7	64	18	5	4	4	5	21	3	4	5	4	5	25	4	5	4	5	3	4
8	67	17	4	3	5	5	20	1	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
9	67	15	4	3	4	4	25	5	5	5	5	5	27	4	5	4	4	5	5
10	73	19	5	4	5	5	25	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5
11	72	19	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
12	73	18	4	5	4	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
13	54	15	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	22	3	4	3	4	4	4
14	72	18	5	4	4	5	24	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
15	62	16	5	2	5	4	19	3	4	3	4	5	27	5	5	4	4	4	5
16	68	15	4	4	3	4	24	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5
17	60	15	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	3
18	75	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
19	70	18	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5
20	69	17	5	3	4	5	23	5	4	5	4	5	29	5	5	4	5	5	5

	DD	P	P1	P2	P3	P4	D	P5	P6	P7	P8	P9	E	P10	P11	P12	P13	P14	P15
21	71	19	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5
22	70	19	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5
23	71	20	5	5	5	5	23	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4
24	73	20	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5
25	68	20	5	5	5	5	22	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	4	4
26	70	19	4	5	5	5	21	3	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5
27	69	17	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	27	4	4	4	5	5	5
28	70	20	5	5	5	5	22	4	4	5	4	5	28	5	5	5	4	4	5
29	67	17	4	3	5	5	20	1	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
30	72	19	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
31	68	18	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	4	5
32	62	18	4	4	5	5	20	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	4	4
33	66	18	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	25	4	4	4	4	5	4
34	57	14	3	3	4	4	20	4	4	3	4	5	23	3	3	3	4	5	5
35	70	18	4	4	5	5	24	5	5	4	5	5	28	4	4	5	5	5	5
36	72	18	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5
37	71	17	4	4	4	5	24	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
38	42	8	2	2	2	2	16	2	2	2	5	5	18	2	2	2	2	5	5
39	67	16	4	3	4	5	22	4	5	5	4	4	29	5	5	4	5	5	5
40	69	18	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	28	5	5	3	5	5	5
41	68	17	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5
42	38	10	2	3	3	2	11	1	1	1	4	4	17	1	1	3	4	4	4
43	73	19	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
44	38	10	2	3	3	2	11	1	1	1	4	4	17	1	1	3	4	4	4
45	73	19	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
46	70	20	5	5	5	5	22	4	4	5	4	5	28	4	5	4	5	5	5
47	75	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5

Anexo 6

Solicitud de autorización para realizar la encuesta

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Solicito: Autorización para realizar una encuesta a los Docentes de la FCNM, para mi trabajo de investigación.

Señor Decano Mg. Roel Vidal Guzmán

PRESENTE:

Yo Eduardo Quincho Flores, identificado con DNI 41326764, egresado de esta casa de estudios. Es grato dirigirme a usted para saludarlo y hacer de su conocimiento que estoy finalizando la tesis de la maestría en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo, cuyo título es "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO EN EL AÑO 2017", para tal efecto solicito a usted la autorización para realizar una encuesta a los Docentes de la FCNM, el cual me va a permitir sustentar mi tesis de maestría.

Es por esta razón acudo a su persona atender a mi solicitud. Agradeciendo anticipadamente la gentil atención brindada a la presente.

Atentamente



Eduardo Quincho Flores

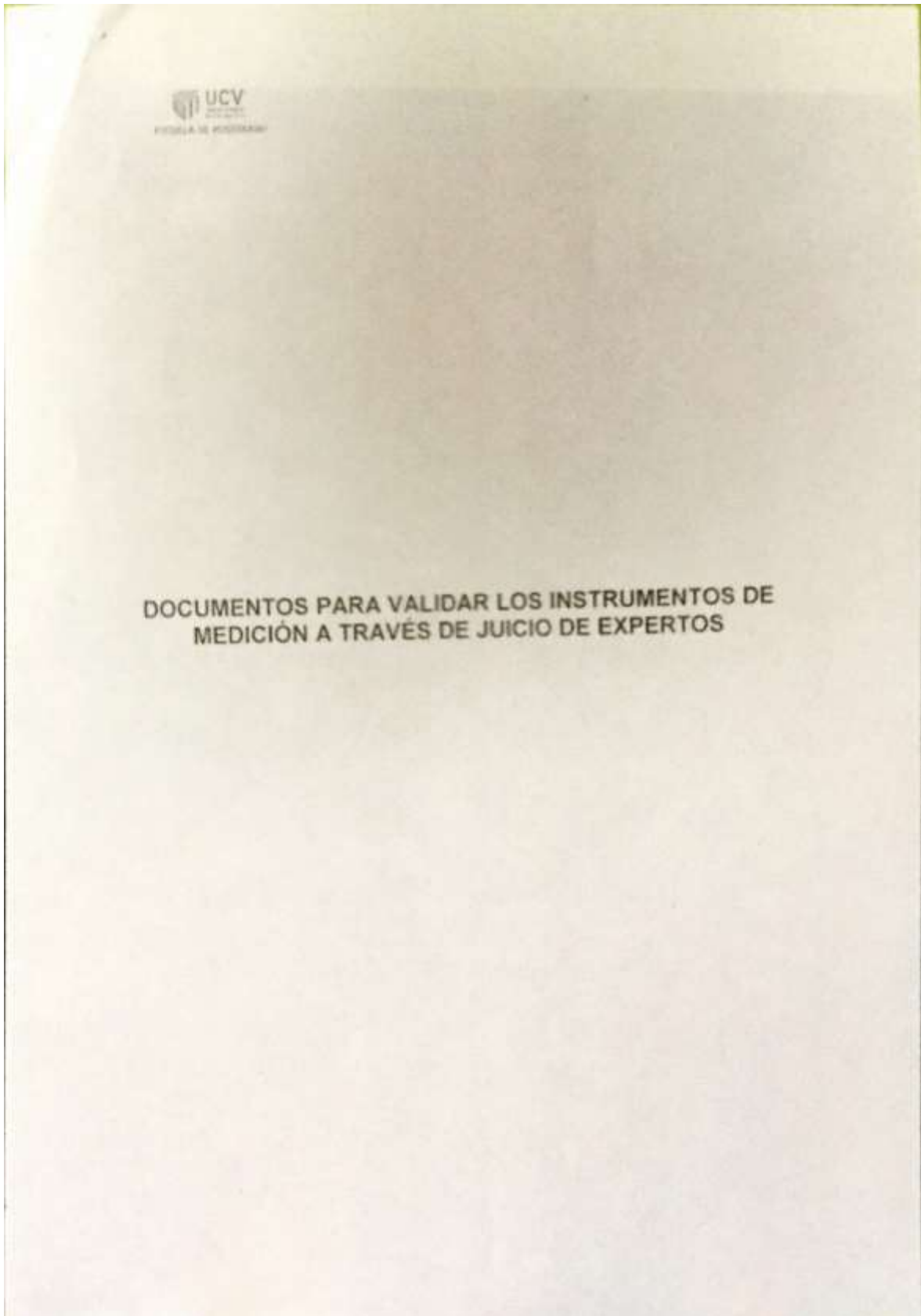
Adjunto:

Dos hojas de cuestionarios de preguntas.



Anexo 7

Validez del cuestionario de Aprendizaje organizacional



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ta):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia Universitaria de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 II, aula 215 B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestría.

El título del proyecto de investigación es: **Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de Operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Br. Eduardo Quincho Flores
D.N.I. 41326764

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Aprendizaje organizacional

Según Senge (2010), el aprendizaje organizacional tiene su raíz en el entendimiento absoluto de la organización y de su relación con sus elementos. Es decir, incluye habilidades internas en la organización para una mejor adopción del medio.

Dimensiones de la variable:

Senge plantea cinco disciplinas modernas y tecnológicas de aprendizaje organizacional que coinciden en la innovación de las organizaciones, en donde cada componente se desarrolla por separado, pero siendo indispensable las demás para el éxito de una organización inteligente, las cuales son:

Dimensión 1: Dominio personal

Senge (1990), expresó que el dominio personal es la disciplina responsable de clarificar y profundizar continuamente nuestra visión personal, de enfocar nuestras energías, de desarrollar paciencia, de tener una visión objetiva de la realidad y de las personas que nos rodean. En otras palabras el dominio personal se refiere cuando un individuo tiene una visión clara de un objetivo, combinado con una percepción precisa de la realidad. La brecha entre la visión y la realidad establece una "tensión creativa" que da energía al individuo.

"Aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados que deseamos, y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen" (Senge, 1992, p. 15).

Dimensión 2: Modelos mentales

De acuerdo con Senge (1990), los procesos por lo cual generalizamos nuestras imágenes mentales se convierten en nuestros modelos mentales. Los modelos mentales aumentan la conciencia personal, influye en nuestra percepción y en nuestro actuar. Esta dimensión del aprendizaje organizacional incluye en compartir nuestro pensamiento con otros de manera efectiva y teniendo nuestro pensamiento abierto a la influencia de otros.

"Reflexionar, aclarar continuamente y mejorar nuestra imagen interna del mundo, viendo cómo modela nuestros actos y decisiones" (Senge, 1992, p. 15).

Dimensión 3: Visiones compartida

Senge (2010) califica esta dimensión como aquella habilidad capaz de brindar un panorama casi real del futuro que se desea tener. El poseer una visión compartida requiere que cada miembro de las organizaciones tengan metas, objetivos, "visiones del futuro" compartidas.

"Elaboración de un sentido de compromiso grupal acerca del futuro que procuramos crear, y los principios y lineamientos con los cuales esperamos lograrlo" (Senge, 1992, p. 15).

Dimensión 4: Aprendizaje en equipo

De acuerdo con Senge (2010), el primer paso de un aprendizaje en equipo requiere de una buena comunicación y de dejar al lado los entredichos, de sostener una comunicación objetiva sin supuestos, además de aprender a interactuar en equipo. Recordemos que un equipo es más que personas reunidas por un mismo fin sino por el contrario personas comprometidas con los objetivos, metas planteadas.

"La transformación de las aptitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, de modo que los grupos de personas puedan desarrollar una inteligencia y una capacidad mayor que la equivalente a la suma del talento individual de sus miembros" (Senge, 1992, p. 16).

Dimensión 5: Pensamiento sistémico

Senge (1990) manifiesta que para comprender problemas complejos debemos comprender la asociación entre acción y consecuencia. El pensamiento es considerado como el marco conceptual para una organización que interrelaciona todas las partes de la misma. Además, señala que una organización no se convierte en una organización de aprendizaje si solo uno de sus miembros aprende.

"Un modo de analizar - y un lenguaje para describir y comprender - las fuerzas e interrelaciones que modelan el comportamiento de los sistemas. Esta disciplina nos permite cambiar los sistemas con mayor eficacia y actuar en forma más acorde con los procesos del mundo natural y económico" (Senge, 1992, p. 16).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por indicador	Nivel y rango por variable
Dominio personal	Comunicación	P1, P2, P3 y P4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente 10-13	Deficiente 45-57 Regular 58-70 Bueno 71-83
	Redes sociales			Regular 14-17	
	Preciso y claro			Bueno 18-20	
	Experiencias académicas				
Modelos mentales	Recursos humanos	P5, P6, P7 y P8		Deficiente 7-10	
	Estrategias con criterio			Regular 11-14	
	Conocimientos adquiridos			Bueno 15-19	
	Nuevos aprendizajes				
Visión compartida	Responsabilidad	P9, P10, y P11		Deficiente 4-7	
	Integración y participación			Regular 8-11	
	Capacidad adaptativa			Bueno 12-15	
Aprendizaje en equipo	Integración	P12, P13, P14, y P15		Deficiente 10-13	
	Objetivos			Regular 14-17	
	Temática			Bueno 18-20	
	Conocimientos				
Pensamiento sistémico	Análisis y comprensión	P16, y P17		Deficiente 2-4	
	Actitud			Regular 5-7 Bueno 8-10	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dominio personal								
1	Se fomenta el debate acerca de temas académicos en la Facultad	X		X		X		
2	Maneja las redes sociales para comunicarse con sus compañeros de trabajo en el entorno académico	X		X		X		
3	El lenguaje es preciso y claro cuando se comunica con sus pares	X		X		X		
4	Comparte sus experiencias académicas de investigación con sus colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
Modelos mentales								
5	Se considera los recursos humanos necesarios para concretar los objetivos académicos en la Facultad	X		X		X		
6	Se analiza las situaciones de eventualidad y aplica las estrategias con criterio profesional	X		X		X		
7	Los conocimientos adquiridos, producto del trabajo en equipo, potencializan los objetivos en la Facultad	X		X		X		
8	Las autoridades de la Facultad están dispuestos a incorporar nuevas estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
Visión compartida								
9	Se asume con responsabilidad la visión de la Facultad	X		X		X		
10	La integración y participación académica en la Facultad se da de manera permanente	X		X		X		
11	Existe compromiso de los miembros de la Facultad para desarrollar la capacidad adaptativa planteada en la visión	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje en equipo								
12	La integración docente promueve el aprendizaje en equipo	X		X		X		
13	El aprendizaje en equipo permite lograr los objetivos académicos	X		X		X		
14	El aprendizaje es más asequible cuando se presenta la temática en equipo	X		X		X		
25	Al trabajar en equipo, los conocimientos se acrecientan por la diversidad de ideas que se aportan	Si	No	Si	No	Si	No	
Pensamiento sistémico								
16	Se percibe los problemas de la Facultad para su análisis y comprensión con la finalidad de coadyuvar a la solución de los mismos	X		X		X		
17	La actitud de los miembros de la Facultad actúa de acuerdo con los estatutos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr/Mg}: FLOR DE MARIA SANCHEZ A DNI: 09104533

Especialidad del validador: METODOLOGO

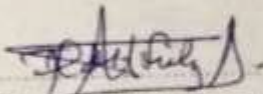
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de marzo, del 2018


Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: Mitchell Anderson DÍAZ DNI: 09728050

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 16 de marzo del 2018


.....
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D. / Mg: ALVARO ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de marzo del 2018


Firma del Experto Informante

Anexo 8

Validez del cuestionario de Desempeño docente



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño docente

Fernández (2002) señaló como desempeño docente a una serie de actividades que el maestro sigue en su labor diaria para realizar con éxito su trabajo dentro del aula, las coordinaciones con otros docentes, capacitaciones, elaboración de su clase con anticipación, clarificación de dudas a sus estudiantes entre otras actividades están calificadas dentro de su desempeño.

Dimensiones de las variables:

De acuerdo con el modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016), el maestro como facilitador del proceso enseñanza aprendizaje: planifica, diseña y evalúa con el propósito de organizar las oportunidades de aprendizaje para que el alumno crea espacios de investigación e innovación. Del enunciado podemos afirmar que el desempeño docente contempla tres dimensiones.

Dimensión 1: Planificación

Según Di Caudo & García (2000), la planificación es el proceso de organizar un proyecto, un programa, es decir visualizar los caminos ha recorrer para llegar a lo planificado. El progreso de una planificación lleva una y otra vez a la revisión de la curricula. "Se trata de plantear y organizar con anticipación todo proceso de enseñanza – aprendizaje, desde la selección de contenidos con los que van a trabajar los participantes, hasta la determinación de la forma cómo ha de evaluarse, o sea prever, seleccionar y organizar todos los elementos que compone el proceso" (Di Caudo y García, 200, p. 115)

Dimensión 2: Diseño

De acuerdo con Di Caudo y García (2000), un diseño curricular conlleva a realizar un programa plan detallado para la realización del proceso de enseñanza y aprendizaje. Es decir, un diseño curricular explica la propuesta didáctica, además de esquematizar, organizar el proceso de aprendizaje enseñanza. En conclusión, un diseño curricular es una propuesta educativa que mediante la organización del trabajo busca que el estudiante logre un aprendizaje significativo.

Dimensión 3: Evaluación

Di Caudo y García (2000) señalaron que tenemos una idea errónea de que es evaluación, para muchas personas una evaluación se produce al término de un proceso de enseñanza, en el que el único responsable del éxito o fracaso de esa evaluación es el estudiante. "La evaluación es la tarea de realizar cortes artificiales en el proceso de aprender para valorar, apreciar los hechos o situaciones del proceso de E – A, recopilar resultados expresados en datos y analizarlos e interpretarlos a fin de tomar decisiones desprendidas de

ese análisis" (Di Caudo y García, 200, p. 128). Debido a su importancia de la evaluación es necesario que cumpla las siguientes características: Integral, permanente, sistemático y científico.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por indicador	Nivel y rango por variable
Planificación	Los procesos	P1, P2, P3 y P4		Deficiente 8-11 Regular 12-15 Bueno 16-20	
	Los recursos				
	Estrategias				
	Comunicación				
Diseño	Programación de sílabo	P5, P6, P7, P8 y P9	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente 11-15 Regular 16-20 Bueno 21-25	Deficiente 38-50 Regular 51-63 Bueno 64-75
	Temáticas				
	Contenidos				
	Actividad solidaria				
	Clases programadas				
Evaluación	Evaluaciones programadas	P10, P11, P12, P13, P14 y P15		Deficiente 17-21 Regular 22-26 Bueno 27-30	
	Proceso de evaluación				
	Evaluaciones formativas				
	Criterios de evaluación				
	Valores				
	Honestidad				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación								
1	Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
2	Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases	X		X		X		
3	La planificación de las estrategias académicas que utilizas son pertinentes a los contenidos	X		X		X		
4	Tu comunicación en el aula es sencilla, eficaz y sigue lo planificado en el proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
Diseño								
5	Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el silabo según el cronograma establecido	X		X		X		
6	Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad	X		X		X		
7	Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad estan de acuerdo con las temáticas propuestas	X		X		X		
8	En el diseño de enseñanza, promueves la actividad solidaria en tus sesiones aprendizaje	X		X		X		
9	Cumples con los horarios de las clases programadas	X		X		X		
Evaluación								
10	El diseño de enseñanza – aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad	X		X		X		
11	El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad	X		X		X		
12	Consideras que las evaluaciones tienen características formativas	X		X		X		
13	Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente	X		X		X		
14	En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados	X		X		X		
15	Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} Mg: SANCHEZ AGUIRRE FLORE DE MARÍA DNI: 691.04533

Especialidad del validador: METODOLOGO

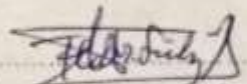
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 16 de marzo del 2018


Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: Mitchell Aarcon D102 DNI: 09728000

Especialidad del validador: Medico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 16 de marzo del 2018


Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^r ALVARO ZAPATA NOEL / Mg: DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 16 de marzo del 2018


Firma del Experto Informante

Anexo 9

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.

2. AUTOR

Br. Eduardo Quincho Flores

3. RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017. Su diseño corresponde al no experimental, correlacional, descriptiva y transversal, la población estuvo conformada por docentes del semestre académico de 2017-B de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao y la muestra la representaron 47 de ellos; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para cada variable. Se empleó la prueba de correlación de Spearman como herramienta estadística.

Como conclusión general se demuestra que existe una relación significativa (correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman = 0,444) entre el aprendizaje organizacional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, desempeño docente, aprendizaje en equipo, modelos mentales, planificación, diseño, evaluación.

4. ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between organizational learning and teaching performance in the Faculty of Natural Sciences and Mathematics of the National University of Callao, 2017. Its design corresponds to the non-experimental, correlational, descriptive and transversal, the The population was made up of teachers from the academic semester of 2017-B of the Faculty of Natural Sciences and Mathematics of the National University of Callao and the representation shows 47 of them; the technique used was the survey and the instrument a questionnaire for each variable. The Spearman correlation test was used as a statistical tool.

As a general conclusion, it is shown that there is a significant relationship (moderate positive correlation, according to the statistical test of Spearman coefficient = 0.444) between organizational learning and teaching performance in the Faculty of Natural Sciences and Mathematics at the National University of Callao, 2017

Keywords: Organizational learning, teaching performance, team learning, mental models, planning, design, evaluation.

5. TRABAJOS PREVIOS

Mansoor, Ebrahimi, y Hadi (2014), en el estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional, tuvo como objetivo general investigar la relación de liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional desde el enfoque de los miembros y personal administrativo de la Universidad Islámica Azad. La muestra estadística utilizada fue de 200 personas, seleccionado al azar mediante la Fórmula Cochran, el 70% de la población en estudio fue hombres y el restante fue mujeres. Aproximadamente el 20% de los empleados tenían la experiencia laboral de menos de cinco años, el 70% entre 5 y 10 años y el 10% en 10 años. En términos de nivel educativo, aproximadamente el 62% de los empleados eran licenciados, 30% maestros y aproximadamente el 8% doctores. En esta investigación se usaron dos cuestionarios, uno de los Cuestionario de liderazgo multifactorial estuvo inicialmente en los estudios de Bernard Bass y su nueva versión tiene 9

subescalas que finalmente mide 5 factores de liderazgo transformacional. El cuestionario de variable aprendizaje organizacional también se compone de 8 factores con 30 preguntas. Este cuestionario fue diseñado previamente por Mirkamali y su confiabilidad fue de 0,78. Los resultados obtenidos indicaron que si existe una relación positiva y significativa entre los componentes del liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional.

Hemmati, y otros (2014), en la relación entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente de los profesores Payam Noor Universidad de Urmia. Para este estudio la población incluyó a todos los miembros de tiempo completo de la Facultad de la Universidad Payam Noor de Urmia, la cual fue de 473 personas, quedando como muestra solo 82 personas que fueron elegidos por muestreo aleatorio. El tipo de investigación es descriptiva- correlacional. El objetivo principal fue la relación de aspecto entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento docente de los profesores de la Universidad. Se usaron dos cuestionarios uno de 34 preguntas que midió el aprendizaje organizacional; otro con 28 preguntas que midió la acción educativa. La correlación entre la organización de aprendizaje y el desempeño docente del nivel de facultad fue significativa.

Gonzales (2016) en Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, relacionó las variables liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Esta investigación fue correlacional de diseño no experimental transversal. La población fue de 293 docentes y una muestra de 166 docentes. Se utilizaron y aplicaron instrumentos: cuestionario sobre el liderazgo del director y el desempeño docente. La investigación concluyó que existe una relación positiva y muy significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente, obteniéndose un valor de $r = 0,879$, y un $p = ,000$). Estos valores permitieron afirmar que a mayor liderazgo del director existirá mejor desempeño docente.

6. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Aprendizaje Organizacional

Fiol y Lyles (1985) definió al aprendizaje organizacional como aquel proceso de mejorar acciones por medio de un mejor conocimiento y comprensión.

Simon (1996) indicó que el aprendizaje organizacional son como los conocimientos crecientes y exitosos de restructuración de problemas organizacionales que a su vez son resultados de la misma organización.

Senge (2010) señaló que el aprendizaje organizacional tiene su raíz en el entendimiento absoluto de la organización y de su relación con sus elementos; en conclusión, instituciones predispuestas al conocimiento. Esta perspectiva incluye la creación de habilidades internas en la organización para una mejor adopción al medio.

Dimensiones

De acuerdo con Senge (2004), en el aprendizaje organizacional existen cinco modernas tecnologías que coinciden en la innovación de las organizaciones; sin embargo, cada componente se desarrolla por separado siendo indispensable para el éxito de las demás. Estas nuevas tecnologías fueron divididas de la siguiente manera:

- 1 Dominio Personal
- 2 Modelos mentales
- 3 Visión compartida
- 4 Aprendizaje en equipo
- 5 Pensamiento sistémico

Figura 1: Dimensiones del aprendizaje organizacional

Desempeño docente

Fernández (2002) señaló como desempeño docente a una serie de actividades que el maestro sigue en su labor diaria para realizar con éxito su trabajo dentro del aula; las coordinaciones con otros docentes, capacitaciones, elaboración de su clase con anticipación, clarificación de dudas a sus estudiantes entre otras actividades están calificadas dentro de su desempeño. El desempeño docente valorada desde el punto de vista no objetiva, se relaciona con la forma cómo cada profesor prioriza la calidad de su trabajo y el agrado que experimenta al término de cada sesión de clase, cuando se relaciona desde un punto de vista no subjetiva, se indica que el desempeño docente es la cuantificación de la evaluación de los indicadores.

Dimensiones

De acuerdo con el modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao (2016), el maestro como encargado y facilitador del proceso de aprendizaje y enseñanza, planifica, diseña y evalúa con el propósito de organizar las oportunidades de aprendizaje para que el alumno oriente y crea espacios de investigación e innovación.

Siguiendo el enunciado del modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao podemos afirmar que el desempeño docente contempla tres dimensiones:



Figura 2: Dimensiones del desempeño docente

7. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación es correlacional, cuantitativo y transversal con diseño no experimental. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017, para ello se trabajó con una muestra de 47 docentes de una población de 54 docentes correspondiente al semestre académico 2017-B.

Para medir Aprendizaje organizacional se ha utilizado un cuestionario con cinco dimensiones estructurados con 17 ítems, cuyas alternativas de escala Likert y sus valores son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). En promedio emplearon 12 minutos para completar el cuestionario. De igual manera se aplicó el cuestionario de Desempeño Docente estructurados con tres dimensiones de acuerdo con el modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao y de 15 ítems, cuyas alternativas de escala Likert y sus valores son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). En promedio emplearon 12 minutos para completar el cuestionario.

Finalmente, para el análisis descriptivo e inferencial de los datos se ha utilizado el programa estadístico SPSS en el laboratorio de la Universidad César Vallejo, el cual me permitió presentar resultados a través de tablas y gráficos estadísticos para el análisis descriptivo y correlación entre las variables.

8. RESULTADOS

De acuerdo con los resultados del análisis descriptivo de los datos, de los 47 docentes encuestados en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 9 docentes, que equivalen al 19 % consideran que el aprendizaje organizacional es deficiente; 27 docentes, que equivalen al 57 %, consideran que es regular; y 11 docentes, que equivalen al

23 %, consideran que el aprendizaje organizacional es bueno. En conclusión, con tendencia del nivel regular y bueno con predominancia del nivel regular. Además, de la prueba de Spearman entre aprendizaje organizacional y desempeño docente, se obtiene el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,444$, con nivel de significancia de 0,05 y nivel de confianza del 95 %, $p = 0,002 < 0,01$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa, directa y positiva entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2017. Además, se observa que el coeficiente de correlación encontrado es de una correlación positiva moderada, de acuerdo con la prueba estadística de coeficiente de Spearman, de 0,41 a 0,70.

9. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación dan cuenta que un 57% de los docentes encuestados califican en un nivel regular, respecto al total de ítem de aprendizaje organizacional. Esto hace referencia que de los 47 docentes encuestados 27 de ellos poseen un nivel regular de aprendizaje organizacional. Al respecto Del Álamo (2015) en su investigación realizada sobre la relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales estudiantes de la Maestría en ciencias militares de la escuela superior de Guerra del Ejército 2014, demostró que hay relación directa con el proceso de enseñanza- aprendizaje y el nivel de logro del aprendizaje organizacional.

Por otro lado, los resultados que muestran la otra variable, Desempeño docente, muestran que el 79%, es decir 37 docentes de los 47 docentes encuestados cuentan con un nivel bueno de desempeño docente. En tal sentido se puede afirmar que los docentes, a quienes se aplicaron las encuestas nivel con el que realizan actividades para lograr su labor diaria como maestro, además Fernández (2002), reafirma que el desempeño docente es valorado desde el punto de vista de la calidad de su trabajo, además este desempeño

docente es valorado cuantitativamente en relación con la evaluación de los indicadores.

10. CONCLUSIONES

Se ha probado que existe un nivel regular de aprendizaje organizacional con un 57 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,444 ($p: 0,002 < \alpha: 0,05$) entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.

11. REFERENCIAS

- Ahumada Figueroa, L. (2015). El Aprendizaje Organizacional desde una Perspectiva Evolutiva y Constructivista de la Organización. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11(1), 139-148. Recuperado el 14 de Enero de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/264/26411110/>
- Di Caudo, M. V., & Garcia, N. (2000). ¿ Cómo planificar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Quito, Ecuador: Salamandra. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/C%C3%B3mo%20planificar%20y%20evaluar%20el%20proceso%20de%20ense%C3%B1anza%20aprendizaje.pdf>
- Easterby-Smith, M., Mary, C., & Niccolinni, D. (Setiembre de 2000). Organizational learning: Debates past, present and future. *Journal of Management Studies*, 37(6), 783-796. Recuperado el 22 de Febrero de 2018
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (Octubre de 1985). Organizational Learning. *The Academy of Management Review*, 10(4), 803-813. doi:10.2307/258048
- Gilaninia, S., Askari Rankouh, M. A., & Poor Gildeh, M. A. (2013). Overview on the importance of organizational learning and learning organization. *Journal of Research and Development*, 1(2), 6. Recuperado el 25 de Febrero de 2018,

de <https://www.omicsonline.org/open-access/overview-on-the-importance-of-organizational-learning-and-learning-organization.pdf>

Hemmati, A., Jesarati, A., Majles Azar, M. M., Ghasemi, S., Hosseinifar, K., & Moshiri, R. (2014). *La relación entre aprendizaje organizacional y el desempeño docente de los profesores Payam Noor Universidad de Urmia*. European Journal of Experimental Biology. Recuperado el 20 de Febrero de 2018, de <http://www.imedpub.com/articles/investigation-of-aspect-of-relationship-between-organizational-learning-and-teaching-performance-of-faculty-members-payam-noor-univ.pdf>

Mansoor Dehghan, M., Ebrahimi, F. P., & Hadi M, A. (2014). *El estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional*. European Journal of Experimental Biology, Iran. Recuperado el 20 de Enero de 2018, de <http://www.imedpub.com/articles/a-study-of-the-relationship-between-transformational-leadership-and-organizational-learning.pdf>

Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*.

Senge, P. (2004). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (C. Gardini, Trad.) Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <http://www2.electron.frba.utn.edu.ar/~mgiura/UNGS/Cormick/LA%20QUINTA%20DISCIPLINA.pdf>

Senge, P. (2010). *La quinta disciplina* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 23 de Febrero de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/154410093/La-Quinta-Disciplina>

Universidad Nacional del Callao. (2016). *Modelo educativo de la Universidad Nacional del Callao 2016*. Universidad Nacional del Callao, Callao. Recuperado el Febrero de 28 de 2018, de https://unac.edu.pe/images/documentos/institucion/modelo_educativo/modelo_educativo_2016.pdf



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis del estudiante **Eduardo QUINCHO FLORES** titulado "**Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017**" constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.


El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 25 de setiembre de 2018

Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265

feedback studio Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017 /1000 2 de 3



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la
Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la
Universidad Nacional del Callao, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en docencia universitaria

AUTOR:
B^g. Eduardo Quincho Flores

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.repositorioacad...	2 %
2	www.derechos.org/nizkor	2 %
3	repositorio.org	2 %
4	www.icaa.org.pe	1 %
5	www.icaa.org.pe	1 %
6	repositorio.org	1 %
7	repositorio.org	1 %
8	repositorio.org	1 %
9	www.derechos.org/nizkor	1 %

Página: 1 de 77 Número de palabras: 12440 High Resolution 17:02 25/09/2017

Eduardo Quincho Flores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Quincho Flores Eduardo
D.N.I. : 41326761
Domicilio : A.H. 200 millas MZA LT 22 Gante 2 Calle 20
Teléfono : Fijo : Móvil : 945087155
E-mail : eduardo_qf@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Docencia Universitaria

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Eduardo Quincho Flores

Título de la tesis:

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 24/09/2018

144-18
Abner
Chavez



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA: Vista bueno de la tesis para poder en la tesis. 06/07/18

ESCUELA DE POSGRADO

Eduardo Quacho Florel con DNI N° 41326764
(Nombres y apellidos del solicitante) *(Número de DNI)*
domiciliado (a) en A.H. 200 millas MZA LT. 27 conite 2 calle los delicias Collo.
(Calle / Lote / MZ / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:
Que en mi condición de alumno de la promoción: MDU-III del programa: Maestría en Docencia
(Promoción) *(Nombre del programa)*
Universitaria identificado con el código de matrícula N° 6000155962
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:
Visto bueno de la tesis para poder en la tesis que siguen.

ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
17 JUL. 2018
RECIBIDO
Firma: [Signature]
Lima, P. de [Signature] de 2018

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

[Signature]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Tesis enlazada corrigida
 - b. Copia de sustentación de tesis
 - c. Copia de Dictamen de la sustentación
 - d. Copia de Acta de Aprobación de originalidad de tesis y Partitillo de tesis
- Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfono: 945087155
Email: edeu-26@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0784 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 25 de abril de 2018

VISTO:

El expediente presentado por QUINCHO FLORES, EDUARDO solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: *APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2017* y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) QUINCHO FLORES, EDUARDO, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Docencia Universitaria;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.-

AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: *APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2017* presentado por QUINCHO FLORES, EDUARDO.

Art. 2°.-

DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Willian Flores Sotelo
Secretario	: Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernandez
Vocal (Asesor de la Tesis)	: M. Sc Abner Chávez Leandro

Art. 3°.-

SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Sala 1
Día	: 27 de abril de 2018
Hora	: 8:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.

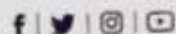


 Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Jefe
 Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



 Gabriela Omiero Trinidad Vargas
 Secretario Académico
 Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.
 Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): QUINCHO FLORES, EDUARDO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Docencia Universitaria* ha sustentado la tesis titulada:

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2017

Fecha: 27 de abril de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernandez

Firma:

VOCAL: M. Sc Abner Chávez Leandro

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

NPA, mejorar la redacción

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.