



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en  
la Institución Educativa 88036 de Chimbote, Áncash, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Castro Rodriguez, Maritza Beatriz ([orcid.org/0000-0002-5677-7076](https://orcid.org/0000-0002-5677-7076))

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto ([orcid.org/0000-0001-6029-2015](https://orcid.org/0000-0001-6029-2015))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada al forjador de mi camino a mi Padre Celestial, el que guía mi camino y me levanta para seguir adelante siempre, gracias a Él he logrado concluir una meta más en mi carrera. A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, a los motores de mi vida, mis hijos, y a mi angelito mi hermana Mónica Magdalena, aunque no está físicamente, sé que siempre está protegiéndome y pidiendo por mí. A todos aquellos que de una u otra manera han contribuido a mi vida para lograr mis objetivos.

Maritza Beatriz

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios por la vida y por permitirme seguir logrando mis metas. Agradezco en especial a mi asesor el Dr. Iturria Huamán Robert Alberto por compartir sus conocimientos, por toda su paciencia y por haberme guiado en la elaboración de mi tesis.

La autora

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	60

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla cruzada de las variables	26
Tabla 2. Relación entre el aprendizaje organizacional y las condiciones del desempeño docente de la Institución Educativa N°88036 - Chimbote, 2022.	27
Tabla 3. Nivel del aprendizaje organizacional de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022	29
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de aprendizaje organizacional de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022	30
Tabla 5. Nivel de condiciones del desempeño docente de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022	31
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de condiciones del desempeño docente de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022	32
Tabla 7. Relación entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente	33
Tabla 8. Relación entre la dimensión aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente	34
Tabla 9. Relación entre la dimensión aprendizaje en la organización y las condiciones del desempeño docente	35
Tabla 10. Relación entre la dimensión cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente	36
Tabla 11. Relación entre la dimensión transferencia de información y las condiciones del desempeño docente	37
Tabla 12. Relación entre la dimensión formación y las condiciones del desempeño docente	38

## Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente de la I.E. No 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. La metodología fue básica con un enfoque cuantitativo, así mismo presenta un diseño no experimental transaccional y con alcance correlacional; su población estuvo conformada por 42 docentes a quienes se aplicó la encuesta en donde la primera variable se utilizó el cuestionario creado por Ignacio Castañeda (2007), y para la segunda variable el cuestionario creado por Bazo Jenny (2007). El análisis estadístico correlacional dio como resultado que la correlación es directa, alta y significativa entre la variable aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente ( $Rho= 0.878$  y con una sig.  $0.000 < 0.05$ ). Esto quiere decir, que a mayor o menor es el aprendizaje organizacional, mayor o menor son las condiciones del desempeño docente. Por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación; concluye que presenta una relación directa, alta y significativa entre la variable aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente de la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash 2022.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, desempeño docente , formación docente

## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between organizational learning and conditions of teaching performance of the I.E. No 88036 of Chimbote, Ancash, in the year 2022. The methodology was basic with a quantitative approach, as well as a non-experimental transactional design with a correlational scope; Its population consisted of 42 teachers to whom the survey was applied, where the first variable was used the questionnaire created by Ignacio Castañeda (2007), and for the second variable the questionnaire created by Bazo Jenny (2007). The correlational statistical analysis resulted in a direct, high, and significant correlation between the organizational learning variable and teaching performance conditions ( $Rho= 0.878$  and with a sig.  $0.000 < 0.05$ ). This means that the greater or lesser the organizational learning, the greater or lesser the conditions of teaching performance. For this reason, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis of the investigation was accepted; concludes that it presents a direct, high and significant relationship between the organizational learning variable and conditions of teaching performance of the Educational Institution No. 88036 of Chimbote, Ancash 2022.

Keywords: Organizational learning, teacher performance and teacher training

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el sector educativo buscan establecer el aprendizaje organizacional compartido en donde todos los integrantes de la entidad fuera de los límites de espacios, tiempos y jerarquía y sobrevive a la rotación de los individuos (Gómez et, al. 2019). Afirmando que el aprendizaje organizacional es igual al sumatorio del aprendizaje individual del personal por la existencia de la necesidad de compartir e integrar el conocimiento individual a la organización (Ahumada 2017). Ante esta necesidad, los países latinoamericanos enfrentaron ciertos desafíos como la falta de compromiso estratégico del aprendizaje; la aparición de rutinas en el aprendizaje; la dotación inicial de conocimientos de los colaboradores; existencia de barreras interdepartamentales; los sistemas de planificación y control centralizados; de la administración inadecuada de los recursos humanos los problemas en recopilación, tratamiento y transferencia de información (López-Zapata, García-Muiña, & García-Moreno, 2018).

A nivel global las condiciones del desempeño docente se encuentra en crisis debido a que muchos de ellos proyectan renunciar por motivos de orden emocional, social y clima institucional, conflictos y múltiples responsabilidades en su labor profesional (Stable 2016). En los países de América del Norte, la mitad de los docentes consideró dejar la profesión por insatisfacción con el manejo de disciplina escolar (60%); salario y pocos beneficios (22%); estrés, agotamiento o estrés (19%); y una sensación de falta de respeto y aprecio (10%). En EE. UU el 50% de los maestros han considerado en renunciar; en el Reino Unido indica que el 40% de los docentes no se ven trabajando como profesores; en Australia muestra que los profesores que ingresan al sector educativo, con alta expectativa, pero los primeros años abandonan el 30% y 50%. Chile, Venezuela y México la renuncia de los docentes se da entre el 40% a 70% presentando una situación desfavorable (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En el ámbito nacional los docentes se enfrentan a la presión, estrés y una remuneración baja; es así que, el aprendizaje y compromiso organizacional es cada vez más escasa (Satizabal, Unás y Cruz 2021). Los docentes son más propensos a presentar estrés vinculado al trabajo a comparación de otras carreras; esto genera afectación en temas intrínsecos como la capacidad que hace frente a los



retos del contexto educativo; el estrés de relación de profesor y alumno; la falta de reconocimiento a su desempeño; carencia de materiales; carga laboral; remuneración baja y condiciones donde realiza un buen desempeño (Zamora, 2021).

Para la condición de trabajo de los docentes para el año 2018 la insatisfacción del salario estaba en un 78%; con respecto a la presión financiera, en el 2019 el 58.2% de los docentes tuvo algún tipo de préstamo; a fines del año 2020 el 49.2% con deudas por crédito de sus hogares. En relación al acceso a materiales y medios para las elaboraciones de labores académicas, la escasez de estos genera frustración, eso produce un nivel de estrés y un desempeño deficiente (Matos Zegarra & Manrique Valdivia, 2020). El 54.8% de los docentes indicaron, en el 2018, que la prioridad de la inversión del MINEDU debería ser la mejora de las condiciones laborales; la carga laboral para el año 2018, el 60% de los docentes dedicaban de lunes a viernes un promedio de 24 horas en las labores académicas, sin embargo, a la actualidad el 30% indican que necesitan mayor tiempo para realizar una mejor práctica pedagógica. Finalmente, para el año 2020 su labor en la pandemia fue reconocido por la sociedad, el 62.5% de la sociedad piensan que el trabajo profesor cuenta un rol fundamental en el país y disminuyó la percepción de que cualquiera puede enseñar (Santiago Ribeiro, Scorsolini- Comin, & Dalri, 2021).

A nivel local, producto de la pandemia las evaluaciones de la educación básica han demostrado una calidad deficiente; es así que ENDO (2018) nos indica el 20.85% de los docentes se encuentran desactualizados; el 20.85% no se sienten considerados por las instituciones y el 58.30% consideran que merecen mayor atención del Estado. Esto se debe a que si bien el 52.30% tu vocación y sueño era ser maestro; actualmente el 19% desea ser docente de aula. Las condiciones que se ofrece a los docentes no favorece para que el aprendizaje organizacional se realice de forma óptima; al igual que en su desempeño laboral perjudicando al estudiante; las pocas capacitaciones, la escasez de materiales y la poca valorización hace que los docentes trabajen sin motivación realizando sus labores de forma repetitiva (INEI, 2018).

Ante la situación problemática descrita, el problema de estudio se presenta de la siguiente forma: ¿Cuál es la relación que existe entre aprendizaje organizacional y condiciones desempeño docente en la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?

De la misma forma, la investigación se justifica debido a que se espera que brinde aspectos importantes para la sociedad y la educación en general en los campos siguientes:

En el campo teórico, se pretende que los resultados encuentren el desarrollo del estudio aporten un conjunto de aportes prácticos, teóricos y de conocimiento científico para su desarrollo y refuerzo además incrementarán el conocimiento existente sobre las dos variables de estudio, además del potencial para nuevas hipótesis de investigación que se puedan desarrollar en otros niveles de investigación.

En relación a la justificación metodológica, debido a que servirá como fuente para las posteriores investigaciones futuras del sector educativo.

Con respecto a la justificación práctica, proporcionó información útil y relevante que sugiere para la implementación de estrategias en el aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente. Por tal motivo, su utilidad es práctica en la medida en que contribuye a la solución de los problemas identificados, beneficiando así a estudiantes y docentes.

Respecto a la justificación pedagógica. Estos resultados contribuyo a que futuras investigaciones del aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente de otras instituciones públicas.

Por consiguiente, la investigación aportará relevancia social al considerar que cualquier problema relacionado con una institución educativa perjudica a todos los actores educativos; por lo que el aporte de los resultados obtenidos debe servir para la implementación de estrategias que puedan solucionar de manera educativa el problema identificado.

Teniendo en cuenta la formulación del problema, se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente de la I.E. No 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar el nivel del aprendizaje organizacional; Identificar el nivel de condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje en la organización y las condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión transferencia de información y las condiciones del desempeño docente; Determinar la relación entre la dimensión formación y las condiciones del desempeño docente de la I.E. No 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Como sugerencia temporal, se consideró los objetivos y la realidad problemática, estableciendo la siguientes proposición en esta investigación ; Existe una relación con significancia alta ,estadísticamente entre el aprendizaje organizacional y las condiciones del desempeño docente de la I.E. No 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. De la misma forma, se redactó las siguientes hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje individual, las condiciones del desempeño docente; Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje grupal, las condiciones del desempeño docente; Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje de organización, las condiciones del desempeño docente; Existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional, las condiciones del desempeño docente; Existe relación significativa entre la dimensión transferencia de información, las condiciones del desempeño docente; Existe relación significativa entre la dimensión formación , las condiciones del desempeño docente de la I.E. No 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Partiendo de los antecedentes internacionales tenemos de Ochoa (2021), realizaron una investigación con la finalidad de establecer la relación existente entre el desempeño docente, gestión en Escuela "Efrén Avilés Pino" Guayaquil - Ecuador. El método de estudio fue cuantitativo descriptivo, con un diseño no experimental correlacional. La población en estudio se conformó por 10 docentes. La dimensión de orientación en la planificación de programa, asocia con la variable eficacia docente ( $Rho = 0,707$ ); para el parámetro fomento del aprendizaje cooperativo su relación es verdadera ( $Rho, 0,825$ ; sig  $0,03$ ); al rastrear la dimensión de estrategias pedagógicas, su correlación es muy positiva ( $Rho = 0.707$  y sig. =  $0,022$ ). Se encuentra que la correlación entre las variables de gestión gerencial y eficacia pedagógica, su  $Rho$  es de  $0.759$ , una sig. =  $0,01$ ; mostró una relación significativa.

Montero y Ureña (2021), realizaron un estudio cuyo propósito fue determinar relación de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en centros Educativos del Municipio Jesús María Semprúm del Estado Zulia. Emplea una metodología descriptiva-correlacional, de diseño no experimental y transeccional. Se trabajó con una población por 7 directivos y 128 directivos. Demostraron en sus resultados donde presenta una correlación positiva  $0.615$  entre las variables, con una significancia de  $0.001$ ; y a medida que aumenta la gestión de conocimiento, crece el aprendizaje organizacional.

Por su parte Wahyuni et, al. (2021) el propósito que tuvo en su artículo, analizó los elementos que afectan el comportamiento innovador de los profesores, especialmente a la función del compromiso y aprendizaje organizacional. La investigación presentó un enfoque cuantitativo; su muestra se constituyó por 108 profesores; les aplica las preguntas para recolectar datos. Los resultados obtenidos indicaron que el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional tuvieron un predominio directo, verdadero en la conducta innovadora de docentes. Mostrando que el aprendizaje organizacional tiene una influencia directa positiva en el compromiso organizacional docente. Se concluye que deben existir mejoras en los factores de aprendizaje organizacional y compromiso organizacional para incrementar el comportamiento innovador de los docentes.

Asimismo, el autor Su Myat (2020) en su artículo conto con el propósito de conocer la influencia del compromiso organizativo en el desempeño docente en escuelas secundarias de Educación básica: Municipio de Shwe Pyi Thar, República de la Unión de Myanmar; empleo un tipo cuantitativo en donde se trabajó con una muestra de 210 docentes compuesta por 67 profesores de la Educación Básica Secundaria No. 1 y No. 2; 56 docentes de la Educación Básica Secundaria No. 3; 47 docentes de la Secundaria Básica No. 4; 40 de Secundaria. Para recolectar los datos aplico como técnica la encuesta para ambas variables. Los resultados indicaron que el compromiso organizativo influye positivamente en el desempeño docente de las escuelas en estudio; con los resultados se permitió formular nuevas políticas que aseguren que el nivel de compromiso organizacional de los maestros de estas escuelas sea alto. El adecuado nivel de desempeño de los maestros permitió seguir con el sistema de gestión de las escuelas al capacitar a los directores de escuela y a los responsables políticos. Se concluye que aplicando los factores propuestos; ayudará a seguir reforzando el compromiso organizativo produciendo un óptimo desempeño docente favoreciendo al alumnado de las escuelas estudiadas.

Por otro lado, Waruwu et al. (2020) en su artículo el objetivo consistió en medir el efecto del aprendizaje organizacional, liderazgo transformacional y estructura organizacional de facultad del perfeccionamiento docente; el método empleado fue cuantitativo con un enfoque correlacional; asimismo, con una población constituida por 645 personas. Señalan en sus resultados que la estructura organizacional, liderazgo transformacional y organización del aprendizaje tienen un impacto positivo y significativo en la capacidad de innovar. El liderazgo transformacional tuvo un efecto positivo en las variables estudiadas.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Mendoza (2021), que realizo un estudio con la finalidad de establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021. Emplearon un diseño no experimental – transversal con tipo correlacional; así mismo; se trabajó una muestra conformada por 30 empleados en el cual se asignó un cuestionario a fin de coleccionar información. Indicaron en sus

resultados que existe con correlación directa, alta y fuerte ( $Rho=0.826$  y  $sig = 0.000$ ) entre las variables del estudio.

Así mismo Quispe y Vigo (2017), desarrollaron un artículo que tuvo como finalidad indicar la relación que existen entre desempeño laboral y aprendizaje organizacional de los profesores de las I.E en Chosica: I.E. Nicolás de Piérola, I.E Josefa Carrillo, I.E. Emilio del Solar, .I.E. Pablo Patrón, I.E. de Aplicación. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional; con 157 docentes a aplicando el cuestionario. Como resultado, muestran que hay relación positiva entre las variables estudiadas Encontró que había diferencias significativas en el desempeño y aprendizaje organizacional entre los docentes de las diferentes instituciones identificadas, con Nicolás de Pierola y Emilio del Solar superando a los docentes de las diferentes instituciones públicas en ambas variables de la encuesta.

Quispe (2019) desarrolló un estudio con la finalidad definir la relación existente entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral en los profesores en las I.E de Cieneguilla. El trabajo fue de diseño descriptivo correlacional; con 157 docentes. Los resultados muestran que existe adecuación entre las variables, concluyendo así que reconoce la hipótesis planteada; Se demostraron diferencias significativas entre docentes y docentes en cuanto a su organización del aprendizaje y desempeño profesional, y se encontraron diferencias significativas en relación con el aprendizaje organizado y los resultados profesionales de los docentes de diferentes colegios representativos del distrito de Cieneguilla.

Tipiana (2018) en su trabajo desarrollo tuvo como objetivo identificar la conexión entre el desempeño docente y aprendizaje organizacional en las I.E de la Red n°2 Puente Piedra; el estudio fue, tipo básica, enfoque cuantitativo; con un diseño no práctico, sesgado -relacional. Constituido por personal docente; 05 I.E, el cual se le aplicó la encuesta para la recolección de datos. Indican en sus resultados el aprendizaje organizacional; dimensión personal existe relación positiva moderada (0.680); la dimensión pedagógica su relación es moderada (0.503); la dimensión institucional con un 0.735 su correlación es positiva alta; y la dimensión social presenta una correlación positiva moderada (0.539). Concluyendo que hay una correlación positiva moderada ( $Rho$  Spearman 0.410) y es significativa (0.000).

Quincho (2018), realizó un estudio para identificar la relación entre aprendizaje organizacional y eficacia docente en la Facultad de Ciencias y Matemáticas de la Universidad del Callao en 2017. Este estudio se basa en un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, y utiliza información real a fin de constatación de las hipótesis por la demostración de relación estadística de Spearman. Contamos, 54 docentes que impartieron docencia en el semestre 2017-B del Departamento de Matemáticas y Ciencias Naturales, de los cuales 47 representan la muestra. El efecto de la investigación muestra que hay una relación de la ciencia organizacional y la eficacia docente universitaria.

Así mismo Canchari (2017) realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la relación del desempeño laboral y motivación laboral en profesores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica, es descriptiva-correlacional, con 18 docentes. Muestreo: Se utiliza un muestreo probabilístico aleatorio simple para seleccionar una unidad de población. Según los datos obtenidos, el 61,1% de los profesores tiene una muy buena motivación laboral, el 33,3% - excelente y el 5,6% - buena. 66,7% docentes excelentes, 22,2% buenos y 11,1% constantes. El 33,3% de los docentes están motivados para trabajar y tienen excelentes resultados, el 22,2% - están motivados para trabajar muy bien y lograr buenos resultados, el 5,6% - están motivados para trabajar bien y lograr resultados satisfactorios, concluye que se encontró que existe una relación entre las variables estudiadas.

Fernandez (2018) quien en su investigación tuvo como objetivo estudiar la correlación entre las variables engagement y desempeño del personal del Instituto Red Avansys. La metodología fue un tipo descriptivo-correlacional; con una población conformado por 283 profesores de las diversas materias, el cual se asignó formularios para, recolección de datos. Indican en sus resultados, existe un alto nivel de participación docente; alta 55,1% y muy alta 35,3%; También se encontró una correlación positiva baja entre ambas variables. Por otro lado, en términos de energía, los docentes mayores aportan más energía para el trabajo; Del mismo modo, cuanto mayor sea la experiencia laboral, mayor será la calificación de desempeño.

Entre los antecedentes locales tenemos a Paredes (2020), quien realizó un estudio cuyo propósito es conocer el trabajo de los profesores de secundaria de las I.E. en tiempo real. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, no experimental, aplicó una lista de preguntas en escala tipo Likert, validado por tres experimentados, la confiabilidad se respalda por; análisis alfa de Cronbach = 0.88. Aplicando un cuestionario virtual mediante un formulario de Google a 202 participantes de un total de 400 docentes. Los resultados de desempeño 94.1% y objetivos específicos: organización del aprendizaje 94.1%, enseñar a aprender 93%, gestión comunitaria 87% e informática regular 67.8%. Finalmente, los resultados permiten identificar fortalezas y debilidades, priorizar las causas raíz para proponer formas de mejorar y optimizar la eficacia docente durante la pandemia.

Guerrero y Ordaya (2017), realizaron un estudio donde señala la relación entre desempeño docente y el trabajo en equipo, en la Agencia Educación Pampa, Metodológicamente es correlacional, con un conjunto de diseño no empírico y de corte transversal. Acercarse. -fase porque los datos se recuperarán solo una vez. Participaron del estudio 60 docentes, calculado de forma no probabilística. Midiendo el trabajo de equipo: dinámica de equipo, convivencia y empoderamiento, esta herramienta es desarrollada y adoptada por (Robles 2017). Para medir la eficacia del profesor se utilizaron los siguientes factores: diversificación curricular, planificación y evaluación, en la recolección de datos los investigadores Gregorio García y Luis Segura creados en 2013, mediante el Alfa de Cronbach, que se utiliza para la herramienta variable trabajo en grupo, tiene un coeficiente de 0,917, con 13 indicadores, y la herramienta de rendimiento docente tiene un coeficiente de 0,900, que contiene 15 indicadores. ambas herramientas tienen una alta consistencia interna. El resultado de la prueba de Spearman de 0,96 mostró que era positivo y, en promedio, también se encontró que el valor p era 0,000 ( $p < 0,05$ ), lo que significa que es muy significativo. En resumen, el trabajo en equipo está directamente relacionado con la eficacia docente, se quiere mejorar el trabajo en equipo, también se debe mejorar la eficacia docente, o viceversa.

En cuanto a teorías relacionadas al tema tenemos a Senge (2010) enfatizando el aprendizaje organizacional deriva de una comprensión absoluta de la planificación



y su conexión; las instituciones tienden a tener acceso a entendimiento. Del Rio et, al. (2011) muestra que la organización inteligente es entendida como el proceso mediante el cual las organizaciones, a través del ser humano que trabajan, crean y utilizan su intelecto, el propósito fundamental, conocer o cambiar situaciones vulnerables al daño ambiental, según el tipo de desarrollo.

Alcover y Gil (2002), explica que el aprendizaje organizacional involucra una variedad de transformación en la inteligencia, la conducta, presentados con base en la experiencia. El aprendizaje organizacional se basa fundamentalmente en el supuesto de que así como los individuos no pueden usar su cerebro en todo su potencial, las organizaciones en general no pueden usar su conocimiento, porque a través de la organización intentan adquirir o generar conocimiento potencialmente útil y hacerlo más efectivo, está disponible para quienes puedan utilizarlo en el momento y lugar adecuado para sacarle el máximo provecho e impactar positivamente en las operaciones de la organización. Schulz (2017) muestra que el aprendizaje organizacional es como el conocimiento creciente y exitoso de los problemas organizacionales de la reestructuración que, a su vez, es el resultado de la propia organización.

Basten y Haamann (2018) establece que la organización de la creación del conocimiento consta de cuatro conceptos básicos que manifiesta cada uno de los cuatro modos de transformación del intelecto. El organismo moderno, la mejora del desempeño organizacional a menudo se atribuye a convertir el conocimiento explícito en conocimiento tácito.

Antunes y Pinheiro (2020) El aprendizaje organizacional se define como el proceso de mejorar los procedimientos a través de un mejor conocimiento y comprensión. De acuerdo con Madiono (2017), aprender a organizar no se trata solo de actuar según la lógica, sino también de tener las habilidades y la capacidad para cambiar esa lógica organizacional. En relación a lo mencionado el desafío hoy, con más protagonismo en las organizaciones, es establecer un ambiente que propicie la enseñanza organizacional, esto redundará la competencia de los integrantes, aprender rápidamente dentro de la empresa, convirtiéndose así en la principal fuente de competencia. Es importante integrar la visión evolutiva y tectónica para fomentar un entorno de aprendizaje organizado.

Liao et, al. (2017) percibir el aprendizaje organizacional como un proceso orientado a procesos y la gestión del conocimiento como un proceso orientado a contenidos; conocimiento que una asociación logra, establece, transforma; finalmente utiliza.

Según lo establecido por Aranda et, al. (2017), el aprendizaje organizacional incluye 6 aspectos: aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje organizacional, aprendizaje cultural, aprendizaje organizacional y transferencia de información.

Pertuz y Pérez (2020) refiere el aprendizaje aumenta el rendimiento, la adaptación al cambio, la ventaja competitiva sostenible, el empoderamiento en las competencias y el trabajo en equipo. Asimismo, el aprendizaje organizacional fomenta la innovación, la calidad, la competitividad y la promoción del desarrollo de los colaboradores. Específicamente el aprendizaje es una condición fundamental para el éxito y el desarrollo. Por otro lado el autor Muñoz y Sánchez (2020) conceptualizan el aprendizaje organizacional como un proceso que inicia con el aprendizaje individual para generar conocimiento que la organización utiliza para adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno; así mismo, se integran el conocimiento y experiencia individuales de todos los miembros, quienes de forma colectiva generan ideas y propuestas innovadoras, sin dejar de lado la socialización del conocimiento.

A continuación se presenta las siguientes dimensiones; la primera dimensión aprendizaje individual, Gil y Carrillo (2013) lo define como el proceso, ya sea consciente o inconscientemente, mediante el cual las personas adquieren nuevos conocimientos mediante la transformación de la información que cambia sus puntos de vista internos y, a veces, su comportamiento, mejora sus capacidades y habilidades cognitivas, y mejora su comportamiento y resultados. Es un pilar sobre el que construir procesos de aprendizaje desarrollados a otros niveles, como el de equipo y el de organización. Mientras que el autor Toropova et, al. (2021) señala que el aprendizaje individual es una variante del proceso educativo que se centra en las necesidades y capacidades individuales del alumno; Además, tiene ciertas características como la personalización, la flexibilidad, la inmediatez y la consideración de un componente emocional. Castaño (2019) Mencionó que el aprendizaje individual puede revelar el proceso de cambio en nuevas situaciones

de modificación de conducta, mientras que el conocimiento organizacional se enfoca en procesos relacionados.

En cuanto a la segunda dimensión aprendizaje grupal, Aranda et al. (2017) la define como una actividad grupal y un proceso individual de apropiación, construcción y reproducción de la experiencia de una red de conexiones sociales en la que el sujeto participa y es su creador, y en la que condiciona y resultados de las transformaciones a nivel de grupo individual.

De la misma forma, los autores Cuahonte y Martínez (2020) mencionan que el aprendizaje grupal implica construir conocimiento, enseñar a pensar como herramienta de investigación y actuar en la práctica; así mismo presenta algunos beneficios de la técnica del aprendizaje grupal como el manejo de incentivos; facilita el conocimiento de los estudiantes; estimula el diálogo; el proceso del aprendizaje grupal es ameno y aporta conocimiento al escuchar la participación de sus compañeros. A su vez los autores Marquez et, al. (2017) se refiere al aprendizaje grupal, ya que debe ser el resultado de un reconocimiento de la necesidad de considerar un grupo no solo como una colección de entidades aisladas, sino como una unidad real de la sociedad, incluso en el contexto más amplio de la acción social, en el que los grupos actuar sobre cada persona, no sólo analizando el mecanismo de esta interacción.

Para la tercera dimensión, aprendizaje en la organización, Del Rio Cortina et al., (2011) Se refiere al proceso por el cual las organizaciones, pequeñas o grandes, privadas o públicas, crean y adquieren conocimiento por medio de sus empleados para traducirlo en conocimiento institucional que permita a la organización adaptarse a las condiciones ambientales cambiantes. En relación con el autor Bratianu (2015) relacionado con el hecho de que el aprendizaje organizacional es importante para todas las empresas, ya que la creación, almacenamiento y transferencia de conocimiento dentro de la organización fortalece a la organización como un todo.

Respecto a la cuarta dimensión cultura organizacional, Brix (2019) Se demostró que la cultura organizacional es entendida como una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, y un patrón de interacciones y relaciones que caracterizan a una determinada organización. Cada organización es un sistema complejo e individuos con características, culturas y sistemas de valores únicos.

Este conjunto de valores debe ser monitoreado, analizado e interpretado constantemente.

Los autores Nazarian et, al. (2017) refiere la cultura organizacional son factores claves para el desempeño; es el principal recurso que tienen las organizaciones para mantener su ventaja competitiva y muchos estudios han investigado el impacto de la cultura organizacional en el desempeño organizacional. Por otro lado, el autor Jogaratnam (2017) mide en términos la cultura organizacional con tres dimensiones como la burocrática, innovadora y de apoyo.

La quinta dimensión, transmisión de información, se refiere dar a conocer o a transmitir información desconocida (Madiono Sutanto, 2017). Para el autor Senge (2010) piensa que la transferencia de información compromete no solo a si mismo con gente, dicha expresión connota la habilidad especial. Koohborfardhaghighi y Altmann (2017) Él dice que la comunicación es el sistema que constantemente aclara y profundiza nuestra visión personal, enfoca la energía, desarrolla la paciencia y ve la realidad objetivamente. En otras palabras, la comunicación se refiere a una situación en la que la persona comparte una percepción brillante de la meta junto a una apreciación indispensable de la realidad. La combinación de visión y realidad crea una "tensión creativa" para energizar a una persona. Kordab et, al. (2020) enfatiza que el logro de las transferencias de información requiere esencialmente dedicación a la verdad: "La observación y expresión de la verdad son elementos fundamentales en el predominio propio" y una disciplina vinculada a una visión compartida, vista como articulación de enseñanza organizacional con un soporte que genera un ambiente propicio y una dimensión estructural y cultural para fomentar el crecimiento y la innovación de una organización que aprende. El aspecto cultural incorpora a un grupo de guías, valores, rol, actitudes, creencias y conductas compartidos, permiten un aprendizaje real. Los aspectos estructurales son arreglos estructurales y de procedimiento institucionalizado que permiten a las organizaciones recopilar, analizar, almacenar, distribuir y utilizar sistemáticamente la información relacionada con el desempeño de los resultados de la organización. Tanto los aspectos estructurales como los culturales están influenciados por el aprendizaje en diferentes niveles organizacionales, incluidos individuos, grupos y organizaciones enteras. Elementos incluidos en el mecanismo de aprendizaje organizacional.

Finalmente, la sexta dimensión, la formación docente según Schulz (2017) es un proceso continuo, dinámico, integrador, multidimensional en el que converge una disciplina y sus aspectos metodológicos, teóricos, pedagógicos, epistemológicos, históricos, psicológicos, filosóficos y sociales para lograr la profesionalización del aprendizaje.

Con respecto a la variable condiciones del desempeño docente, Malloy y Wohlstetter (2003) cree que la eficacia de la enseñanza es la base para activar el desarrollo de actividades de formación en experiencia de una educación responsable . Se hace necesario evaluar el trabajo de los docentes desde una posición específico. El autor Ohide y Mbogo (2017) menciona que las condiciones en que las que laboran los maestros tanto en el ordenamientos de sus herramientas, materiales adecuado y un entorno favorable, determinar su nivel de satisfacción en el lugar de trabajo; además, si tienen equipos e instalaciones deficientes, pueden causar estrés y tensión en los empleados. Si las condiciones de trabajo son desfavorables, los trabajadores que encuentren trabajo en otro lugar se irán, mientras que el trabajador medio se quedará.

Bahtilla (2017) indica que la productividad de los empleados se ve afectada por el medio ambiente y los compañeros de trabajo. Los docentes valoran un entorno físico que sea seguro, cómodo, cercano al hogar, limpio, que cuente con herramientas adecuadas, equipos y edificios en buenas condiciones. Han et, al. (2018) Agregó que a los empleados también les gustan las condiciones agradables de trabajo por el deseo de comodidad física y el deseo de tener condiciones que faciliten el logro de las metas laborales. Galanakis y Alamani (2020) enumeran cinco factores que se dice que influyen en la insatisfacción laboral de los trabajadores y estos son: condiciones de trabajo, política y administración de la empresa, supervisión-técnicas, salario y relaciones interpersonales-supervisión. Según ellos, esos factores se denominan insatisfacciones.

Toropova, et al. (2021) refiere que la evidencia de investigaciones internacionales sugiere que la disminución del prestigio de la profesión docente junto con un entorno laboral insatisfactorio es la razón predominante de la rotación de docentes, siendo los salarios solo una fuente menor de insatisfacción. Geiger y Pivovarova (2018), las "condiciones de trabajo" constituyen una multiplicidad de factores que afectan las tareas laborales diarias y generales de un docente, y pueden variar

desde los materiales físicos y las condiciones materiales de las estructuras y los equipos hasta el comportamiento de los estudiantes, el compañerismo de los compañeros de trabajo y apoyo del supervisor, por nombrar algunos. Las malas condiciones de trabajo se han relacionado significativamente con el hecho de que los docentes dejen su trabajo, las condiciones negativas relacionadas como una carga de trabajo cada vez mayor, la falta de estabilidad laboral y el bajo estatus o prestigio de la profesión docente, contribuyen al agotamiento de los docentes, que es otro factor significativo que afecta negativamente la retención de docentes.

Las medidas de las condiciones de trabajo de la escuela suelen incluir factores como el apoyo administrativo y la comunicación, el empoderamiento de los docentes y su influencia sobre la política escolar, las oportunidades para el desarrollo y el avance profesional de los docentes, el nivel de colaboración de los docentes, el uso del tiempo de los docentes, el comportamiento de los estudiantes, la escuela, las instalaciones, recursos escolares, cultura escolar y apoyo comunitario (Burkhauser, 2017).

Según Ministerio de Educación del Perú (2016), el desempeño docente cuenta con 4 dimensiones entre las cuales se encuentran: infraestructura que consiste en reducir la escasez de infraestructura escolar con todas las herramientas posibles, así como reconstruir y modernizar, estas son las principales tareas que enfrenta el sector para llenar los vacíos existentes y orientar a la educación de calidad; los materiales educativos que se refiere a la utilización de recursos para el aprendizaje; la formación docente consiste en cuanto al rol que desempeña en la sociedad y la cultura; se pueden identificar cuatro enfoques, según Budiharso y Tarman (2020): modelos comerciales tradicionales, modelos individualistas o humanistas, y modelos de descubrimiento, reflexión o crítica. Finalmente, las relaciones interpersonales implican interacciones y conexiones que facilitan el aprendizaje.

De acuerdo al modelo educativo de DeMatthews et, al. (2021), Los docentes, como gestores y coordinadores del proceso de enseñanza y aprendizaje, planifican, diseñan y evalúan para organizar oportunidades de aprendizaje de los estudiantes para orientar y crear espacios de investigación, ahorro e innovación. De acuerdo al modelo educativo propuesto por la Universidad Nacional del Callao, podemos concluir la eficacia del educador tiene los aspectos: Planificación, Según Geiger y Pivovarova (2018), la preparación es la sucesión para planificar una planificación

o un plan; es manifestar, representar las sendas, que se deben seguir para lograr lo planificado. La programación iterativa conduce a repeticiones del plan de estudios. En un escenario educativo, el proceso de planificación intencional tiene como objetivo realizar el desarrollo de enseñanza-aprendizaje utilizando, normas, habilidades y formas adecuados en la realización; porque no basta tener una intención de aprender o enseñar, sino organizar, entregar y organizar el tema a trabajar cada estudiante. Así mismo, los centros formativos, el énfasis de una planificación está en establecer metas y objetivos que cada estudiante debe alcanzar. En cualquier entidad, la adecuada organización debe ser: tolerante, inclusiva, futurista, global, humana, exacta, transparente, continua, imparcial y factual.

Diseño, de acuerdo con Geiger y Pivovarova (2018), El currículo conduce a un currículo detallado para guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto significa que el programa expresa y manifiesta lo pedagógico, así como la presentación y organización del proceso de enseñanza y aprendizaje. En pocas palabras, el currículo es una propuesta educativa que tiene como objetivo proporcionar un aprendizaje significativo a los estudiantes a través de la organización del trabajo.

Evaluación, Geiger y Pivovarova (2018) Señala que tenemos la idea errónea de que se trata de una evaluación que, para muchas personas, se realiza al final del proceso de aprendizaje, cuando el estudiante es el único responsable del éxito o fracaso de esta evaluación. Muy por el contrario, Galanakis y Alamani (2020) Dicen que la evaluación es un proceso experiencial en el que están motivados para aprender más y reforzar los conceptos existentes. Además, señalan que la evaluación en nuestro tiempo debe ser cualitativa, integral, centrada en actividades de comunicación y, en última instancia, orientada a procesos.

### III. METODOLOGÍA

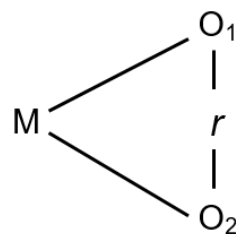
#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de estudio según Arias y Covinos (2021) fue básica pues Su objetivo es ampliar el conocimiento en un campo en particular, también adopta un enfoque cuantitativo ya que usa para la recopilación de datos donde comprueba Análisis estadístico para establecer modelos de comportamiento y probar teorías; la hipótesis basadas en mediciones numéricas.

Según Hernandez et, al. (2014), el presente estudio fue, diseño no experimental, debido que las variables de estudio no son manipuladas y solo se rige en observar los fenómenos que ocurren en ambiente natural, para luego realizar la descripción, relación y análisis. Además, fue transaccional pues es una investigación que recopila datos en un momento único.

Asimismo, fue de alcance correlacional ya que variables se relaciona a través de una población o grupo.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación a la variable 1. Aprendizaje organizacional

O<sub>2</sub> = Observación a la variable 2. Condiciones del desempeño docente

r = Relación entre Aprendizaje organizacional y Desempeño docente



### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición Conceptual**

Variable 1. Aprendizaje organizacional no solo es aprender a organizar según la lógica, sino también de tener las habilidades y la capacidad para cambiar esa lógica organizacional. En relación a lo mencionado el desafío hoy, con más protagonismo en las organizaciones, es establecer un ambiente que propicie el aprendizaje organizacional, y esto redundará la aptitud de los integrantes de aprender rápidamente dentro de la empresa, convirtiéndose así en la principal fuente de competencia. Es importante integrar la visión evolutiva y tectónica para fomentar un entorno de aprendizaje organizado (Madiono 2017).

Variable 2. Condiciones del desempeño docente son aquellas en que laboran los maestros tanto en el ordenamiento de sus herramientas, materiales adecuados y un entorno favorable, definen cuan satisfechos se encuentran en el lugar de trabajo; además, si tienen equipos e instalaciones deficientes, pueden causar estrés y tensión en los empleados. Si las condiciones de trabajo son desfavorables, los trabajadores que encuentren trabajo en otro lugar se irán, mientras que el trabajador medio se quedará (Ohide y Mbogo 2017).

#### **Definición Operacional**

Variable 1. Aprendizaje organizacional es el nivel logrado en la utilización del nivel de medición del aprendizaje organizacional a través de un cuestionario que comprende 28 ítems distribuidos en 6 dimensiones: aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje en la organización, cultura organizacional, transferencia de información, formación.

Variable 2. Desempeño docente es un nivel alcanzado en la aplicación de la Escala y medición del Desempeño docente a través de un cuestionario que comprende 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Infraestructura, Materiales Educativos, Formación docente y Relaciones Interpersonales.

### Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Aprendizaje organizacional	Aprendizaje individual	- Tener Interés y confianza para compartir y aprender	Escala ordinal  Niveles: Bueno [104 – 140] Moderado [66 – 103] Deficiente [28 – 65]
	Aprendizaje grupal	- Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas	
	Aprendizaje en la organización	- Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores	
	Cultura organizacional	- Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución	
	Transferencia de información	- Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución	
	Formación.	- Incentivar la generación de conocimiento	
V2. Condiciones de Desempeño docente	Infraestructura	- Equipos y materiales el desarrollo de enseñanza - aprendizaje	Escala ordinal
	Materiales educativos	- Emplear recursos para el aprendizaje	Niveles: Excelente [129 – 175]
	Formación docente	- Paradigma conductista - Paradigma tradicional de oficio - Paradigma personalista o humanista - Paradigma indagador, reflexivo o crítico	Proceso [82– 128] inicio [35 – 81]
	Relaciones Interpersonales	- Interactuar y establecer vínculos que faciliten el aprendizaje	

### 3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo Ventura-León (2017) Una población es una colección , elementos que contienen ciertas características que pueden ser estudiadas. Por ello, existe un carácter inductivo entre la población y la muestra, asumiendo que la porción observada es representativa de la realidad. Para Arias (2020) cuando la población es alcanzable en su totalidad, no es necesario calcular la muestra, debido a que se puede acceder a la información general de la población. Es así que, el estudio

presente, la población es estudiada en general constituida por los 42 profesores de la IE N° 88036 de las diferentes áreas académicas.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Uso la técnica de recursos de la indagación, según Sánchez et al., (2020) Un enfoque sistemático para recopilar información de un grupo de entidades con el fin de construir descripciones cuantitativas de las características de la población ordinaria de la que son miembros estas entidades. Como instrumentos se empleó el cuestionario el cual es un procedimiento de interrogantes ordenadas de forma lógica expresadas en lenguaje sencillo donde mayormente contestan por escrito y la persona interrogada y que sirve para la recolección de datos provenientes de fuentes primarias.

Para la variable aprendizaje organizacional, uso el instrumento creado por Ignacio Castañeda (2007) el cual es un cuestionario tipo escala de Likert con un tiempo de aplicación promedio de 15 minutos, que consta de 28 ítems distribuidos en 6 dimensiones que son aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje en la organización, cultura organizacional, transferencia de información y formación. Asimismo, tiene como opciones de respuesta: siempre (5 pto.), casi siempre (4 pto.), algunas veces (3 pto.), casi nunca (2 pto.) y nunca (1 pto.). Los niveles de valoración que presentan son: bueno (104 - 140 pto.), moderado (66 - 103 pto) y deficiente (28 - 65 pto).

Para la variable condiciones del desempeño docente se utilizó el instrumento creado por Bazo Jenny (2007), el cual es un cuestionario tipo escala de likert con un promedio de duración de 20 minutos y que consta de 35 ítems distribuidos en 4 dimensiones, las cuales son Infraestructura; Materiales Educativos, Formación Docente y Relaciones Interpersonales. De igual manera las opciones de respuestas son totalmente de acuerdo (5 pto.), de acuerdo (4 pto.), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 pto.), en desacuerdo (2 pto.), totalmente en desacuerdo (1 pto.). La valoración de la variable condiciones del desempeño docente cuenta con los niveles bueno (129 - 175 pto.), regular (82 - 128 pto.) y malo (35 - 81 pto.).

En cuanto a la validez y confiabilidad de los cuestionarios fue validado por tres expertos en donde el primer experto fue el Dr. Roberto Torres Carrillo con Maestría

en Estadística Aplicada; el segundo experto fue el Mg. José Mendoza Estrada con Maestría en Educación; y el tercer experto, la Mg. Laura Díaz Guerra con Maestría en Problema de Aprendizaje. A los expertos se les alcanzó para la evaluación una carta de presentación detallando el propósito de la investigación y su contenido, luego se entregó la Ficha de validez de los instrumentos, el cuadro de operacionalización y asegurar la autenticidad del argumento de los instrumentos para confirmar finalmente si se aplicó o no los cuestionarios.

Para la confiabilidad, la variable Aprendizaje Organizacional se procesó estadísticamente en donde se obtuvo como Alfa de Cronbach= 0.938 para los 28 ítems donde dedujo posee una alta consistencia interna. El instrumento condiciones del desempeño docente; el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó una puntuación de 0.917.

### **3.5. Procedimientos**

En el estudio presente la recolección de datos se inició con la presentación de una carta emitida hacia la I.E N°88036 de Chimbote, a través de la cual se presentará a la investigadora y se dará a conocer la investigación que se quiere realizar solicitando el consentimiento para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Posteriormente a la aceptación de la mencionada solicitud se realizó coordinaciones con los docentes de la institución educativa para desarrollar reuniones y orientarlos a como desarrollar correctamente los instrumentos que se quieren aplicar. Los instrumentos se aplicaron presencialmente entregando una copia a cada uno de los participantes en sobres manila y luego de un tiempo prudente se recogió procurando en todo momento la confidencialidad de la información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Las hojas de cálculo de Microsoft Excel se utilizan para crear bases de datos, tablas de frecuencia y gráficos. El apartado estadístico, tanto descriptivo como concluyente, se realizó con IBM SPSS Statistics 25.0. Para la prueba de la hipótesis se procedió con la determinación de la normalidad de los datos recogidos por medio

de una constatación específica normalidad Shapiro Wilk (para muestras inferiores a 50 unidades). Dependiendo de la normalidad hallada, se determinó si existe correlación entre las variables mediante el examen de correlación de Pearson o verificación de correlación de Spearman, además de la prueba de significancia de la correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación presenta que realizó teniendo, incluyendo los principios éticos de la investigación. Todas las personas que participaron lo harán en forma voluntaria luego de haber sido informados sobre la naturaleza de la investigación y dar su consentimiento. Del mismo modo, se brindó un trato igualitario a cada uno de los participantes y se respetó los aportes y los datos que dejen plasmados en los instrumentos ya que se trató con honestidad y transparencias, sin alterar o falsear datos, respetando la veracidad de estos. Asimismo, se aseguró el anonimato de los participantes y se adoptó una metodología que cuente con rigor científico.

#### **IV. RESULTADOS**

Los resultados detallados fueron obtenidos por medio del procesamiento de los datos que se recolecto por medio de dos cuestionarios de investigación aplicados a los 42 profesores de la I.E 88036, quienes respondieron de forma presencial los cuestionarios; con la finalidad determinar la relación que existe entre condiciones del desempeño docente y aprendizaje organizacional. Se ejecuto inicialmente una prueba piloto para luego aplicarlo a toda la muestra de estudios. Con estos resultados se logró diseñar una base de datos en el programa de Excel; posteriormente, tomar la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk porque la población fue menos de 50. De acuerdo a estos resultados, se muestra una distribución inusual, por lo que se utilizó un coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los datos se procesaron estadísticamente y mostrados en tablas de frecuencia y tablas cruzadas; todo esto, por medio del software M. Excel 2019 y el paquete IBM SPSS 25. Los resultados del trabajo de investigación se presentan según el objetivo general y los objetivos específicos.

**Tabla 1**

*Tabla de contingencia entre aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.*

		Aprendizaje organizacional						TOTAL	
		DEFICIENTE		MODERADO		BUENO		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Condición de desempeño docente	INICIO	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
	PROCESO	2	66.7%	32	97.0%	6	100.0%	40	95.2%
	EXCELENTE	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	1	2.4%
Total		3	100.0%	33	100.0%	6	100.0%	42	100.0%

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

Los docentes no están bien formados en el aprendizaje organizacional, el 66.7% mantiene una condición de desempeño docente en proceso y el 33 % se encuentra en inicio; los docentes que se encuentran en un nivel moderado de aprendizaje organizacional, el 97.0% se encuentran en una condición de desempeño docente en proceso, y el 3.0% se encontraron en un nivel excelente; finalmente aquellos docentes que se encuentran en el nivel bueno de aprendizaje organizacional, el 100% tienen un nivel de desempeño docente en proceso. Concluyendo así, que la condición del desempeño docente, la mayoría se encuentra en el nivel proceso con un 95,2% y, en un nivel inicio 2,4% y en un nivel excelente el 2,4%.

## Tabla 2

*Relación entre el aprendizaje organizacional y las condiciones del desempeño docente de la Institución Educativa N°88036 - Chimbote, 2022.*

Rho de Spearman		Desempeño docente
Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,878**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Fuente: Base de datos

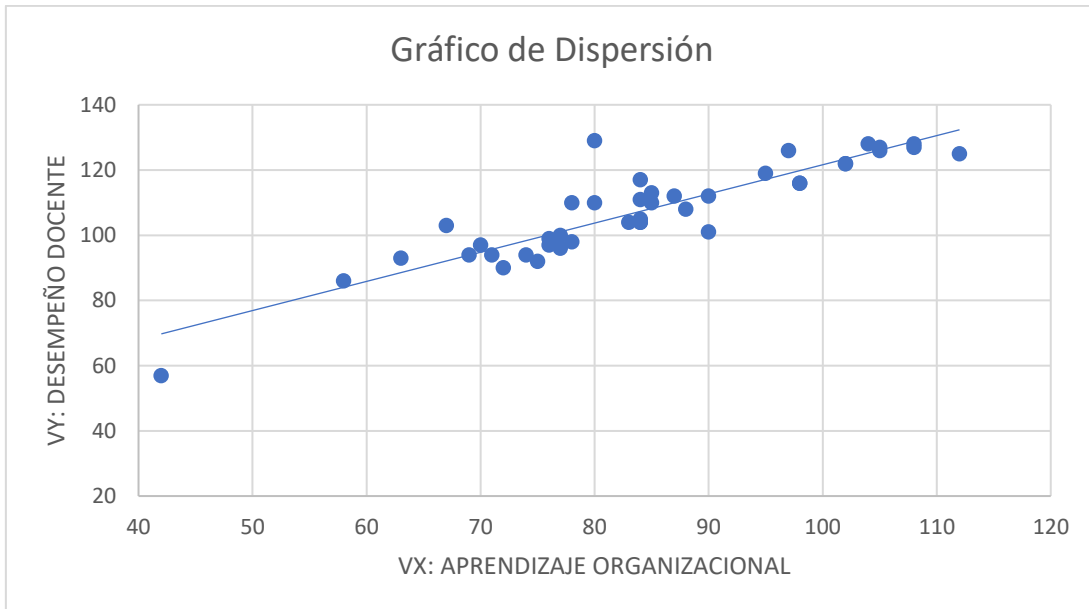
### Interpretación:

En la tabla 2 los resultados indican una correlación positiva alta entre el aprendizaje organizacional y las condiciones del desempeño docente; siendo Rho de Spearman 0,878;  $p=0,000$ ; por lo tanto, hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula es rechazada, de tal manera se establece que, existe una relación significativa entre ambas variables. Los resultados son corroborados con el Gráfico 1 al mostrar el grado de asociación lineal de las variables en estudio.



**Figura 1.**

*Figura de dispersión de la variable aprendizaje organizacional y la variable condiciones de desempeño docente*



**Interpretación:**

Se aprecia en la figura 1 que la nube de puntos presenta la tendencia lineal positiva; por tal motivo, aprendizaje organizacional, las condiciones del desempeño docente; muestran una correlación positiva alta; es decir, los puntos están correlacionados.

**Tabla 3:**

*Nivel de aprendizaje organizacional del colegio. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	7.1
Moderado	34	81.0
Bueno	5	11.9
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

En la Tabla 3 presenta un nivel de aprendizaje organización desde la perspectiva de los profesores encuestados, el 81% consideran que el aprendizaje organizacional se encuentra en el nivel moderado, el 11.9% lo considerado en un nivel bueno; y mientras que el 7,1% percibe el aprendizaje en su organización su aprendizaje organizacional es considera un nivel deficiente.

**Tabla 4:**

*Nivel de las dimensiones de aprendizaje organizacional de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022*

Nivel	Aprendizaje individual		Aprendizaje grupal		Aprendizaje en la organización		Cultura Organizacional		Transferencia de información		Formación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	10	23.8	2	9.52	1	2.4	7	16.7	11	26.2	3	7.14
Moderado	18	42.9	36	85.7	38	90.5	30	71.4	22	52.4	28	66.7
Bueno	14	33.3	4	9.5	3	7.1	5	11.9	9	21.4	11	26.2
Total	42	100	42	100	42	100	42	100	42	100	42	100

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

En la Tabla 4 se aprecia que las dimensiones de la variable Aprendizaje organizacional; desde la percepción de los docentes, el aprendizaje grupal e individual, cultura organizacional, transferencia de información y la formación se encuentran en un nivel moderado con porcentajes que varían entre 42.9%; el 85.7%; 90.5%; 71.4%, 52.4% y el 66.7%. Recalcando que la dimensión aprendizaje en la organización, presenta el nivel alto (90.5%).

**Tabla 5:**

*Nivel de condiciones del desempeño docente del colegio. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2,4
Regular	40	95,2
Bueno	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

La Tabla 5 indica que el nivel de condiciones del desempeño docente, desde la perspectiva de los docentes encuestados, la mayoría (95,2%) de nivel regular, mientras que el 2.4% nivel bueno; y el 2,4 un nivel malo.

**Tabla 6:**

*Nivel de las dimensiones de condiciones del desempeño docente de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022*

Nivel	Infraestructura		Materiales Educativos		Formación docente		Relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2	2	5	1	2	1	2
Regular	37	88	33	79	33	79	39	93
Bueno	4	10	7	17	8	19	2	5
Total	42	100	42	100	42	100	42	100

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

De acuerdo a la Tabla 6 se aprecia que las dimensiones de la variable condiciones del desempeño docente; es observado que, desde la perspectiva de los docentes encuestados, las dimensiones infraestructura, materiales educativos, formación docente y relacionales interpersonales; se encuentran en un nivel regular con porcentajes entre 88%, 79%, 79%; y 93%.

**Tabla 7:**

*Relación entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente*

Rho de Spearman		CONDICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE
APRENDIZAJE INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	,881**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

En la tabla 7 se observa, muestra una correlación, alta y significativa entre el aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente ( $Rho=0,881$  y  $p=0,000$ ) ;. Esto significa que, a menores o mayores niveles del aprendizaje individual, mayores o menores son los niveles de la condición del desempeño docente.

**Tabla 8:**

*Relación entre la dimensión aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente*

Rho de Spearman		CONDICIONES DESEMPEÑO DOCENTE
APRENDIZAJE GRUPAL	Coefficiente de correlación	,716**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

En la Tabla 8, se aprecia una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre el aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente (Rho=0,716 y p=0,000) ; Esto indica que, a mayores o menores niveles del aprendizaje grupal y de condiciones del desempeño docente.

**Tabla 9:**

*Relación entre la dimensión aprendizaje en la organización y las condiciones del desempeño docente*

---

Rho de Spearman		DESEMPEÑO DOCENTE
APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACION	Coefficiente de correlación	,636**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

---

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

Se observa en la Tabla 9, que demuestran una correlación directa, moderada y significativa ( $Rho=0,636$  y  $p=0,000$ ); esto quiere decir, que mayores o menores niveles del aprendizaje en la organización, menores o mayores son niveles de las condiciones del desempeño docente.



**Tabla 10:**

*Relación entre la dimensión cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente*

Rho de Spearman		DESEMPEÑO DOCENTE
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficient de correlación	,568**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

En la Tabla 10 se observa, los datos muestran una correlación, moderada y significativa entre la cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente ( $Rho=0,568$  y  $p=0,000$ ); es decir que, a mayores o menores niveles de la cultura organizacional y de las condiciones del desempeño docente; estos resultados permiten que la hipótesis alterna sea aceptada y la hipótesis nula rechazada.

**Tabla 11:**

*Relación entre la dimensión transferencia de información y las condiciones del desempeño docente*

---

Rho de Spearman		DESEMPEÑO DOCENTE
TRANSFERENCIA DE INFORMACION	Coeficiente de correlación	,673**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

---

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

Muestra en la Tabla 11 los datos obtenidos en donde se encuentra una correlación, moderada y significativa entre transferencia de información y las condiciones del desempeño docente (Rho = 0.673 y  $p=0,000$ ) . Esto significa que, a menores o mayores niveles de transferencia de información, mayores o menores son los niveles de las condiciones del desempeño docente; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

**Tabla 12:***Relación entre la dimensión formación y las condiciones del desempeño docente*

Rho de Spearman

		DESEMPEÑO DOCENTE
FORMACIÓN	Coefficiente de correlación	,676**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

Se observa los datos de la Tabla 12 que muestran una correlación directa, moderada y significativa entre formación y las condiciones del desempeño docente (Rho = 0.676 y p=0,000). Es decir, a menores o mayores niveles de formación, menores o mayores son los niveles de las condiciones del desempeño docente. Estos datos permitirán que la hipótesis alterna sea aceptada y la hipótesis nula rechazada.

## V. DISCUSIÓN

El estudio surgió por la necesidad de promover, en la Institución educativa, condiciones que favorezca el desempeño docente mediante aprendizajes organizacionales a fin de preservar el bienestar y calidad académica que brinda la institución. Es así que se desarrolló el presente trabajo empleando un cuestionario del aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño laboral, que fue aplicado a los profesores de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. Que datos se han procesado para describir la magnitud de las variables y las medidas. Los resultados se presentan a continuación en orden de objetivos de estudio.

En respuesta al objetivo general del estudio referido a la relación que existe entre aprendizaje organizacional y condiciones de desempeño docente en la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; se encontró que el valor  $p=0.000$  y un  $Rho= 0.878$  mostrando una correlación positiva alta. Los que nos da a entender que existe una relación entre ambas variables; aceptando la hipótesis alterna indicando la relación significativa que presentan las variables.

Lo cual demuestra lo afirmando por el autor Easterby-Smith, Mary y Nicolini (2000), quien explica que el aprendizaje organizacional involucra una variedad de cambios en el conocimiento y el comportamiento, presentados con base en la experiencia. Esto se basa principalmente en la suposición de que, así como las personas no pueden usar sus cerebros en todo su potencial, las organizaciones en su conjunto no pueden usar su conocimiento, por lo tanto, a lo largo de la organización, se esfuerzan por adquirir o crear conocimiento potencialmente útil y ponerlo a disposición de quienes puedan usarlo cuando y donde quieran aprovecharlo para tener un impacto positivo en la operación de la organización. Así mismo el autor Senge (2010) enfatizando que la efectividad de esta organización deriva de una comprensión del carácter absoluto de la organización y su relación con sus elementos; donde las instituciones tienden a tener acceso al conocimiento; incluyendo la creación de capacidades dentro de la organización para un mejor ambiente. El autor Del Rio et, al. (2011) también hace mención que una organización inteligente es entendida como el proceso mediante el cual las

organizaciones, a través de las personas que trabajan en ellos, crean y utilizan conocimiento, el objetivo principal es descubrir o cambiar situaciones de daño ambiental, según el tipo de desarrollo.

Todo esto coincide con la investigación de Quispe y Vigo (2017) quien presenta una relación positiva e importante entre el desempeño laboral y el aprendizaje organizado de los maestros. Esto quiere decir, cuanto más óptimo sea el aprendizaje organizacional mayor repercusión favorable ocurrirá en las condiciones del desempeño docente; reforzando los diversos aprendizajes tanto individual, grupal, organización, la cultura organizacional, la transferencia de información y la formación; esto ocasionará que el docente mejore las condiciones para su desempeño laboral. Así mismo la investigación de Mendoza (2021) en sus resultados mostró existe una correlación directa, alta y fuerte ( $Rho=0.826$  y  $sig = 0.000$ ) entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.. De la misma forma, la investigación de Quispe (2019) se ha demostrado que existe una correlación importante entre las variables, lo que permite concluir que se acepta la hipótesis planteada; demostrando diferencias significativas entre docentes y docentes en cuanto a su organización del aprendizaje y desempeño profesional, y se encontraron diferencias significativas en relación con el aprendizaje organizado y los resultados profesionales de los docentes de diferentes colegios representativos del distrito de Cieneguilla. La investigación de Tipiana (2018) mostró en sus resultados que entre el aprendizaje organizacional y la dimensión individual, existe una relación media positiva (0.680); la dimensión educativa interrelacionada es media (0,503). Quincho (2018) concluyó que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente.

Es así que cuanto más óptima sea las condiciones en que se pueda brindar el aprendizaje otorgado por la Institución, el desempeño de los docentes será más eficiente y beneficioso para los alumnos.

El primer objetivo específico Identificar el nivel del aprendizaje organizacional de la I.E. 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; presenta un 11.9% es considerado bueno; mientras que el 81% su nivel de aprendizaje organizacional es moderado y el 7,1% su aprendizaje organizacional es deficiente. Esto quiere decir que existe un alto nivel del aprendizaje en el Institución Educativa produciendo una repercusión favorable.

Estos resultados contrasta con los mencionado por el autor Alcover y Gil (2002) quien indica que un buen nivel del aprendizaje organizacional involucra una variedad de cambios en el conocimiento y el comportamiento, presentados con base en la experiencia. Como también el autor Schulz (2017) quien refiere que el aprendizajes organizacional es como el conocimiento creciente y exitoso de los problemas organizacionales de la reestructuración que, a su vez, es el resultado de la propia organización. Además el autor Basten y Haamann (2018) menciona que las organizaciones modernas, es la que mejora el desempeño organizacional al atribuir y convertir el conocimiento explícito en conocimiento táctico.

En su estudio sus resultados inciden que Tipiana (2018) muestra los resultados de la organización del aprendizaje 9 ,1%, enseñar a aprender 93%, gestión comunitaria 87% e informática regular 67,8%. Los resultados nos indica que existe un nivel moderado en su mayoría; por lo cual es necesario reforzar los aspectos que conforma el aprendizaje organizacional buscando que los docentes puedan percibir y recibir mejores aprendizajes

El segundo objetivo específico Identificar el nivel de la condición del desempeño docente; concluye que en un 95.2% lo considera en proceso; mientras que, en inicio y excelente, un 2.4% su nivel de desempeño docente.

Se contrasta con lo mencionado por los autores Guerrero Adrián, V. L. y Ordaya Palomino, H. J. (2018) quienes indican que, el trabajo en equipo está directamente relacionado con la eficacia docente, y si se quiere mejorar el trabajo en equipo, también se debe mejorar la eficacia docente, o viceversa. Es importante destacar que estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares. Estos resultados se dan porque las condiciones que ofrece la Institución Educativa son favorables para el docente permitiendo que su desempeño se realice de forma adecuada; sin embargo, aún falta repotenciar y mejorar para que aumente el porcentaje. A su vez, el autor Malloy y Wohlstetter (2003) Considera que la eficacia docente es la base para activar el desarrollo de actividades de aprendizaje en la práctica de la educación formal, por lo que es necesario evaluar el trabajo docente desde un punto de vista específico y objetivo. En cuanto al autor Ohide y Mbogo (2017) que las adecuadas condiciones para el desempeño docentes consiste tanto en el ordenamiento de sus herramientas, como en los materiales adecuados y un

entorno favorable; el cual se sientan satisfechos en el lugar en donde trabajan. Pero si cuentan con equipos e instalaciones deficientes pueden generar tensión y estrés.

En relación al tercer objetivo Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente; se encontró que el valor  $p=0.000$  y un  $Rho= 0.881$ , es decir una correlación positiva alta entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente, aceptando la hipótesis alterna evidenciando una relación significativa.

Estos resultados son similares por lo mencionado por los autores Martínez y Ruiz (2002) potenciar los resultados, mencionando que el aprendizaje individual puede indicar un proceso de cambio en nuevas situaciones relacionadas con el cambio de comportamiento, mientras que el conocimiento organizacional se enfoca en procesos relacionados. Lo que demuestra que el aprendizaje individual de los docentes repercute favorablemente en el desempeño del docente debido a que presentan interés y confianza para compartir y aprender nuevos conocimientos; esto favorecerá el aprendizaje alcanzando de los alumnos. Esta realidad es posible al proveer un aprendizaje individual al personal reforzando independientemente sus habilidades y talentos y brindándoles un ambiente óptimo que les permita desenvolverse y aprender provocando interés y confianza para compartir y seguir aprendiendo.

De la misma forma el autor Gil y Carrillo (2013) fortalece los resultados mencionando que el aprendizaje individual es un proceso, ya sea consciente o inconscientemente, mediante el cual las personas adquieren nuevos conocimientos mediante la transformación de información que cambia sus actitudes internas y, a veces, su comportamiento, mejoran sus habilidades y capacidades cognitivas, y mejoran su comportamiento y resultados. Y también el autor Castaño (2019) reforzador de los resultados, mencionando que el aprendizaje individual puede evidenciar el proceso de cambio en nuevas situaciones asociadas al cambio de conducta, comportamiento, mientras que el conocimiento organizacional se enfoca en procesos relacionados.

Así mismo, la investigación de Tipiana (2018) concluye que hay correlación moderada positiva entre el aprendizaje de la organización y la dimensión individual (0,680); su correlación con el aspecto pedagógico es moderada (0,503); dimensión

institucional con coeficiente 0.735, correlación positiva alta; y la orientación social es una correlación moderadamente positiva (0.539). Se encontró que existe una correlación positiva moderada (coeficiente Rho de Spearman 0,410) y significativa (0,000) entre las variables estudiadas.

El cuarto objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente; se encontró que el valor  $p=0.000$  y un  $Rho= 0.716$ , correlación positiva alta entre la dimensión aprendizaje grupal y las condiciones del desempeño docente; aceptando la hipótesis alterna planteada. De la misma forma, el autor Castellanos (2002) la define como una acción grupal y un proceso individual tendiente a apropiarse, construir y reproducir la experiencia de una red de conexiones sociales en la que el sujeto participa y es su creador, y en la que determina el impacto de las conversiones a nivel grupal

Los resultados alcanzados se deben a que genera conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas, y esto genera un desempeño docente óptimo repercutiendo favorablemente en los alumnos. Esta situación favorece a la organización puesto que requiere la participación y colaboración de todo el equipo de trabajo para alcanzar metas organizacionales; es así que las habilidades, capacidades y talentos individuales son repotenciados y valorados por todo el grupo produciendo una motivación personal a favor de un bien común.

Los autores Cuahonte y Martínez (2020) También corroboran los resultados, argumentando que el aprendizaje grupal implica construir conocimiento, enseñar a pensar como una herramienta de indagación y actuar para lograr los resultados de aprendizaje deseados. Marquez et, al. (2017) también refuerza los resultados al dar a conocer la necesidad de reconocer los requerimientos del grupo para ejercitar un mejor análisis y mayor influencia.

El quinto objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje en la organización y las condiciones del desempeño docente; se encontró que el valor  $p=0.000$  y  $Rho= 0.636$ , es decir, una correlación positiva moderada entre el aprendizaje en la organización y las condiciones del desempeño docente; aceptando la hipótesis alterna y determinando una relación directa.

De la misma forma, el autor Del Río y Santisteban (2011) Se refiere al hecho de que el proceso mediante el cual las organizaciones, pequeñas o grandes, privadas



o públicas, adquieren y crean conocimiento a través de sus empleados para traducirlo en conocimiento institucional que permite a una organización adaptarse a las condiciones ambientales cambiantes. En cuanto al autor, Del Rio Cortina et al., (2011) también enfatizan que es un proceso mediante el cual las organizaciones, pequeñas o grandes, privadas o públicas, adquieren y crean conocimiento a través de sus empleados para transformarlos en organizaciones que les permitan adaptarse o cambiar en un entorno cambiante.

La investigación de Wahyuni et, al. (2021) muestra que los resultados determinan que el aprendizaje organizacional tiene una influencia directa positiva en el compromiso organizacional de los docentes. De la misma forma, la investigadora Su Myat, (2020) concluyen que el compromiso organizativo influye positivamente en el desempeño docente permitiendo formular nuevas políticas que aseguren que el nivel de compromiso organizacional de los docentes de estas escuelas sea alto y el desempeño docente siga siendo óptimo. También los investigadores Guerrero y Ordaya (2017) Señaló que el trabajo en equipo está directamente relacionado con la eficacia de la enseñanza, y si se quiere mejorar la eficacia del trabajo en equipo, también hay que mejorar la eficacia de la enseñanza, o viceversa. Es importante señalar que estos resultados pueden generalizarse a poblaciones similares.

Esto se debe a que se busca mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores para un mayor aprendizaje organizacional repercutiendo óptimamente en el desempeño docente. Esto también puede generar un conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas.

Así mismo el sexto objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente; se encontró que el valor  $p=0.000$ ,  $Rho= 0.568$ , una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y las condiciones del desempeño docente; aceptando la hipótesis alterna del objetivo.

Los resultados refuerzan con lo planteado por el autor Chiavenato (1993) Mencionan que es una forma de vida, un sistema de valores, creencias y expectativas y, así como un patrón de interacciones y relaciones que son característicos de esta organización. Toda organización es un sistema complejo y personas con características, culturas y sistemas de valores únicos. Todo este conjunto de valores debe ser monitoreado, analizado e interpretado continuamente.

Como también lo refuerza los autores Nazarian et, al. (2017) al mencionar que la cultura organizacional son factores claves para el desempeño; es el principal recurso que tienen las organizaciones para mantener su ventaja competitiva y muchos estudios han investigado el impacto de la cultura organizacional en el desempeño organizacional.

Así mismo la investigación de Montero y Ureña (2021) concluye que existe una correlación positiva 0.615 entre las variables, con una significancia de 0.001; a medida que aumenta la gestión del conocimiento, aumenta el aprendizaje organizacional. De la misma forma la investigación de Higuera y Rivera (2021) indica que la innovación en la administración de los conocimientos es un hecho cuando se plantea como base principal una cultura organizacional con actitud disponible de transformación que busque alcanzar las directrices propuestas por la globalización concuerda que las universidades son responsables de su actualización continua promoviendo la búsqueda de personal con buena actitud académica y vocacional para la capacitación continua del personal docente, administrativo y los estudiantes implementando las nuevas tendencias tecnológica, pedagógicas mundiales.

Los resultados presentados se deben al compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución por parte del personal que favorece en el aprendizaje organizacional permitiendo una mejor condición del desempeño docente. Estos resultados son logrados al adquirir un compromiso y una obtención de conocimientos y valores adquiridos en la Institución.

El séptimo objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión transferencia de información y las condiciones del desempeño docente ; se encontró que el valor  $p=0.000$  y una  $Rho= 0.673$ , presenta una correlación positiva moderada entre transferencia de información y las condiciones del desempeño docente, aceptando la hipótesis alterna y determinando una relación directa.

Los resultados coinciden con el autor García (1998) se refiere dar a conocer o a transmitir información desconocida. Estos resultados se deben a que existe una facilidad de alcance de información por integrantes de la institución reforzando el aprendizaje organizacional optimando el desempeño docente favoreciendo a los estudiantes. También debido a la facilidad de alcance de información por los miembros de la Institución. El autor Senge (2010) también refuerza los resultados

al mencionar que no solo se relaciona con el dominio de los objetos, sino también con las personas, este término connota una habilidad especial.

Como octavo objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión formación y las condiciones del desempeño docente; se encontró que el valor  $p=0.000$ ,  $Rho = 6767$ , una correlación positiva moderada aceptando la hipótesis alterna y definiendo una relación entre ambos aspectos.

Asimismo, el autor Chehaybar y Kuri (2003) Es un proceso continuo, dinámico, integrado y multidimensional en el que converge una disciplina y sus aspectos epistemológicos, teóricos, pedagógicos, metodológicos, social, psicológicos, históricos y filosóficos para lograr la profesionalización del aprendizaje. Los resultados se dan porque se ha percibido un incentivo en la generación de nuevos conocimientos permitiendo un aprendizaje organizacional óptimo y por ende promete una mejora en las condiciones de desempeño docente. Por tal motivo, se busca incentivar la generación de conocimiento para que se pueda ampliar y reforzar en el proceso de los tiempos. En cuanto a Schulz (2017) al mencionar que es algo que combina la disciplina y los aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, doctrinales, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, entre otros, con el fin de lograr la profesionalización del aprendizaje.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación directa, alta y significativa entre la variable aprendizaje organizacional y la variable condiciones de desempeño docente de la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman ( $Rho=0.878$  y  $p=0.000$ ); es decir, al disminuir o aumentar el nivel del aprendizaje organizacional, disminuye o aumenta el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Segunda:** El nivel del aprendizaje organizacional de la I.E. N°88036 de Chimbote, en el año 2022, desde la perspectiva de los docentes, se encuentran en nivel moderado (81%). En cuanto a sus dimensiones, se considera que el aprendizaje individual, aprendizaje grupal, cultura organizacional, transferencia de información y la formación es encontrado en un nivel moderado; el nivel de la dimensión aprendizaje individual es alto en un 33.3%.

**Tercero:** El nivel de las condiciones el desempeño docente en la I.E. N°88036 de Chimbote, en el año 2022, desde la perspectiva de los docentes, se encuentran en nivel regular (95.2%). En cuanto a sus dimensiones, consideran que la infraestructura, materiales educativos, formación docente y relacionales interpersonales; se encuentran en un nivel regular.

**Cuarto:** Existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión aprendizaje individual y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.881$  y  $p=0.000$ ); es decir, al aumentar o disminuir el aprendizaje organizacional, aumenta o disminuye el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Quinto:** Existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión aprendizaje grupal y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de

correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.716$  y  $p=0.000$ ); es decir, al aumentar o disminuir el aprendizaje grupal, aumenta o disminuye el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Sexta:** Existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión aprendizaje en la organización y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.636$  y  $p=0.000$ ); es decir, al disminuir o aumentar el aprendizaje en la organización, aumenta o disminuye el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Séptimo:** Existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión cultura organizacional y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.568$  y  $p=0.000$ ); es decir, al aumentar o disminuir la cultura organizacional, aumenta o disminuye el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Octavo:** Existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión transferencia de información y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.673$  y  $p=0.000$ ); es decir, al disminuir o aumentar la transferencia de información, disminuye o aumenta el nivel de las condiciones del desempeño docente.

**Noveno:** Existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión formación y condiciones del desempeño laboral de la I.E. N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; tal como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la significancia ( $Rho=0.676$  y  $p=0.000$ ); es decir, al aumentar o disminuir la formación, aumenta o disminuye el nivel de las condiciones del desempeño docente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director del Colegio, disponer e implementar mecanismos de acompañamiento docente para mejorar el aprendizaje individual, debido a que se detectó una falencia en el aprendizaje individual de los docentes. Esta medida tiene como finalidad mejorar el aprendizaje de los docentes reforzando las técnicas y estrategias que ayuden a alcanzarlo.

**Segundo:** Al director de la Institución Educativa, promover comunidades de aprendizajes donde se ponga énfasis en las transferencias de la información entre los docentes; porque se encontró que transferencia de información dificulta el desempeño docente. Esta alternativa permitirá un mejor nivel de la transferencia de información y un mejor nivel de las condiciones del desempeño laboral.

**Tercero:** Al director , propiciar un ambiente agradable para el desempeño de los docentes; como también el reforzamiento de interacciones grupales que permitan reforzar el trabajo en equipo; y finalmente, la participación de la Institución en asuntos personal que puedan ser permitidos haciéndoles sentir valorados. Esto permitirá reforzar la cultura organizacional mejorando su nivel al igual que las condiciones del desempeño laboral.

**Cuarto:** A los padres de familia de la I. E N° 88036 al trabajar en equipo con los docentes facilitando los materiales o requerimientos solicitados para un mejor desempeño en aula; esto permitirá que la cultura organizacional se extienda mucho más logrando el compromiso de los padres de familia con la I.E.

**Cuarto:** Al director, ofrecer capacitaciones y/o especializaciones que incremente la preparación de los docentes brindándoles herramientas que ayuden a seguir una línea de carrera; porque se encontró un nivel moderado en la formación que brinda la Institución Educativa a sus docentes, este resultado puede mejorar favoreciendo el desempeño.

Con esta medida se logrará fortalecer la formación para un óptimo desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Ahumada Figueroa, L. (2017). El Aprendizaje Organizacional desde una Perspectiva Evolutiva y Constructivista de la Organización Evolutionary and Constructive Perspectives of Organization in Organizational Learning. *Revista de Psicología*, 11(1), 139–148. Retrieved from <http://orcid.org/0000-0001-5339-2093><http://orcid.org/0000-0003-2586-0771><http://orcid.org/0000-0003-1110-7930>
- Alcover, C. M., & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 18(2–3), 259–301. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274008.pdf>
- Antunes, H. de J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 140–149. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Aranda, C., Arellano, J., & Davila, A. (2017). Organizational learning in target setting. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1189–1211. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0897>
- Arias Gonzáles, L. J. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*. Retrieved from [www.cienciaysociedad.org](http://www.cienciaysociedad.org)
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. Retrieved from [file:///C:/Users/hp/Downloads/Arias-Covinos-Diseño\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Bahtilla, M. (2017). The Impact of Working Conditions on Teachers Attrition in Secondary Schools in the South West Region of Cameroon. *International Journal of Education and Research*, 5(6), 59–78. Retrieved from <http://www.ijern.com/journal/2017/June-2017/06.pdf>
- Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *SAGE Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1177/2158244018794224>



- Bratianu, C. (2015). *Organizational Learning and the Learning Organization*. (January), 286–312. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8318-1.ch012>
- Brix, J. (2019). Ambidexterity and organizational learning: revisiting and reconnecting the literatures. *Learning Organization*, 26(4), 337–351. <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2019-0034>
- Budiharso, T., & Tarman, B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115. <https://doi.org/10.29333/ejecs/306>
- Burkhauser, S. (2017). How Much Do School Principals Matter When It Comes to Teacher Working Conditions? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 126–145. <https://doi.org/10.3102/0162373716668028>
- Canchari, Y. E. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016. *Universidad Nacional de Huancavelica*, 1–132.
- Castaño Montoya, M. C. (2019). Del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional. *El Cuaderno - Escuela de Ciencias Estratégicas*, 3(2009), 219–233. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3175777>
- Cuahonte Badillo, L. C., & Martínez Moreno, J. del C. (2020). El aprendizaje grupal como estrategia para favorecer la aplicación de los " cuatro pilares de la educación ". *Cíizontle*, 5(6). Retrieved from <https://revistas.ujat.mx/index.php/Cinzontle/article/view/2242>
- Del Rio Cortina, J., Santisteban, R., & Fernando, D. (2011). *PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO CATALIZADOR DE ESCENARIOS COMPETITIVOS*.
- DeMatthews, D. E., Reyes, P., Carrola, P., Edwards, W., & James, L. (2021). Novice Principal Burnout: Exploring Secondary Trauma, Working Conditions, and Coping Strategies in an Urban District. *Leadership and Policy in Schools*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/15700763.2021.1917624>

- ENDO. (2018). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas 2018. *Minedu*, 23. Retrieved from [https://issuu.com/ministerioeducacionperu/docs/endo\\_2016](https://issuu.com/ministerioeducacionperu/docs/endo_2016)
- Estela Gómez Vahos, L., Enid Muriel Muñoz, L., & Alberto Londoño-Vásquez, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *En Revista Encuentros*, 118–132. Retrieved from <http://orcid.org/0000-0001-5339-2093><http://orcid.org/0000-0003-2586-0771><http://orcid.org/0000-0003-1110-7930>
- Fernandez, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys*. Retrieved from <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3709>
- Galanakis, M., & Alamani, E. (2020). How Gender and Working Conditions Affect Occupational Stress and Job Satisfaction of General Education’s Preschool and Elementary Teachers in Greek Public Schools. *Psychology*, 11(02), 364–372. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112023>
- Geiger, T., & Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(6), 604–625. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1457524>
- Gil, A. J., & Carrillo, F. J. (2013). La creación de conocimiento en las organizaciones a partir del aprendizaje. *Intangible Capital*, 9(3), 730–753. <https://doi.org/10.3926/ic.418>
- Guerrero Adrián, V. L., & Ordaya Palomino, H. J. (2017). Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018 Tesis. Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/858>
- Han, S. W., Borgonovi, F., & Guerriero, S. (2018). What Motivates High School Students to Want to Be Teachers? The Role of Salary, Working Conditions, and Societal Evaluations About Occupations in a Comparative Perspective. *American Educational Research Journal*, 55(1), 3–39. <https://doi.org/10.3102/0002831217729875>

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Mexico.
- Higuera Zimbrón, A., & Rivera Gutiérrez, E. (2021). Rendimiento Académico en Ambientes Virtuales del Aprendizaje Durante la Pandemia Covid-19 en Educación Superior. *Scielo*, 02(Rendimiento Académico en Ambientes Virtuales del Aprendizaje Durante la Pandemia Covid-19 en Educación Superior Alejandro). Retrieved from <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/2862/5112/5339>
- INEI. (2018). Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018. *Inei*, 53(9), 1–208. Retrieved from [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf)
- Jogarathnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 211–219. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.03.002>
- Koohborfardhighi, S., & Altmann, J. (2017). How Organizational Structure Affects Organizational Learning. *Journal of Integrated Design and Process Science*, 21(1), 43–60. <https://doi.org/10.3233/jid-2017-0006>
- Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su122310061>
- Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 590–609. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0261>
- López-Zapata, E., García-Muiña, F. E., & García-Moreno, S. M. (2018). Capacidad

- de aprendizaje organizativo como fuente de ventaja competitiva sostenible. *Espacios*, 39(4).
- Madiono Sutanto, E. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128–135. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2016.11.002>
- Malloy, C. L., & Wohlstetter, P. (2003). Working conditions in charter schools: What's the appeal for teachers? *Education and Urban Society*, 35(2), 219–241. <https://doi.org/10.1177/0013124502239393>
- Marquez, D. L., Casas, M., & Jaula, J. A. (2017). Pensamiento crítico y aprendizaje grupal: vía para mejorar la comunicación en los alumnos universitarios. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Matos Zegarra, M., & Manrique Valdivia, F. (2020). *Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical negativa*. 71–86.
- Mendoza, J. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). Programa Curricular de Educación Básica. *Programa Curricular de Educación Secundaria*, 259. Retrieved from <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4550>
- Montero, D., & Ureña, Y. (2021). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en instituciones educativas. *Revista Digital Conocimiento, Investigación, Educación*, 3(13), 75–96. Retrieved from <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/view/1056/1225>
- Muñoz Maldonado, G. H., & Sánchez Huarcaya, A. O. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 84–102. <https://doi.org/10.18175/vys11.2.2020.5>

- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>
- Ochoa Castillo, M. V. (2021). Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador, 2020. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ohide, A. D. F., & Mbogo, R. W. (2017). Impact of Working Conditions on Teacher's Job Satisfaction and Performance in the Private Primary Schools in Yei Town, South Sudan. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies (ISSN 2455-2526)*, 8(1), 122.  
<https://doi.org/10.21013/jems.v8.n1.p12>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. Informe de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del apren.* 17–21. Retrieved from [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)
- Paredes Amaya, G. M. (2020). *Desempeño de los docentes de Educación Secundaria en las instituciones educativas de Chimbote durante la virtualidad, 2020.*
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Organizational learning conditions and innovation management practices: An analysis of medium-sized firms. *Informacion Tecnologica*, 31(3), 209–218. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Quincho, E. (2018). Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20793/Quincho\\_FE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20793/Quincho_FE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Quispe Huarcaya, E. (2019). *El aprendizaje organizacional y el desempeño*

*laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla.*

Quispe Huarcaya, E., & Vigo Torres, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(2), 407. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050>

Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Mendivil, L., & Tafur, R. (2020). *Libro los métodos de investigación.*

Santiago Ribeiro, B. M. D. S., Scorsolini- Comin, F., & Dalri, R. de C. de M. B. (2021). *Index de Enfermería COVID-19 : reflexiones sobre la salud mental Being a professor in the context of the COVID-19.* 29(3), 1–7.

Satizabal Reyes, M., Unás Camelo, V. S., & Cruz Ramírez, A. N. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *El Ágora USB*, 21(1), 129–146. <https://doi.org/10.21500/16578031.5514>

Schulz, M. (2017). Organizational Learning. *The Blackwell Companion to Organizations*, 889–898. <https://doi.org/10.1111/b.9780631216940.2005.00044.x>

Senge, P. (2010). *“Todos los hombres tienen naturalmente el deseo de saber. El placer que nos causan las percepciones de nuestros.*

Stable Rodríguez, Y. (2016). Modelo de aprendizaje organizacional para organizaciones de información Model of organizational learning for information organizations. *Acimed*, 22(3), 237–250. Retrieved from <http://scielo.sld.cu>

Su Myat, N. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Teacher Performance in Basic Education High Schools: Shwe Pyi Thar Township, Republic of the Union of Myanmar. *รายงานการประชุม วิชาการ เสนอ ผลงาน วิจัย ระดับชาติ ...*, (February), 0–34. Retrieved from <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2171>

Tipiana Román, R. I. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en*

*las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente Piedra – 2017.*

- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.  
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Publica*, Vol. 43, pp. 648–649.  
<https://doi.org/https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=76867>
- Wahyuni, W., Sutanto, B., & Supadi, S. (2021). The mediating role of organizational learning in the relationship between organizational commitment and lecturer innovative behavior. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29210/3003673000>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., ... Dewi, W. R. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378–397. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Zamora, C. (2021). *Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de Educación basca regular*. 14. Retrieved from [www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp](http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp)

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento 1.

#### CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Buen día, estimado(a) Docente: Con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje organizacional se presenta un cuestionario y a continuación se visualiza una serie de enunciados que se requerirá respuesta a cada uno de ellos marcando con una "X"; se le solicita realizarlo de forma sincera y de acuerdo a su opinión. Se agradece anticipadamente por su participación.

- Nunca 1
- Casi nunca 2
- Algunas veces 3
- Casi Siempre 4
- Siempre 5

La Investigadora.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.	Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo					
2.	En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando					
3.	Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio					
4.	En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior					
5.	En la entidad los profesores aprenden mediante el					



	diálogo con otros profesores					
6.	Los profesores en el colegio trabajan en grupo					
7.	Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo					
8.	Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
9.	Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo					
10.	El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores					
11.	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común					
12.	El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido					
13.	El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella					
14.	El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella					
15.	En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando					

16.	Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones					
17.	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.					
18.	El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento					
19.	El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento					
20.	La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros					
21.	Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten					
22.	Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces					
23.	Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido					
24.	El colegio capacita a sus profesores					
25.	El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores					

26.	La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo					
27	La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella					
28.	El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez					

## Ficha técnica del Instrumento 1

### Cuestionario de Aprendizaje Organizacional

#### I. Datos Informativos:

- Autor : Ignacio Castañeda, Delio
- Adaptación : Castro Rodríguez Maritza Beatriz
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 15 minutos
- Materiales : dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 28 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de Aprendizaje Organizacional en una institución educativa.

#### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Aprendizaje individual</b>	1. Tener Interés y confianza para compartir y aprehender.	16.6%	1, 2 3, 4	1 - 5
<b>2. Aprendizaje grupal</b>	2. Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas	16.7%	5,6,7,8,9	1 - 5
<b>3. Aprendizaje en la organización</b>	3. Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores	16.7%	10, 11, 12, 13, 14	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>4. Cultura organizacional</b>	4. Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución	16.7%	15,16,17,18,19	1 - 5
<b>5. Transferencia de información</b>	5. Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución	16.6%	20,21, 22 23	1 - 5
<b>6. Formación</b>	6. Incentivar la generación de conocimiento	16.7%	24,25,26,27,28	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	28 ítems	28 - 140

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 28	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- Algunas veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

#### V. Niveles de valoración:

##### 5.1. Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional

Nivel	Valores
- Bueno	104 - 140
- Moderado	66 - 103
- Deficiente	28 - 65

## **VI. Validez y confiabilidad**

Para el desarrollo del instrumento se realizó, una experiencia piloto con estudiantes del postgrado en Psicología Organizacional de la Universidad Católica de Colombia. Con base en sus observaciones se eliminaron, modificaron e incluyeron preguntas. El paso siguiente consistió en una validación del instrumento por parte de jueces. Cuatro expertos en el área organizacional evaluaron el instrumento con base en los criterios de pertinencia, suficiencia, coherencia, relevancia, sintaxis y semántica. Luego de incorporar las recomendaciones derivadas de esta valoración, el instrumento quedó compuesto por 28 preguntas, donde se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.924 para los 28 ítems del cual se dedujo una alta consistencia interna

## Instrumento 2.

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Buen día, estimado(a) Docente: Con el fin de mejorar el desempeño en aula se presenta un cuestionario y a continuación se visualiza una serie de enunciados que se requerirá respuesta a cada uno de ellos marcando con una "X"; se le solicita realizarlo de forma sincera y de acuerdo a su opinión. Se agradece anticipadamente por su participación.

- Nunca 1
- Casi nunca 2
- Algunas veces 3
- Casi Siempre 4
- Siempre 5

La Investigadora.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>D1: INFRAESTRUCTURA</b>						
1.	La infraestructura de la Institución Educativa favorece el desarrollo de las clases					
2.	La infraestructura donde se realizan las actividades académicas tiene el equipamiento que requiere los procesos de enseñanza - aprendizaje					
3.	Los docentes aprovechan la infraestructura de la Institución para reforzar su aprendizaje					
4.	La infraestructura tiene las condiciones necesarias que requieren los procesos de enseñanza - aprendizaje					
5.	Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la					

	mantenimiento, renovación y ampliación de los ambientes en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.					
6.	Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los equipos en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.					
7.	La Institución Educativa cuenta con espacios en las aulas según las necesidades y normas establecidas.					
8.	Se realiza mantenimiento de los servicios higiénicos en las instalaciones de la Institución.					
<b>D2: MATERIALES EDUCATIVOS</b>						
9.	Reconoce la importancia del uso de material educativo en las sesiones de aprendizaje					
10.	Frecuencia en que elaborado material educativo con apoyo de los estudiantes y padres para la sesión de clase					
11.	Con que frecuencia ha recibido capacitaciones sobre la elaboración de materiales educativos en la Institución Educativa					
12.	Frecuencia con la que utiliza textos escolares que destruye el MINEDU en su sesión de aprendizaje					
13.	Existen los materiales necesarios para el desarrollo del curso.					
14.	Los materiales implementados despiertan el					



	interés de aprendizaje en estudiantes					
15.	Con que frecuencia se hace uso de los materiales educativos en el desarrollo de clases					
16.	Considera que el uso de material didáctico conduce a un mejor logro de aprendizaje					
<b>D3: FORMACIÓN DOCENTE</b>						
17.	Utiliza estímulos de aprendizaje para modificar las conductas de los estudiantes					
18.	Las estrategias de aprendizaje posibilitan la planificación, organización y regulación de la conducta en el alumno					
19.	Utiliza técnicas básicas de disciplina para organizar y estructurar a todos los alumnos					
20.	Utilizan el castigo como elemento disciplinario de conducta					
21.	Se realiza el reconocimiento por el desempeño estudiantil					
22.	Las estrategias de enseñanza aprendizaje representa experiencias creativas e innovadoras					
23.	La metodología de enseñanza de adapta a las necesidades y capacidades del estudiante					
24.	El uso de estrategias activas para la enseñanza y aprendizaje que desarrolle la capacidad crítica del estudiante					
<b>D4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
25.	Trato de ser ameno en sus intervenciones.					

26.	Fomento la organización al interior de cada grupo.					
27.	Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.					
28.	Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.					
29.	Propicio la participación activa de mis alumnos.					
30.	Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.					
31.	Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.					
32.	Los alumnos realizan sus consultas sin temor durante las clases					
33.	Considera las relaciones interpersonales como uno de los objetivos más importantes del desarrollo del curriculum					
34.	Los docentes realizan su labor educativa acompañado de los padres de familia					
35.	Existe respeto y consideración entre docente y alumno durante las clases					

Gracias por su colaboración

## Ficha técnica del Instrumento 2

### Cuestionario de Condiciones del Desempeño docente

#### I. Datos Informativos:

- Autor : Jenny Bazo Valladares
- Adaptación : Castro Rodríguez Maritza Beatriz
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 35 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de Desempeño docente en una institución educativa.

#### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Infraestructura</b>	1. Equipos y materiales para el proceso de enseñanza - aprendizaje	23%	1,2,3,4,5,6,7,8	1- 8
<b>2. Materiales educativos</b>	2. Emplear recursos para el aprendizaje	23%	9,10,11,12,13,14,15,16	1- 8
<b>3. Formación Docente</b>	3. Paradigma conductista 4. Paradigma tradicional de oficio 5. Paradigma personalista o humanista 6. Paradigma indagador, reflexivo o crítico	23%	17,18,19,20,21,22,23,24	1- 8

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>4. Relaciones interpersonales</b>	7. Interactuar y establecer vínculos que faciliten el aprendizaje	31%	25,26,27,28, 29,30,31,32, 33,34,35	1 - 11
	<b>TOTAL</b>	100%	35 ítems	23 – 115

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 35	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

#### V. Niveles de valoración:

##### 5.2. Valoración de la Variable: Condiciones del desempeño docente

Nivel	Valores
- Bueno	129 - 175
- Regular	82 - 128
- Malo	35 - 81

#### VI. Validez y confiabilidad

El instrumento fue sometido al test de Kaiser-Meyer-Olkin, con un valor de 0.91, el cual se interpreta como favorable. Así mismo el test de esfericidad de Bartlett proporciono un valor positivo. Por lo tanto, el instrumento Desempeño docente tiene validez de constructo. El coeficiente Alfa de Cronbach oscila de 0.71 a 0.91 y la prueba generalizada arroja una puntuación de 0.94,

## **Anexo 2: Validación de instrumentos**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Chimbote, 15 de junio del 2022

Dr. Roberto Torres Carrillo (Jurado 1).

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UCV – Sede Chimbote, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: “Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash 2022”. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Castro Rodríguez Maritza Beatriz

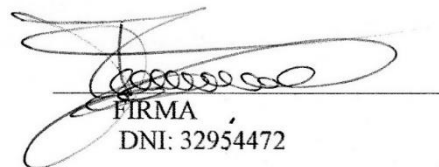
## Ficha de validez del Instrumento por 1 experto

**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, año 2021.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Aprendizaje Organizacional

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje individual	1) Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo						x			x			x		
		2) En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando						x			x			x		
		3) Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio						x			x			x		
		4) En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior						x			x			x		
	Aprendizaje grupal	5) En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores						x			x			x		
		6) Los profesores en el colegio trabajan en grupo						x			x			x		
		7) Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo						x			x			x		
		8) Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo						x			x			x		
		9) Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo						x			x			x		
	Aprendizaje en la organización	10) El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores						x			x			x		
		11) Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común						x			x			x		
		12) El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido						x			x			x		
		13) El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella						x			x			x		

Cultura organizacional	14) El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella							x		x		x		x					
	15) En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando							x		x		x		x					
	16) Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones							x		x		x		x					
	17) Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.							x		x		x		x					
	18) El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento							x		x		x		x					
	19) El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento							x		x		x		x					
Transferencia de información	20) La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros							x		x		x		x					
	21) Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten							x		x		x		x					
	22) Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces							x		x		x		x					
	23) Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido							x		x		x		x					
Formación	24) El colegio capacita a sus profesores							x		x		x		x					
	25) El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores							x		x		x		x					
	26) La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo							x		x		x		x					
	27) La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella							x		x		x		x					
	28) El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez							x		x		x		x					

  
 FIRMA  
 DNI: 32954472

## Ficha de validez del Instrumento por 1 experto

**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, año 2021.

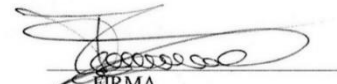
**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Condiciones del Desempeño docente

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
			Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Infraestructura	1) La infraestructura de la Institución Educativa favorece el desarrollo de las clases						x		x		x					
		2) La infraestructura donde se realizan las actividades académicas tiene el equipamiento que requiere los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x			x				
		3) Los docentes aprovechan la infraestructura de la Institución para reforzar su aprendizaje						x		x		x					
		4) La infraestructura tiene las condiciones necesarias que requieren los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x		x					
		5) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los ambientes en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.															
		6) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los equipos en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.															
		7) La Institución Educativa cuenta con espacios en las aulas según las necesidades y normas establecidas															
		8) Se realiza mantenimiento de los servicios higiénicos en las instalaciones de la Institución															
Materia																9) Reconoce la importancia del uso de material educativo en las sesiones de aprendizaje	



		10) Frecuencia en que elaborado material educativo con apoyo de los estudiantes y padres para la sesión de clase																			
		11) Con que frecuencia ha recibido capacitaciones sobre la elaboración de materiales educativos en la Institución Educativa																			
		12) Frecuencia con la que utiliza textos escolares que destruye el MINEDU en su sesión de aprendizaje																			
		13) Existen los materiales necesarios para el desarrollo del curso.							x	x	x	x									
		14) Los materiales implementados despiertan el interés de aprendizaje en estudiantes							x	x	x	x									
		15) Con qué frecuencia se hace uso de los materiales educativos en el desarrollo de clases							x	x	x	x									
		16) Considera que el uso de material didáctico conduce a un mejor logro de aprendizaje							x	x	x	x									
	<b>Formación Docente</b>	17) Utiliza estímulos de aprendizaje para modificar las conductas de los estudiantes							x	x	x	x									
		18) Las estrategias de aprendizaje posibilitan la planificación, organización y regulación de la conducta en el alumno							x	x	x	x									
		19) Utiliza técnicas básicas de disciplina para organizar y estructurar a todos los alumnos								x	x	x	x								
		20) Utilizan el castigo como elemento disciplinario de conducta								x	x	x	x								
		21) Se realiza el reconocimiento por el desempeño estudiantil								x	x	x	x								
		22) Las estrategias de enseñanza aprendizaje representa experiencias creativas e innovadoras								x											
		23) La metodología de enseñanza de adapta a las necesidades y capacidades del estudiante								x											
		24) El uso de estrategias activas para la enseñanza y aprendizaje que desarrolle la capacidad crítica del estudiante								x											
		<b>Relaciones interpersonales</b>	25) Trato de ser ameno en sus intervenciones.							x	x	x	x								
			26) Fomento la organización al interior de cada grupo.							x	x	x	x								
	27) Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.									x	x	x	x								
	28) Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.									x	x	x	x								
	29) Propicio la participación activa de mis alumnos.									x	x	x	x								
	30) Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.									x											
	31) Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.									x											
	32) Los alumnos realizan sus consultas sin temor durante las clases																				
	33) Considera las relaciones interpersonales como uno de los objetivos más importantes del desarrollo del curriculum																				
	34) Los docentes realizan su labor educativa acompañado de los padres de familia																				

		35) Existe respeto y consideración entre docente y alumno durante las clases																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

  
FIRMA  
DNI: 32954472

## Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>V1. Aprendizaje organizacional</b> Consiste en adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que aumentan la conservación, el crecimiento y el desarrollo de la organización, dependiendo de la aplicación de los conocimientos para la obtención de buenos resultados (Guns, 1998).	<b>Aprendizaje individual</b>	- Tener Interés y confianza para compartir y aprender
	<b>Aprendizaje grupal</b>	- Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas
	<b>Aprendizaje en la organización</b>	- Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores
	<b>Cultura organizacional</b>	- Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución
	<b>Transferencia de información</b>	- Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución
	<b>Formación.</b>	- Incentivar la generación de conocimiento
<b>V2. Condiciones del desempeño docente</b> Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2005:11).	<b>Infraestructura</b>	- Equipos y materiales para el proceso de enseñanza - aprendizaje
	<b>Materiales educativos</b>	- Emplear recursos para el aprendizaje
	<b>Formación docente</b>	- Paradigma conductista - Paradigma tradicional de oficio - Paradigma personalista o humanista - Paradigma indagador, reflexivo o crítico
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	Interactuar y establecer vínculos que faciliten el aprendizaje

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Aprendizaje Organizacional**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Roberto Torres Carrillo

**DNI:** 32954472

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Estadística Aplicada	2014	Universidad San Pedro

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

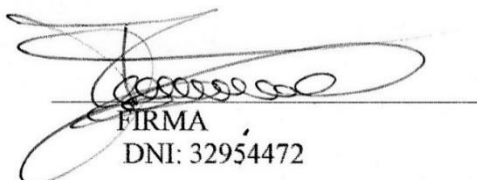
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad San Pedro	9	Secretario General de Rectorado

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
FIRMA  
DNI: 32954472

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Condiciones del desempeño docente**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Roberto Torres Carrillo

**DNI:** 32954472

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Estadística Aplicada	2014	Universidad San Pedro

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

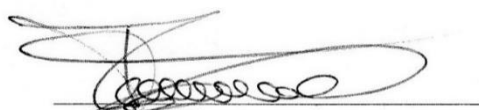
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad San Pedro	9	Secretario General de Rectorado

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
FIRMA  
DNI: 32954472

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 15 de junio del 2022

Mg. José Manolo Mendoza Estrada (Jurado 2).

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UCV – Sede Chimbote, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: “Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash 2021”. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Castro Rodríguez Maritza Beatriz

## Ficha de validez del Instrumento por 2 experto

**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, año 2021.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Aprendizaje Organizacional

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS ¿Cómo evalúas cada uno de los siguientes factores referidos al Aprendizaje organizacional en una institución educativa?	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje individual	10) Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo						x		x		x		x			
		11) En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando						x		x		x		x			
		12) Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio						x		x		x		x			
		13) En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior						x		x		x		x			
	Aprendizaje grupal	14) En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores						x		x		x		x			
		15) Los profesores en el colegio trabajan en grupo						x		x		x		x			
		16) Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo						x		x		x		x			
		17) Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo						x		x		x		x			
	Aprendizaje en la	18) Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo						x		x		x		x			
		10) El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores						x		x		x		x			
			11) Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común						x		x		x		x		

		12) El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido						x		x		x		x	
		13) El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella						x		x		x		x	
		14) El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella						x		x		x		x	
	Cultura organizacional	15) En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando						x		x		x		x	
		16) Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones						x		x		x		x	
		17) Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.						x		x		x		x	
		18) El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento						x		x		x		x	
		19) El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento						x		x		x		x	
	Transferencia de información	20) La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros						x		x		x		x	
		21) Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten						x		x		x		x	
		22) Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces						x		x		x		x	
		23) Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido						x		x		x		x	
	Formación	24) El colegio capacita a sus profesores						x		x		x		x	
		25) El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores						x		x		x		x	
		26) La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo						x		x		x		x	
		27) La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella						x		x		x		x	
		28) El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez						x		x		x		x	

  
 Mg. Manolo Mendoza Estrada



## Ficha de validez del Instrumento por 2 experto

**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, 2021.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Condiciones del desempeño docente

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño docente	Infraestructura	1) La infraestructura de la Institución Educativa favorece el desarrollo de las clases						x		x		x		x			
		2) La infraestructura donde se realizan las actividades académicas tiene el equipamiento que requiere los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x		x		x			
		3) Los docentes aprovechan la infraestructura de la Institución para reforzar su aprendizaje						x		x		x		x			
		4) La infraestructura tiene las condiciones necesarias que requieren los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x		x		x			
		5) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los ambientes en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.															
		6) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los equipos en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.															
		7) La Institución Educativa cuenta con espacios en las aulas según las necesidades y normas establecidas															
		8) Se realiza mantenimiento de los servicios higiénicos en las instalaciones de la Institución															
	Materiales																

		10) Frecuencia en que elaborado material educativo con apoyo de los estudiantes y padres para la sesión de clase																			
		11) Con que frecuencia ha recibido capacitaciones sobre la elaboración de materiales educativos en la Institución Educativa																			
		12) Frecuencia con la que utiliza textos escolares que destruye el MINEDU en su sesión de aprendizaje																			
		13) Existen los materiales necesarios para el desarrollo del curso.								x	x	x	x								
		14) Los materiales implementados despiertan el interés de aprendizaje en estudiantes								x	x	x	x								
		15) Con qué frecuencia se hace uso de los materiales educativos en el desarrollo de clases								x	x	x	x								
		16) Considera que el uso de material didáctico conduce a un mejor logro de aprendizaje								x	x	x	x								
	<b>Formación Docente</b>	17) Utiliza estímulos de aprendizaje para modificar las conductas de los estudiantes							x	x	x	x									
		18) Las estrategias de aprendizaje posibilitan la planificación, organización y regulación de la conducta en el alumno							x	x	x	x									
		19) Utiliza técnicas básicas de disciplina para organizar y estructurar a todos los alumnos								x	x	x	x								
		20) Utilizan el castigo como elemento disciplinario de conducta								x	x	x	x								
		21) Se realiza el reconocimiento por el desempeño estudiantil								x	x	x	x								
		22) Las estrategias de enseñanza aprendizaje representa experiencias creativas e innovadoras								X											
		23) La metodología de enseñanza de adapta a las necesidades y capacidades del estudiante								X											
		24) El uso de estrategias activas para la enseñanza y aprendizaje que desarrolle la capacidad crítica del estudiante								X											
	<b>Relaciones interpersonales</b>	25) Trato de ser ameno en sus intervenciones.							X	x	x	x									
26) Fomento la organización al interior de cada grupo.								X	x	x	x										
27) Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.								X	x	x	x										
28) Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.								X	x	x	x										
29) Propicio la participación activa de mis alumnos.								X	x	x	x										
30) Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.									X												
31) Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.									X												

	32) Los alumnos realizan sus consultas sin temor durante las clases																		
	33) Considera las relaciones interpersonales como uno de los objetivos más importantes del desarrollo del curriculum																		
	34) Los docentes realizan su labor educativa acompañado de los padres de familia																		
	35) Existe respeto y consideración entre docente y alumno durante las clases																		

  
 Mg. Manolo Mendoza Estrada

## Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>V1. Aprendizaje organizacional</b> Consiste en adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que aumentan la conservación, el crecimiento y el desarrollo de la organización, dependiendo de la aplicación de los conocimientos para la obtención de buenos resultados (Guns, 1998).	<b>Aprendizaje individual</b>	- Tener Interés y confianza para compartir y aprender
	<b>Aprendizaje grupal</b>	- Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas
	<b>Aprendizaje en la organización</b>	- Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores
	<b>Cultura organizacional</b>	- Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución
	<b>Transferencia de información</b>	- Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución
	<b>Formación.</b>	- Incentivar la generación de conocimiento
<b>V2. Condiciones del desempeño docente</b> Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2005:11).	<b>Infraestructura</b>	- Equipos y materiales para el proceso de enseñanza - aprendizaje
	<b>Materiales educativos</b>	- Emplear recursos para el aprendizaje
	<b>Formación docente</b>	- Paradigma conductista - Paradigma tradicional de oficio - Paradigma personalista o humanista - Paradigma indagador, reflexivo o crítico
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	- Interactuar y establecer vínculos que faciliten el aprendizaje

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Aprendizaje Organizacional**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: José Manolo Mendoza Estrada  
**DNI:** 32818922

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Educación	2009	Universidad San Pedro

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad San Pedro	12	Jefe de Gestión y Diseño curricular

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Mg. Manolo Mendoza Estrada

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Condiciones del desempeño docente**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: José Manolo Mendoza Estrada  
**DNI:** 32818922

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Educación	2009	Universidad San Pedro

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad San Pedro	12	Jefe de Gestión y Diseño curricular

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Mg. Manolo Mendoza Estrada

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 15 de junio del 2022

Mg. Laura María Díaz Guerra (Jurado 3)

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UCV – Sede Chimbote, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: “Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash 2021”. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Castro Rodríguez Maritza Beatriz

### Ficha de validez del Instrumento por 3 experto

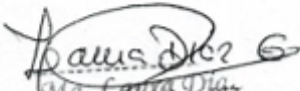
**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, año 2021.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Aprendizaje Organizacional

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y el indicador			Relación entre el ítem y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje individual	19) Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo						x		x		x				
		20) En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando						x		x		x				
		21) Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio						x		x		x				
		22) En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior						x		x		x				
	Aprendizaje grupal	23) En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores						x		x		x				
		24) Los profesores en el colegio trabajan en grupo						x		x		x				
		25) Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo						x		x		x				
		26) Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo						x		x		x				
		27) Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo						x		x		x				
	Aprendizaje en la	10) El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores						x		x		x				
		11) Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común						x		x		x				



		12) El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido							x	x	x	x	
		13) El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella							x	x	x	x	
		14) El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella							x	x	x	x	
	Cultura organizacional	15) En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando							x	x	x	x	
		16) Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones							x	x	x	x	
		17) Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.							x	x	x	x	
		18) El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento							x	x	x	x	
		19) El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento							x	x	x	x	
	Transferencia de información	20) La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros							x	x	x	x	
		21) Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten							x	x	x	x	
		22) Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces							x	x	x	x	
		23) Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido							x	x	x	x	
	Formación	24) El colegio capacita a sus profesores							x	x	x	x	
		25) El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores							x	x	x	x	
		26) La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo							x	x	x	x	
		27) La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella							x	x	x	x	
		28) El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez							x	x	x	x	

  
 Mg. Laura María Díaz Guerra

### Ficha de validez del Instrumento por 3 experto

**Título de la tesis:** Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa N°88036 de Chimbote, Ancash, año 2021.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Condiciones del desempeño docente

VARIABLE	FACTORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Infraestructura	1) La infraestructura de la Institución Educativa favorece el desarrollo de las clases						x		x		x		x		
		2) La infraestructura donde se realizan las actividades académicas tiene el equipamiento que requiere los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x		x		x		
		3) Los docentes aprovechan la infraestructura de la Institución para reforzar su aprendizaje						x		x		x		x		
		4) La infraestructura tiene las condiciones necesarias que requieren los procesos de enseñanza - aprendizaje						x		x		x		x		
		5) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los ambientes en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.														
		6) Con qué frecuencia realizan un programa de implementado para la mantenimiento, renovación y ampliación de los equipos en donde se realizan las actividades académicas y administrativas.														
		7) La Institución Educativa cuenta con espacios en las aulas según las necesidades y normas establecidas														
		8) Se realiza mantenimiento de los servicios higiénicos en las instalaciones de la Institución														
	Mat	eri	9) Reconoce la importancia del uso de material educativo en las sesiones de aprendizaje													

		10) Frecuencia en que elaborado material educativo con apoyo de los estudiantes y padres para la sesión de clase																			
		11) Con que frecuencia ha recibido capacitaciones sobre la elaboración de materiales educativos en la Institución Educativa																			
		12) Frecuencia con la que utiliza textos escolares que destruye el MINEDU en su sesión de aprendizaje																			
		13) Existen los materiales necesarios para el desarrollo del curso.								x	x	x	x								
		14) Los materiales implementados despiertan el interés de aprendizaje en estudiantes								x	x	x	x								
		15) Con qué frecuencia se hace uso de los materiales educativos en el desarrollo de clases								x	x	x	x								
		16) Considera que el uso de material didáctico conduce a un mejor logro de aprendizaje								x	x	x	x								
	<b>Formación Docente</b>	17) Utiliza estímulos de aprendizaje para modificar las conductas de los estudiantes							x	x	x	x									
		18) Las estrategias de aprendizaje posibilitan la planificación, organización y regulación de la conducta en el alumno							x	x	x	x									
		19) Utiliza técnicas básicas de disciplina para organizar y estructurar a todos los alumnos								x	x	x	x								
		20) Utilizan el castigo como elemento disciplinario de conducta								x	x	x	x								
		21) Se realiza el reconocimiento por el desempeño estudiantil								x	x	x	x								
		22) Las estrategias de enseñanza aprendizaje representa experiencias creativas e innovadoras								X											
		23) La metodología de enseñanza de adapta a las necesidades y capacidades del estudiante								X											
		24) El uso de estrategias activas para la enseñanza y aprendizaje que desarrolle la capacidad crítica del estudiante								X											
	<b>Relaciones interpersonales</b>	25) Trato de ser ameno en sus intervenciones.							X	x	x	x									
26) Fomento la organización al interior de cada grupo.								X	x	x	x										
27) Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.								X	x	x	x										
28) Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.								X	x	x	x										
29) Propicio la participación activa de mis alumnos.								X	x	x	x										
30) Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.									X												
31) Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.									X												

	32) Los alumnos realizan sus consultas sin temor durante las clases																		
	33) Considera las relaciones interpersonales como uno de los objetivos más importantes del desarrollo del curriculum																		
	34) Los docentes realizan su labor educativa acompañado de los padres de familia																		
	35) Existe respeto y consideración entre docente y alumno durante las clases																		

  
 Mg. Laura María Díaz Guerra

## Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>V1. Aprendizaje organizacional</b> Consiste en adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que aumentan la conservación, el crecimiento y el desarrollo de la organización, dependiendo de la aplicación de los conocimientos para la obtención de buenos resultados (Guns, 1998).	<b>Aprendizaje individual</b>	- Tener Interés y confianza para compartir y aprender
	<b>Aprendizaje grupal</b>	- Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas
	<b>Aprendizaje en la organización</b>	- Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores
	<b>Cultura organizacional</b>	- Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución
	<b>Transferencia de información</b>	- Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución
	<b>Formación.</b>	- Incentivar la generación de conocimiento
<b>V2. Condiciones del desempeño docente</b> Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2005:11).	<b>Infraestructura</b>	- Equipos y materiales para el proceso de enseñanza - aprendizaje
	<b>Materiales educativos</b>	- Emplear recursos para el aprendizaje
	<b>Formación docente</b>	- Paradigma conductista - Paradigma tradicional de oficio - Paradigma personalista o humanista - Paradigma indagador, reflexivo o crítico
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	- Interactuar y establecer vínculos que faciliten el aprendizaje

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Aprendizaje Organizacional**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [   ]    No aplicable [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Laura María Díaz Guerra  
**DNI:** 18114601

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Problemas de Aprendizaje	2015	Universidad Privada César Vallejo

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

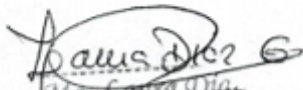
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo	16	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Mg. Laura María Díaz Guerra

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario Condiciones del desempeño docente**

**Observaciones:**

---

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Laura María Díaz Guerra  
**DNI:** 18114601

**Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Problemas de Aprendizaje	2015	Universidad Privada César Vallejo

**Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

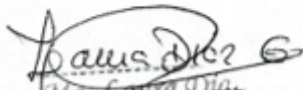
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo	16	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Mg. Laura María Díaz Guerra

**Anexo 3:**

Prueba de normalidad - Aprendizaje Organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,938	,938	28

**Anexo 6:**

Prueba de normalidad - Desempeño docente

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,918	35



**Anexo 7: Base de datos**

V1. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																												
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
2	3	1	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3
3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3
5	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2
6	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
9	4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4
10	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	1	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
13	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
18	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
19	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4
20	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
23	1	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	1	4	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4

25	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
26	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
30	3	1	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
31	3	1	3	4	3	3	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
32	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4
35	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
36	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
37	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	3	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
41	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3
42	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3

V2. DESEMPEÑO DOCENTE																																			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
2	4	4	4	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	1	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
5	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3
7	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
9	4	2	3	1	4	4	4	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	1	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2
10	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
11	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
12	4	3	3	1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2
13	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2
14	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2
17	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	5	4	3	4	3	2	5	3	4	3	2	2
18	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2

1	9	3	4	2	3	3	3	4	2	2	1	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	1	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	1	3	2	
2	0	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	
2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	
2	2	3	3	2	2	3	1	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	1	4	1	2	2	
2	3	1	1	4	3	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	2	1	2	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	3	2	
2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	3	1	2	3	4	1	2	4	2	4	4	2	1	4	4	2	4	2	1	
2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	
2	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	
2	7	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	
2	8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	4	2	3	
2	9	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	
3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	

35	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	
36	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	
37	4	4	2	4	3	4	3	2	4	2	4	3	5	2	4	3	4	2	2	2	3	4	3	5	2	4	4	3	2	5	4	4	2	3	2	
38	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3
39	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	
41	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	
42	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	

## Anexo 8: Prueba de normalidad

### Objetivo general

#### Tabla 13.

*Prueba de normalidad del instrumento Aprendizaje organizacional*

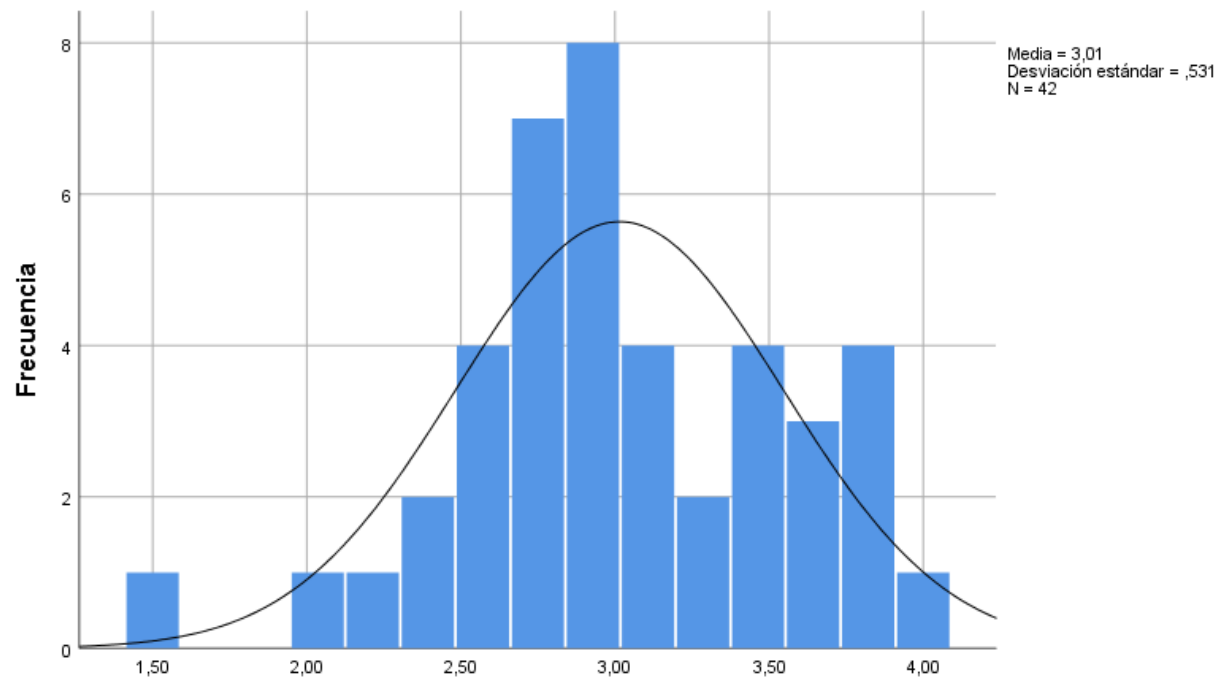
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje organizacional	,103	42	,200*	,971	42	,362

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 13 muestra la prueba de normalidad de la variable aprendizaje organizacional se ha considerado Shapiro – Wilk debido a que la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, su significancia es 0,362 (mayor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución normal.

**Gráfico 2:**

*Distribución de respuestas de instrumento Aprendizaje organizacional*



**Interpretación:** En el gráfico 2 muestra la distribución normal de la variable aprendizaje organizacional empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,362.

**B. Prueba de Normalidad de la variable condiciones del desempeño docente**

**Tabla 14:**

*Prueba de normalidad del instrumento condiciones del desempeño docente*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,074	42	,200*	,931	42	,014

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

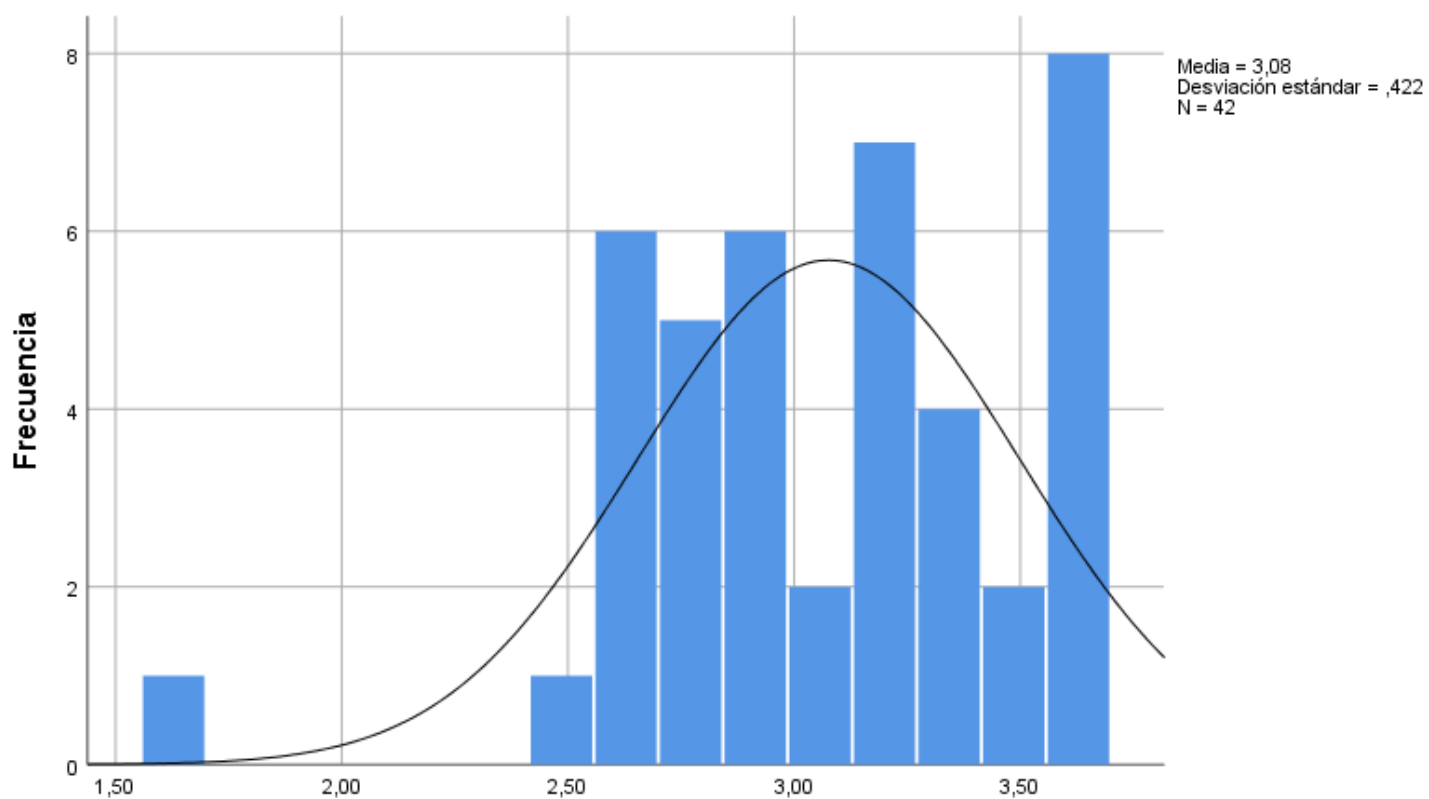
**Interpretación:** La tabla 14 muestra la prueba de normalidad de la variable condiciones del desempeño docente la cual se ha considerado Shapiro – Wilk debido a que la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, su significancia es 0,014 (menor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución no normal.



Debido a que la primera variable presenta una distribución normal y la segunda variable no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 3:**

*Distribución de respuestas de instrumento Desempeño docente*



**Interpretación:** En el gráfico 3 muestra la distribución no normal de la variable condiciones del desempeño docente empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,014.

**Objetivo 1:**

*Relación entre la dimensión aprendizaje individual y las condiciones del desempeño docente*

Tabla 15.

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D1_APRENDIZAJE INDIVIDUAL	,178	42	,002	,891	42	,001

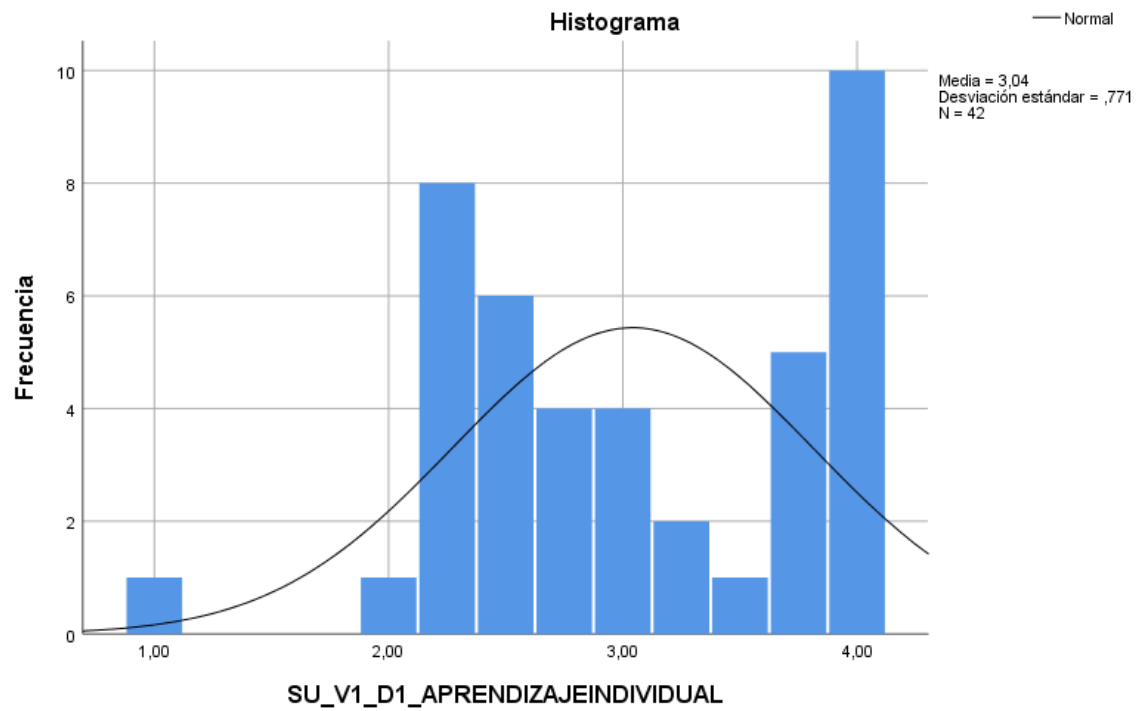
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 15 presenta la prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje Individual la cual se ha considerado Shapiro – Wilk debido a que la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, su significancia es 0,001 (menor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución no normal.

Debido a que la dimensión presentada su distribución es no normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 4:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje Individual*



**Interpretación:** En el gráfico 4 muestra la distribución no normal de la dimensión Aprendizaje Individual empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,001; estableciendo una distribución no normal.

**Objetivo 2:**

*Relación entre la dimensión Aprendizaje Grupal y las condiciones del desempeño docente*

Tabla 16.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D2_APRENDIZAJE GRUPAL	,127	42	,085	,962	42	,172

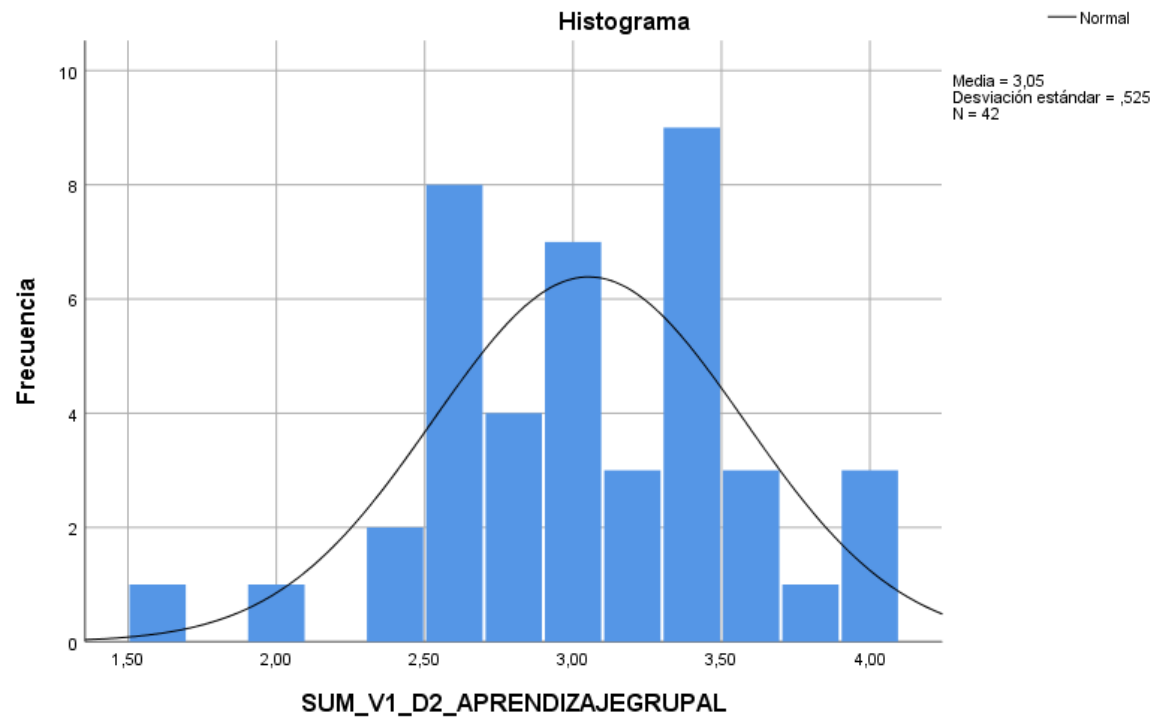
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 16 muestra la prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje Grupal la cual se ha considerado Shapiro – Wilk, la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, la significancia es 0,172 (mayor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución normal.

Como la dimensión presentada su distribución es normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 5:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje Grupal*



**Interpretación:** En el gráfico 5 presenta una distribución normal de la dimensión Aprendizaje Grupal empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,172; estableciendo una distribución normal.

**Objetivo 3:**

*Relación entre la dimensión Aprendizaje en la Organización y las condiciones del desempeño docente*

Tabla 17.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D3_APRENDIZAJEE	,116	42	,180	,971	42	,368
NLAORGANIZACION						

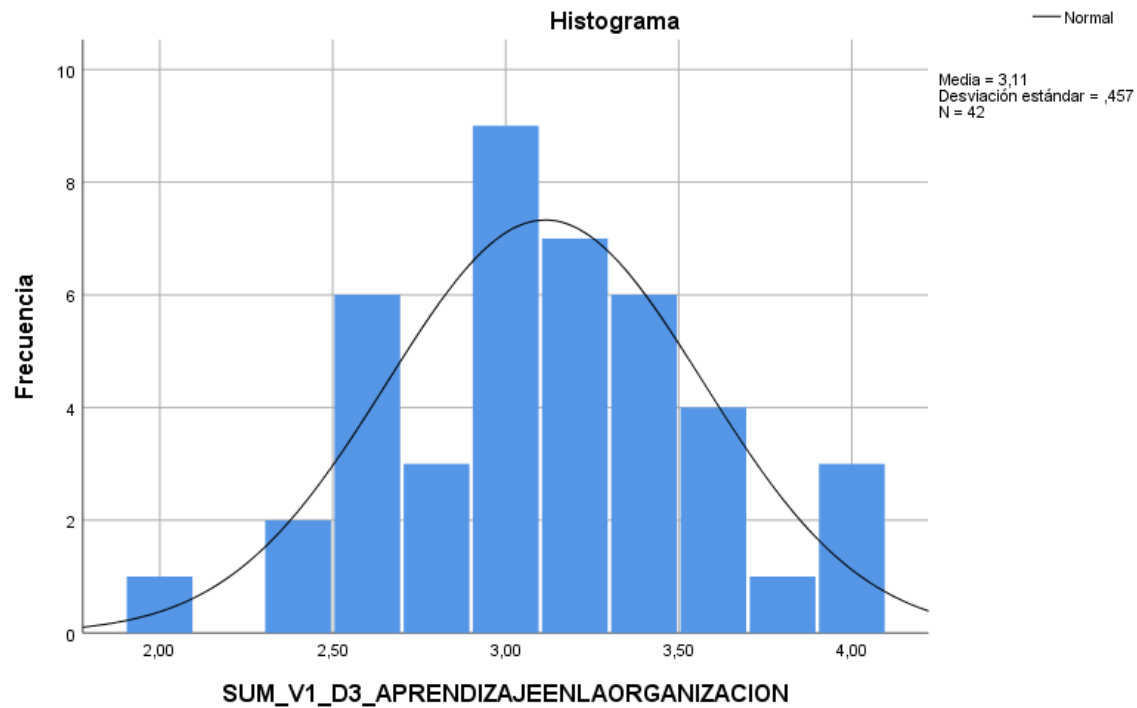
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 17 muestra la prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje en la Organización la cual se ha considerado Shapiro – Wilk, la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, la significancia es 0,368 (mayor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución normal.

La dimensión presentada su distribución es normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 6:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Aprendizaje en la Organización*



**Interpretación:** En el gráfico 6 presenta una distribución normal de la dimensión Aprendizaje en la Organización empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,172; estableciendo una distribución normal

**Objetivo 4:**

*Relación entre la dimensión Cultura Organizacional y las condiciones del desempeño docente*



Tabla 18.

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>					
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D4_CULTURAORGANIZACIONAL	,093	42	,200*	,975	42	,480

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

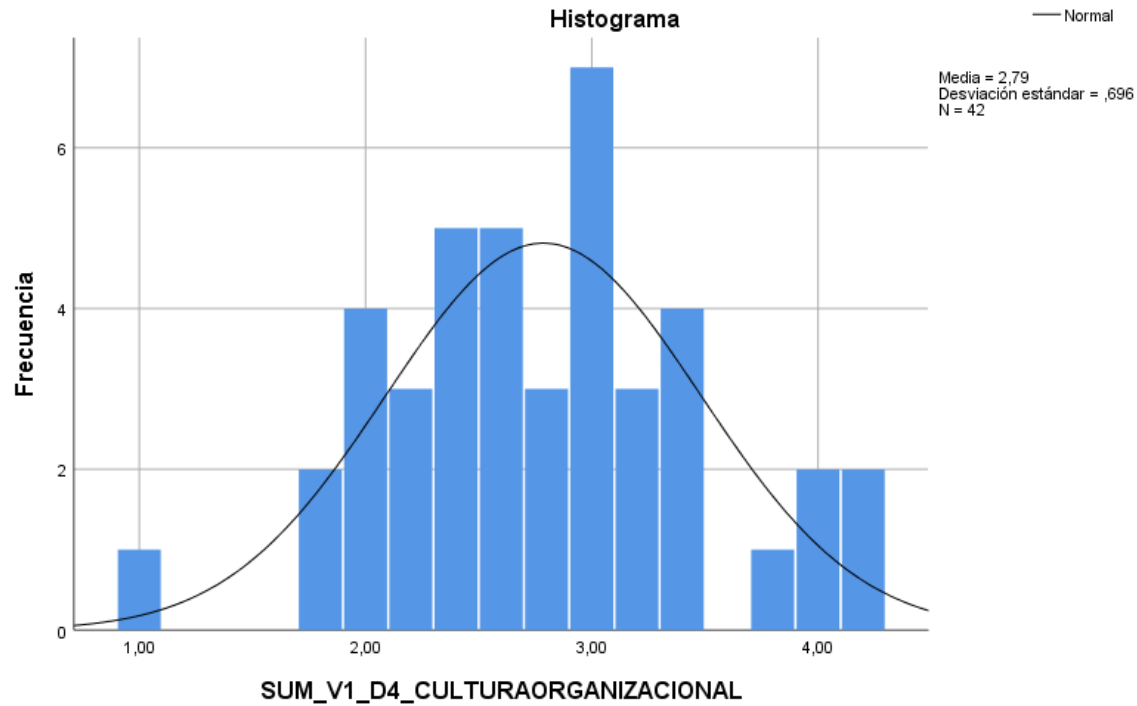
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 18 presenta una prueba de normalidad de la dimensión Cultura Organizacional la cual se ha considerado Shapiro – Wilk, la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, la significancia es 0,480 (mayor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución normal.

La dimensión presentada su distribución es normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman

**Gráfico 7:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Cultura Organizacional*



**Interpretación:** En el gráfico 7 presenta una distribución normal de la dimensión Cultura Organizacional empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,480; estableciendo una distribución normal.

**Objetivo 5:**

*Relación entre la dimensión Transferencia de Información y las condiciones del desempeño docente*

Tabla 19.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D5_TRANSFERENCI ADEINFORMACION	,158	42	,010	,940	42	,028

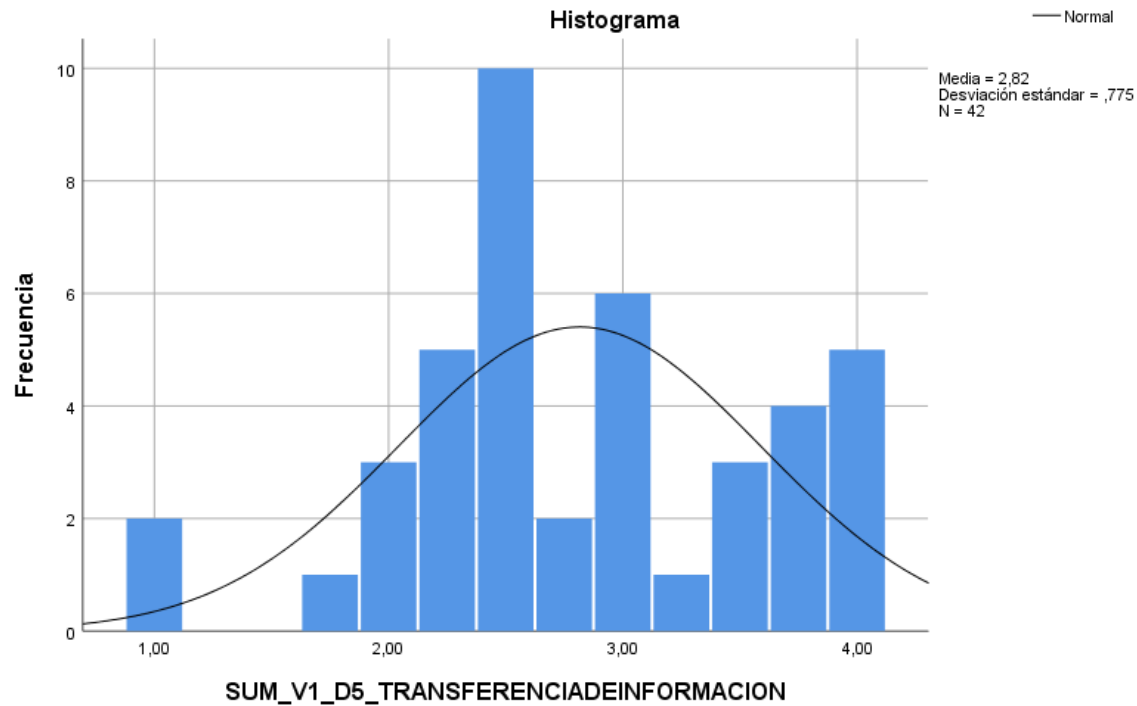
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 19 indica la prueba de normalidad de la dimensión Transferencia de Información la cual se ha considerado Shapiro – Wilk, la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, la significancia es 0,028 (menor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución no normal.

La dimensión indica una distribución no normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 8:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Transferencia de Información*



**Interpretación:** En el gráfico 8 indica una distribución no normal de la dimensión Transferencia de Información empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,028; estableciendo una distribución no normal.

**Objetivo 6:**

*Relación entre la dimensión formación y las condiciones del desempeño docente*

Tabla 20.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_D6_FORMACIÓN	,157	42	,011	,854	42	,000

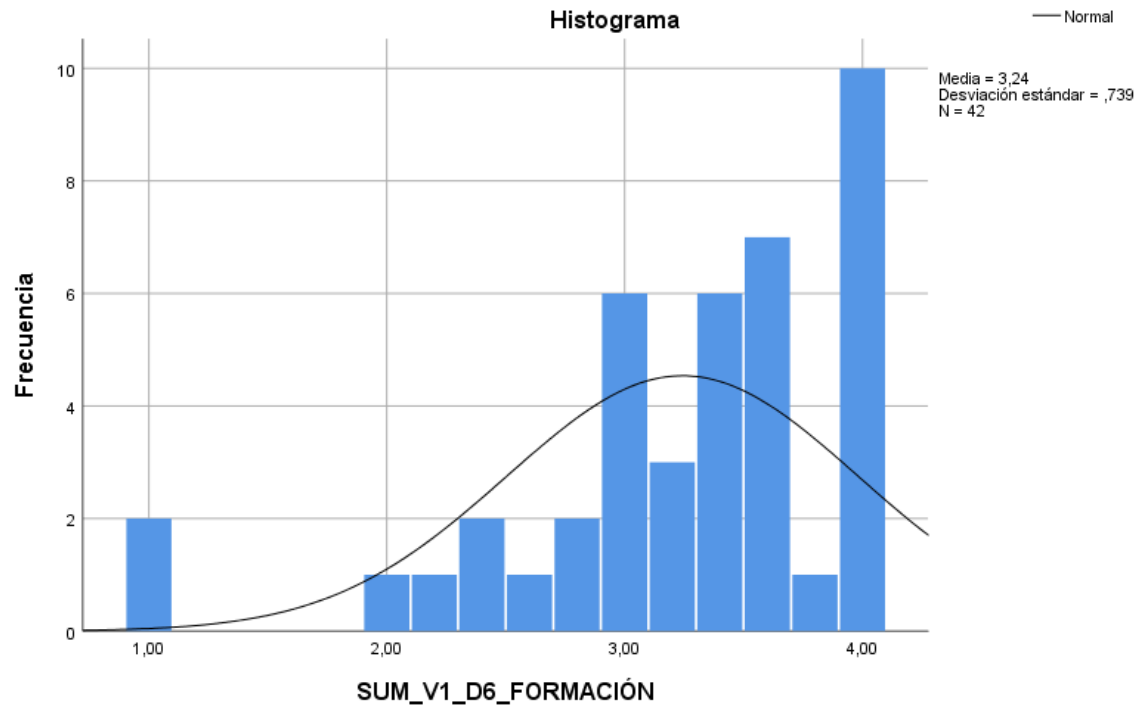
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 20 indica la prueba de normalidad de la dimensión Formación la cual se ha considerado Shapiro – Wilk, la muestra de la investigación es menor a 50; así mismo, la significancia es 0,000 (menor a 0.05) por el cual se trabajó con una distribución no normal.

La dimensión indica una distribución no normal y la variable con la cual se realizará “Condiciones de desempeño docente” presenta una distribución es no normal; se trabajará con el estadígrafo Rho de Spearman.

**Gráfico 9:**

*Distribución de prueba de normalidad de la dimensión Formación*



**Interpretación:** En el gráfico 9 indica una distribución no normal de la dimensión Formación empleando la normalidad de Shapiro – Wilk con una significancia de 0,000; estableciendo una distribución no normal.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa 88036 de Chimbote, Áncash, 2022.", cuyo autor es CASTRO RODRIGUEZ MARITZA BEATRIZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO <b>DNI:</b> 32953342 <b>ORCID</b> 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 13:22:53

Código documento Trilce: INV - 0789339