



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del
Viceministerio de Turismo, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ricardo Collazos Rengifo

ASESORA:

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza


SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **RICARDO COLLAZOS RENGIFO** cuyo título es: **“Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018”**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **Aprobado por unanimidad**.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de agosto del 2018



 Dr. Leonidas Pando Sussoni

PRESIDENTE



 Dra. Jessica Palacios Garay

SECRETARIO



 Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

VOCAL



Elaboro	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
---------	---	--------	--	--------	--



Dedicatoria

A mis queridos padres, porque gracias a su amor y esfuerzo, he logrado todas mis metas profesionales. A mi amada esposa Mónica, quien me brindó su apoyo incondicional para poder obtener mi maestría.

Agradecimiento

A la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, por el tiempo y las facilidades otorgadas para el desarrollo de este trabajo.

Declaratoria de autoría

Yo, Ricardo Collazos Rengifo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro que el trabajo académico titulado: “Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018”, presentada, en 138 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 21 de julio de 2018



Ricardo Collazos Rengifo

DNI: 10662791

Presentación

Señores miembros del jurado:

De acuerdo a la normatividad vigente en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: “Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018”, cuyo fin es demostrar la relación existente entre las referidas variables en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, dirección dependiente del Viceministerio de Turismo, del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

La aplicación de la presente tesis se desarrolló de la siguiente forma: en el capítulo I se desarrolló la introducción, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos; el capítulo II muestra la metodología de investigación y el análisis inferencial estadístico; en el capítulo III, se explican los resultados; en el capítulo IV se desarrolla la discusión; en el capítulo V, se detallan las conclusiones de la investigación; en el capítulo VI se dan a conocer las recomendaciones; y finalmente, en el capítulo VII se muestran las referencias bibliográficas y los anexos.

La presente investigación busca contribuir a la labor desarrollada por directores y empleados realizando análisis específicos en las variables investigadas a fin de aportar un grano de arena en un diagnóstico y propuesta de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la institución materia de estudio.

A la espera de cumplir con todos los requisitos solicitados.

El autor.

Índice

	Pag.
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. MÉTODO	41
2.1. Metodología	42
2.2. Diseño de investigación	42
2.3 Tipo de investigación	42
2.4. Variables , Operacionalización de las variables	42
2.5. Población, muestra	46
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.7 Métodos de análisis de datos	50
2.8 Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
3.1. Resultados descriptivos	52
3.2. Análisis inferencial	75

3.3.	Prueba de hipótesis	76
IV.	DISCUSIÓN	85
V.	CONCLUSIONES	90
VI.	RECOMENDACIONES	94
VII.	REFERENCIAS	97
VIII.	ANEXOS	102
A)	Matriz de consistencia	
B)	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
C)	Matriz de datos	
D)	Instrumento	
E)	Carta de consentimiento informado	
F)	Formato de validación de instrumento	
G)	Artículo científico	
H)	Acta de aprobación de originalidad de tesis	
I)	Pantallazo turnitin	
J)	Autorización de publicación de tesis	
K)	Autorización de versión final del trabajo de investigación	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable calidad de vida laboral	45
Tabla 3	Cuadro de personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas	46
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento de aprendizaje organizacional	48
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento que mide la calidad de vida laboral	49
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable aprendizaje organizacional	49
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable calidad de vida laboral	49
Tabla 8	Niveles de aprendizaje organizacional	52
Tabla 9	Niveles de la dimensión aprendizaje individual	53
Tabla 10	Niveles de la dimensión aprendizaje grupal	54
Tabla 11	Niveles de la dimensión aprendizaje organizacional	55
Tabla 12	Niveles de la dimensión cultura del aprendizaje organizacional	56
Tabla 13	Niveles de la dimensión transferencia de información	57
Tabla 14	Niveles de la dimensión formación	58
Tabla 15	Niveles de calidad de vida laboral	59
Tabla 16	Niveles de soporte institucional para el trabajo	60
Tabla 17	Niveles de seguridad en el trabajo	61
Tabla 18	Niveles de integración al puesto de trabajo	62
Tabla 19	Niveles de satisfacción por el trabajo	63
Tabla 20	Niveles de bienestar logrado a través del trabajo	64
Tabla 21	Niveles de desarrollo personal	65
Tabla 22	Niveles de administración del tiempo libre	66
Tabla 23	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral	67
Tabla 24	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo	68
Tabla 25	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo	69
Tabla 26	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo	70
Tabla 27	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo	71

Tabla 28	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo	72
Tabla 29	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal	73
Tabla 30	Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre	74
Tabla 31	Grado de correlación entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral	75
Tabla 32	Grado de correlación entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral	77
Tabla 33	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión soporte institucional para el trabajo	78
Tabla 34	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión seguridad en el trabajo	79
Tabla 35	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión integración al puesto de trabajo	80
Tabla 36	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión satisfacción por el trabajo	81
Tabla 37	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo	82
Tabla 38	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión desarrollo personal	83
Tabla 39	Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión administración del tiempo libre	84

Lista de figuras

		Pag.
Figura 1	Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	52
Figura 2	Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje individual en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	53
Figura 3	Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje grupal en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	54
Figura 4	Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	55
Figura 5	Distribución porcentual de los niveles de cultura del aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	56
Figura 6	Distribución porcentual de los niveles de transferencia de información en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	57
Figura 7	Distribución porcentual de los niveles de formación en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	58
Figura 8	Distribución porcentual de los niveles de calidad de vida laboral en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	59
Figura 9	Distribución porcentual de los niveles de soporte institucional para el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	60
Figura 10	Distribución porcentual de los niveles de seguridad en el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	61
Figura 11	Distribución porcentual de los niveles de integración al puesto de trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	62

Figura 12	Distribución porcentual de los niveles de satisfacción por el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	63
Figura 13	Distribución porcentual de los niveles de bienestar logrado a través del trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	64
Figura 14	Distribución porcentual de los niveles de desarrollo personal en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	65
Figura 15	Distribución porcentual de los niveles de administración del tiempo libre en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	66
Figura 16	Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral	67
Figura 17	Aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo	68
Figura 18	Aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo	69
Figura 19	Aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo	70
Figura 20	Aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo	71
Figura 21	Aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo	72
Figura 22	Aprendizaje organizacional y desarrollo personal	73
Figura 23	Aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre	74

Resumen

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018”, tuvo como objetivo demostrar la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, entidad reguladora dependiente del Viceministerio de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

La investigación fue desarrollada empleando un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, estableciéndose la relación entre las variables estudiadas. La población fue de 83 trabajadores y se aplicaron los instrumentos a la totalidad de la población. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, aplicándose dos cuestionarios, uno de validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional desarrollado por Castañeda y Fernández, y el otro denominado CVT-GOHISALO, desarrollado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Para la confiabilidad se aplicaron ambos instrumentos en una prueba piloto con un Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: ,918 y ,968 respectivamente. Para el análisis inferencial de los datos se usó el método estadístico del coeficiente de correlación de Spearman.

El resultado de la investigación demostró que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, con un $Rho = 0,669$.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, calidad de vida laboral, entidad reguladora

Abstract

This research entitled "Organizational learning and quality of work life on a direction of the Viceministry of Tourism, Lima 2018" was aimed at demonstrating the relationship between organizational learning and quality of work life in workers of the General Management of Casino Games and Slot Machines, regulatory entity which is dependent on the Viceministry of Tourism of the Ministry of Foreign Trade and Tourism.

The research was carried out using a hypothetical deductive method, a quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational, cross-sectional type, determining the relationship between the studied variables. The population was 83 workers and the instruments were applied to the entire population. The technique of data collection was the survey, applying two questionnaires, one of them was a validation of a scale of levels and conditions of organizational learning developed by Castañeda and Fernandez, and the other was one called CVT-GOHISALO, developed by Gonzalez, Hidalgo, Salazar and Preciado. For the reliability was used both instruments in a pilot test with the Cronbach's alpha method whose results were: ,918 and ,968 respectively, while for the inferential data analysis the statistical test of Spearman's correlation coefficient was used.

The result of the investigation showed that there is a considerable positive relationship between organizational learning and quality of work life in workers of the General Management of Casino Games and Slot Machines, $Rho = 0,669$.

Key words: organizational learning, quality of work life, regulatory entity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas es una entidad reguladora dependiente del Viceministerio de Turismo, que a su vez depende del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y es la encargada de regular, supervisar y fiscalizar la actividad de la explotación de estos juegos de azar a nivel nacional. Se pueden distinguir cinco áreas laborales en esta institución: Dirección General, Dirección de Autorización y Registro, Dirección de Control y Sanción, Área Financiera y Área Administrativa. El suscrito viene laborando en esta entidad del Estado desde el año 2007 en la Dirección de Control y Sanción, primero como Inspector de Juegos (2007 - 2012) y posteriormente como Supervisor de Juegos (2012 - actualidad). Un problema en esta Dirección es que no existe un adecuado intercambio de conocimiento tanto desde las jefaturas hacia los trabajadores como entre ellos mismos, bajo nivel de compañerismo y trabajo en equipo en algunas áreas, celos profesionales y poco de profesionalismo en algunos trabajadores, poco interés de los altos mandos en conocer el sentimiento de sus trabajadores, pocas capacitaciones de nivel, desigualdad y discriminación salarial y finalmente, turgurización en el área de trabajo. A pesar de estos inconvenientes, el sentido de responsabilidad del personal en general, logra alcanzar siempre los objetivos anuales de acuerdo al Plan Operativo Institucional (POI) de la institución; sin embargo, el nivel de incomodidad de los empleados va en aumento ya que los salarios se encuentran congelados desde el año 2001 y la carga laboral se incrementó considerablemente la última década a raíz del procedimiento de Reordenamiento y Formalización de la actividad de explotación de juegos de casino y máquinas tragamonedas, de acuerdo a la Ley N° 28945. Es por ello que en esta investigación se evaluarán dos variables que consideramos muy importantes que miden el sentir de los trabajadores de esta Dirección, quienes a pesar de sus limitaciones logran los objetivos anuales que exige el Plan Operativo Institucional.

En Argentina, de acuerdo a Vallejos (2018), una investigación realizada por la Universidad Siglo 21 muestra que las mujeres tienen una peor calidad de vida laboral que sus pares masculinos. En aquella oportunidad se entrevistaron a 1050 personas (49% hombres y 51% mujeres) entre los 18 y 65 años. Las mujeres sienten más presión al querer sopesar la vida familiar y el trabajo, obteniendo mayores niveles de estrés y agotamiento, y sufren con más frecuencia síntomas como depresión, ansiedad, mellando su salud. El 18,6%

de las mujeres respondieron que nunca o casi nunca tiene tiempo para sus pasatiempos. Por otro lado, el 86% de los hombres siempre hallan un momento para distraerse y participar en actividades que le gustan. Una de cada tres mujeres dice que siempre o casi siempre está agotada después de un día de labores. En los varones, esto ocurre en el 25% de los encuestados.

La Organización Internacional del Trabajo (2015) presentó un informe que ocasionó una gran preocupación para las autoridades de los países de América Latina, donde se mostraba la afectación hacia la calidad de vida de los empleados, además de sus condiciones laborales, afirmándose que 27 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años trabajan de forma informal en América Latina y el Caribe. Los países donde se encuentra entre el 70 y 80% del empleo juvenil informal son Perú, Paraguay, Guatemala, El Salvador y Honduras. Por otro lado, Costa Rica y Uruguay son los países con menos informalidad en empleo juvenil.

En el Perú, según una noticia del portal de RPP noticias, una investigación de la consultora Pricewaterhouse Cooper (2014), el 74% de empresas busca retener talento a través de un mejor proceso de selección de personal, mientras que el 47% se inclina por un mejor salario y el 39% a buscar una armonía entre su vida laboral y personal. Otro estudio de esta consultora mostró que en el sector servicios existe una rotación de personal del 19%, seguido de los sectores comercio (14%) e industria (12%).

Finalmente, es preciso señalar que lamentablemente en el Perú, las instituciones estatales están limitadas por la normatividad vigente para que los altos mandos puedan desarrollar una mejor gestión y brindar por ende, un mejor aprendizaje institucional y una óptima calidad de vida laboral a los trabajadores, como es el caso del Viceministerio de Turismo. Por ejemplo, la entidad no puede elevar o nivelar los sueldos, otorgar bonos, invertir en mejorar la infraestructura para evitar el hacinamiento, y otros beneficios para los empleados pues la Ley de Presupuesto Público del Sector Público para cada año fiscal lo impide. Esto significa que un Director puede estar muy capacitado para ejercer el cargo y tener conceptos claros para mejorar el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de los empleados, pero sus decisiones muchas veces dependerán de limitaciones legales; sin embargo, las variables estudiadas permitirán conocer el grado de relación entre ellas y por ende, el sentir del trabajador.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Arenas (2013), en su investigación titulada *La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas*, realiza una investigación en Venezuela en la que se busca establecer la relación entre las variables resistencia al cambio y aprendizaje organizacional innovador en personal de los liceos del Municipio Escolar San Francisco 3 del estado de Zulia. Fue una investigación con diseño descriptivo-correlacional, y de tipo no experimental. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista, utilizando para su desarrollo dos instrumentos de medición: un cuestionario de 39 preguntas aplicado a los docentes, el mismo que tuvo un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,781; y un guion de entrevista semiestructurado aplicado al personal directivo, conformado por siete (7) preguntas abiertas. La población estuvo constituida por 336 sujetos de los liceos nacionales objeto de estudio, entre los cuales se encuentran 318 profesores y 18 ejecutivos de las escuelas públicas del Municipio Escolar San Francisco 3, Parroquia Los Cortijos, Municipio San Francisco del estado de Zulia. La muestra fue de 77 personas. El resultado fue una correlación significativa entre las dos variables con un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de +0,694.

Perozo y Raspa (2013), en un trabajo de investigación titulado *Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en instituciones de educación básica*, realizado en centros educativos del municipio escolar Maracaibo 5 del estado de Zulia, en Venezuela, buscaron establecer la correlación entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento. El diseño fue descriptivo correlacional de tipo no experimental. Se utilizó una población fue de 60 docentes y 7 directivos, para un total de 67 encuestados, sin muestra; es decir, se encuestó a la totalidad de la población. Para la recolección de datos de las variables, se aplicaron instrumentos que obtuvieron un coeficiente de confiabilidad aplicando el alfa de Cronbach, de 0.94 para el aprendizaje organizacional, y 0.91 para la gestión del conocimiento. El grado de correlación fue calculado utilizando el coeficiente de Spearman, con un valor de $\rho = 0,752$. La conclusión final fue que se determinó un grado de relación positivo y muy alto entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en los centros educativos materia de estudio.

Araiza, De la Garza y Ramírez (2014), en su estudio de título *El aprendizaje organizacional su relación con el desempeño operativo percibido: caso de grandes empresas manufactureras de la región centro del Estado de Coahuila*, en México, investigaron la relación entre las variables aprendizaje organizacional y el desempeño operativo. Utilizaron un diseño descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal. La técnica de recolección de datos consistió en la aplicación del método de la encuesta, aplicada mediante un cuestionario en una muestra no probabilística de 391 empleados de las fábricas en cuestión. Para medir la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño operativo desarrollado, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, encontrándose que existe relación de los niveles de aprendizaje organizacional en los siguientes valores: aprendizaje organizacional individual (.397), aprendizaje organizacional por grupo (.437) y aprendizaje organizacional (.477), al relacionarse con el desempeño operativo percibido.

García, González, Aldrete, Acosta y León (2014), realizaron en Ecuador una investigación que analizó la correlación entre las variables calidad de vida en el trabajo y síntomas del estrés en los empleados administrativos de una universidad pública. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal. La población fueron 1.504 trabajadores de la Universidad Central del Ecuador (UCE), con una muestra calculada de 447 encuestados, de los cuales correspondía al 59.3% a mujeres y el 40.7% a hombres. Para la recolección de datos se aplicaron los cuestionarios denominados "CVT-GOHISALO" y "Evaluación de Síntomas de Estrés". La comprobación de la hipótesis se la realizó, mediante la prueba de correlación de Pearson, con una significancia de 0.01 y un valor de P de 0.05. El resultado del estudio demostró la asociación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés, pues el coeficiente de correlación tiene un valor de r que está entre -0,10 y -0,25, siendo una correlación negativa débil.

García y Forero (2014), trabajaron en la investigación titulada *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia*, para establecer la correlación entre las variables calidad de vida laboral y disposición al cambio organizacional. El trabajo se efectuó utilizando un enfoque cuantitativo, diseño correlacional transversal, no experimental. El método de recolección de datos se realizó por medio de la utilización de dos instrumentos: el de medición de cambio

organizacional (IMC) de García – Forero, que evalúa nueve dimensiones, y que tuvo una confiabilidad basada en el Alfa de Cronbach de 0,86, y el de calidad de vida laboral de Gómez – Rada, que evalúa ocho dimensiones, y que tuvo una confiabilidad de 0.97. El muestreo fue no probabilístico autoselectivo de 101 personas. Se estableció que casi todas las dimensiones de la disposición al cambio organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva en niveles medio y considerable con las dimensiones de calidad de vida laboral, excepto con la dimensión resistencia al cambio, la cual presenta relación negativa en nivel débil y medio. Se determinó la conducta de normalidad de las variables mediante el método Kolmogorov-Smirnov obteniéndose los resultados a través del Rho de Spearman con una correlación significativa al 0.001 y una significancia de 0.01.

Antecedentes nacionales

Castro (2016), en su tesis de maestría titulada *Gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay*, departamento de Lima, buscó establecer la relación entre las variables gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional. Utilizó un enfoque cuantitativo, con un metodología hipotética deductiva y diseño correlacional, de corte transversal, el cual buscaba determinar la correlación existente entre ambas variables. Una población conformada por 151 profesores y una muestra de 109, utilizando para ello la encuesta como método de recolección de datos y dos cuestionarios. Utilizó dos instrumentos: el primero, respecto de la variable gestión educativa estratégica que definía cinco dimensiones con 33 preguntas; el segundo, correspondiente a la variable aprendizaje organizacional, el cual definía cuatro dimensiones y 28 preguntas. Para determinar la confiabilidad de los dos instrumentos, el autor realizó una prueba piloto a una muestra cuyo análisis mediante el Alpha de Cronbach determinó un coeficiente de confiabilidad del .977, para la gestión educativa estratégica, y de 0.973, para el aprendizaje organizacional. La conclusión de la investigación estableció que hay una relación positiva entre ambas variables en los centros educativos estudiados, con los siguientes valores: $\rho = .732$ y $\text{Sig.} = .000$.

Quispe y Vigo (2017), en su trabajo de investigación titulado *La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas*, realizado en centros educativos del distrito de Chosica, Lima,

analizaron la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral docente. El trabajo empleó un diseño descriptivo correlacional, no experimental. Se empleó una población de 157 profesores, sin muestra pues se encuestó a la totalidad de la población, mientras que los instrumentos empleados fueron el inventario de aprendizaje organizacional de Delio Ignacio Castañeda (2007) que cuenta con seis dimensiones, y una confiabilidad con el Alpha de Cronbach de 0.89. El instrumento empleado para medir el desempeño laboral docente fue el diseñado por Jenny Bazo Valladares (2007), que cuenta con siete dimensiones, con un Alpha de Cronbach de 0.94. Los resultados mostraron que existe relación significativa y positiva entre ambas variables en los profesores de primaria y secundaria de los centros educativos públicos de Chosica, con un valor de ($r = 0,89$).

Chambilla (2017), en su tesis de maestría de título *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.* en la ciudad de Lima, investigó la correlación que hay entre las variables calidad de vida laboral y productividad. El trabajo ha utilizado el método hipotético deductivo, con diseño correlacional y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. Con una muestra no probabilística de 38 trabajadores, de una población total de 40, se obtuvo la información utilizando para ello la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. Se determinó que existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral y productividad a través del Rho de Spearman, con un valor de ,542.

Cipriano (2017), en su tesis de maestría titulada *Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua*, estudió la relación entre las variables dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional y de tipo básica. La población fue de 300 empleados y la muestra probabilística de 169 personas. Como técnica de adquisición de información se utilizó la encuesta y dos instrumentos validados. El trabajo concluye en que existe relación significativa alta entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,847 y nivel de significancia Sig.< .05.

Silverio (2018), en su tesis de maestría titulada *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL*

05, del distrito de San Juan de Lurigancho, busca determinar la relación existente entre las variable calidad de vida laboral y estrés laboral. Se trató de una investigación no experimental, con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, de corte transversal y con una metodología hipotética deductiva. La población fue de 100 profesores de dos colegios públicos con la totalidad de la población. El método de recolección de datos fue la encuesta mediante el empleo de dos instrumentos: un cuestionario sobre calidad de vida laboral adaptado de García, que evaluaba cinco dimensiones; y otro de estrés laboral, adaptado de Maslach, que evaluaba tres dimensiones. Los resultados de la investigación verificaron relaciones negativas y significativas entre calidad de vida laboral y estrés laboral, de valores $\rho = -.398$ y $\text{Sig.} = .000$.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable aprendizaje organizacional

Teorías sobre el aprendizaje organizacional

Teoría de la Quinta Disciplina de Peter Senge

Senge (1990) citado en Arenas (2013), a través de sus estudios enfocó el aprendizaje organizacional a través del pensamiento sistémico llegando a definir las organizaciones inteligentes empleando para ello cinco disciplinas: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo, y pensamiento sistémico. Las definió de este modo:

Domino personal. Se refiere al talento para hacer correctamente lo encomendado y tener establecida y con orientación a trascender, la visión personal, con la finalidad de alcanzar las metas personales.

Modelos mentales. Viene a ser el grado de entendimiento que se tiene a partir de los paradigmas de cada uno, desde lo individual hasta grupal, como empresa. Teniendo conocimiento de estos paradigmas en la organización se presenta la chance para una expansión del mismo.

Visiones compartidas. Es la búsqueda del compromiso de todos los con la finalidad de alcanzar un objetivo superior al actual.

Aprendizaje en equipo. Busca olvidar el trabajar de manera individual por un nuevo modelo en conjunto. Ya no es suficiente la concordancia entre un grupo de trabajo, ahora ese equipo debe adaptarse a otras situaciones futuras. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual.

Pensamiento sistémico. Es el quinto elemento planteado, producto de los cuatro anteriores. Viene a ser el funcionamiento mental con la finalidad de entender la actividad de un sistema y solucionar los problemas que muestren sus características nuevas. Se trata de una manera de pensar que incluye el todo y las partes, así como las relaciones entre ellas.

Teoría de Nonaka y Takeuchi

Nonaka y Takeuchi (1995) citados en Aguilera (2017), señalan que el rol de una organización en lo que se refiere a la creación de conocimiento es el de otorgar el ambiente propicio para fomentar los trabajos en grupo, obteniendo también conocimiento a nivel individual. Estos autores consideraron cinco constructos necesarios para el aprendizaje organizacional: intención, autonomía, fluctuación y caos creativo, redundancia y variedad de requisitos. A continuación se define cada dimensión:

Intención. Este primer concepto puede definirse como la pretensión que tiene una organización en lograr sus objetivos, convirtiéndose en el elemento más importante para determinar la veracidad de un determinado conocimiento. Sin este constructo, no sería posible evaluar y determinar el valor de una información o el conocimiento adquirido de ella.

Autonomía. Es la segunda condición organizacional que viene a ser la forma de actuar o proceder de cada miembro de una organización con decisiones propias de acuerdo a como las circunstancias así lo permitan. De esta manera se presenta la oportunidad de aumentar las oportunidades para que cada trabajador o miembro de la organización se automotiven, esto con la finalidad de generar nuevas ideas. Estas ideas se originan en personas autónomas, para luego transmitirse en el todo el grupo, para luego convertirse en conceptos de organización.

Fluctuación y caos creativo. Este factor hace referencia a la relación entre una organización y el exterior. La fluctuación dentro de una organización permite acabar con las rutinas, hábitos o paradigmas de conocimiento. Si una empresa le presta especial atención a los

estímulos del ambiente exterior, mediante un procedimiento constante de discusión y replanteamiento de ideas preestablecidas, promueve la generación de conocimiento organizacional. Esta idea es lo que se denomina crear conocimiento a partir del caos, el cual nace cuando la empresa enfrenta problemas graves. Sin una debida reflexión, la fluctuación puede convertirse en un caos destructivo.

Redundancia. Este cuarto concepto viene a ser la presencia de información que está por encima de los límites funcionales inmediatos de los miembros de una organización de manera intencional. Para lograr la redundancia es necesario que la idea generada por un grupo se traslade a otros que tal vez no necesiten de esta información, por lo menos de manera inmediata. De esta manera, la redundancia de información ocasiona que los trabajadores excedan los límites de sus funciones e intercambien información a partir de la óptica de cada uno. Una rotación estratégica de personal es otra forma de generar redundancia, sobre todo en áreas muy distintas en funciones, pues permite que los trabajadores vean diferentes puntos de vista, haciendo que el conocimiento organizacional sea más fluido y fácil de realizar, potenciando sus habilidades.

Variedad de requisitos. Este factor se fomenta procesando la información de manera distinta y distribuyéndola de manera equitativa en todas las áreas de la empresa. Una de las maneras de afrontar el medio externo es que la empresa desarrolle una red de información en la que todas las áreas se encuentren interconectadas. Otra forma de reaccionar a las variaciones no esperadas del medio externo y conservar la funcionalidad, es modificar periódicamente la estructura de la organización.

Cabe señalar que en la presente investigación, se ha tomado en cuenta la teoría de la Quinta Disciplina de Peter Senge; pues se considera que sus conceptos se adecúan a lo que se quiere demostrar en este trabajo, que es establecer la relación de esta variable con la calidad de vida laboral.

Definiciones de aprendizaje organizacional

Senge (1992) citado en Conde, Correa y Delgado (2010), sostiene que "el aprendizaje organizacional radica en la comprensión global de la organización y de las relaciones entre sus componentes, proceso que es lento y costoso". Este concepto significa la elaboración de aptitudes individuales en la empresa, para poder adaptarse al medio externo, aptitudes que

se transforman en un agente fundamental del éxito para las labores realizadas y poder asegurar la sostenibilidad a través del tiempo.

Argyris y Schön (1978) citados en González y Martínez (2014), respecto al aprendizaje organizacional manifiestan que las entidades desarrollan el aprendizaje organizacional a través de procesos que van en contra de lo rutinario, que no ponen en tela de juicio la estructura organizacional, sino las reacciones ante las influencias del entorno, y la toma de decisiones a raíz de éstas. Cuando ya existe cierto nivel de aprendizaje individual, se puede optar por avanzar a un nivel superior y lograr la reestructuración de la organización. La totalidad de los procesos de aprendizaje organizacional se han logrado como una especie de reacción ante los cambios realizados al interior de las organizaciones, pues estos implican cambios también en el entorno y en la manera de administrar los recursos.

Stable (2012), describe el aprendizaje organizacional como:

El proceso mediante el cual las personas de la organización, intercambian con sus propias características, información y conocimientos, así como habilidades, y generan las suyas propias, de manera que todos los miembros de la organización lo puedan utilizar en los procesos de su actividad cotidiana (actividad individual, grupal, colectiva, o social), de conjunto con el intercambio y transferencia de información y conocimientos con actores externos, y que permita mejorar el desempeño de la organización (p. 7).

Castañeda y Fernández (2007) sostienen que el aprendizaje organizacional es un procedimiento de captación y transmisión de conocimiento en tres niveles: individual, grupal y organizacional. Del mismo modo, son necesarias tres condiciones para que esto suceda: una cultura que haga más fácil el aprendizaje, un proceso de formación y capacitación, técnica e institucional, y la transmisión de información que se transforme en conocimiento (p. 246).

Tipos de aprendizaje organizacional

Argyris y Schön (1978) citados por Segovia (2012), establecen dos tipos de aprendizaje organizacional, el de un solo ciclo y el de doble ciclo. El aprendizaje de un solo ciclo hace

referencia a cuando los trabajadores responden de manera cooperativa a los cambios en entornos interno y externo de la institución, descubriendo y corrigiendo fallas, evaluación y generalización de resultados, con reglas ya existentes. Este proceso permite teóricamente dejar inalterables las normas internas de la entidad. Por otro lado, el aprendizaje de doble ciclo es pasible de refutarse a sí mismo, como un proceso de detección y corrección de fallas basados en las diferencias encontradas entre las reglas teóricas, contrastadas con la realidad. Este proceso dinámico permite la transformación continua de reglas de la institución. Reducir esta diferencia, buscando la congruencia entre ambos conceptos, es el objetivo del aprendizaje organizacional.

Según McGill, Slocum y Lei (1992) citados por Segovia (2012), existe el aprendizaje adaptativo y el generativo. El aprendizaje adaptativo se refiere a modificaciones que realiza la organización para su adaptación al entorno. El aprendizaje generativo hace referencia a la modificación del medio externo a partir de alteraciones sustanciales en los procedimientos organizacionales.

Dimensiones del aprendizaje organizacional

Castañeda y Fernández (2007), sostienen que el aprendizaje organizacional posee seis dimensiones: aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje organizacional, cultura del aprendizaje organizacional, formación y transferencia de información, las cuales se definen a continuación:

Dimensión 1: Aprendizaje individual

Henning (2004) citado en Conde y Castañeda (2014), sostiene que es la creación personal de destrezas y capacidades en tanto el trabajador participe de actividades, reciba retroalimentación y observe comportamientos. En este aspecto, los autores se está refiriendo al conocimiento empírico que adquirimos y que lo utilizamos generalmente en procesos diarios de rutina, aunque no nos brinde el conocimiento del porqué lo hacemos, que es un nivel mayor de conocimiento.

Dimensión 2: Aprendizaje grupal

Argote, Gruenfeld y Naquin (2001) citados en Conde y Castañeda (2014), lo definen como un “proceso a través del cual los miembros adquieren, comparten y combinan conocimiento, cuyo resultado es un producto colectivo, por medio de la experiencia de trabajar juntos”.

Dimensión 3: Aprendizaje organizacional

Según Castañeda y Pérez (2005) citados en Conde y Castañeda (2014), “es el proceso mediante el cual las organizaciones crean y adquieren conocimiento; cambio de comportamientos colectivos, como consecuencia del nuevo conocimiento, con el propósito de generar nuevos productos, servicios y mejoramiento en la forma de hacer los actuales” (p. 46).

Dimensión 4: Cultura del aprendizaje organizacional

McDermott y O’Dell (2001) citados en Castañeda (2015), sostienen que la cultura del aprendizaje organizacional es caracterizada por el vínculo entre la distribución del conocimiento y resolución de problemas comunes de una organización.

Dimensión 5: Transferencia de información

Cummings (2003) y Szulansky (2000), citados por Castañeda y Fernández (2007), señalan que el aprendizaje organizacional “necesita tanto de un proceso de transferencia de información, como de uno de carácter comunicacional”. Este último concepto significa que de nada sirve disponer de una amplia gama de información, si la entidad no tiene la capacidad de comunicarlo y fomentar el intercambio de conocimientos.

Dimensión 6: Formación

Según Castañeda (2015), “es un proceso que facilita que los trabajadores aprendan, y en tanto sus aprendizajes estén alineados con el conocimiento clave para lograr objetivos organizacionales, entonces la organización aprende”. Según Probst, Raub y Romhardt (2000), citados por Castañeda (2015), manifiestan que “la formación es una forma de mantener a las organizaciones actualizadas a través de sus trabajadores”.

1.3.2 Variable calidad de vida laboral

Teorías sobre la calidad de vida laboral

Teoría de Richard Walton

Walton (1973) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), sostiene que esta variable fue utilizada para explicar algunos factores personales y ambientales olvidados por las empresas, para dar cabida al logro de metas, aumento de ganancias y del adelanto tecnológico. De acuerdo a su óptica, una persona utiliza el trabajo como el medio para subsistir, y la contrapartida recibida por ello es relativa, pues depende muchas veces de conceptos subjetivos que determinan el monto de la misma. De acuerdo a su teoría, la calidad de vida laboral presenta ocho indicadores:

Compensación justa y adecuada. Significa acceder a un pago justo a lo que efectivamente desarrolla el empleado, cuidando que haya igualdad tanto dentro como en comparación con el mercado.

Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo. Quiere decir que la empresa debe proveer las condiciones y recursos óptimos tanto para el desarrollo de las labores como del ambiente, que apoyen el mantenimiento de la salud; así como de horarios de trabajo adecuados.

Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana. Significa capitalizar las habilidades de los trabajadores, teniendo en claro la obligación de brindar libre albedrío, ofreciendo retroalimentación sobre los logros del trabajo.

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad. La empresa debe emprender políticas de línea de carrera para los trabajadores de manera justa y meritosa.

Integración social en la organización. Se elimina todo tipo de discriminación hacia los trabajadores sea cual sea el motivo, fortaleciendo las buenas relaciones personales.

Constitucionalismo en la organización del trabajo. La organización debe respetar los derechos laborales, libertad de expresión y de privacidad de sus empleados.

Trabajo y espacio total de vida. Se busca un balance entre las obligaciones laborales y la vida privada y personal del trabajador.

Relevancia del trabajo en la vida social. Hace referencia a la opinión personal del empleado respecto de su labor de lo que significa para él y de la manera en que lo proyecta hacia la sociedad.

Teoría de Hackman y Oldham

Hackman y Oldham (1975) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), plantean que el análisis de la calidad de vida laboral sea realizada a través de tres dimensiones, las cuales fueron denominadas como el modelo de las dimensiones básicas de la tarea:

Tarea. Se reconocen seis características para lograr bienestar en el centro de labores: identidad de la tarea, significado de la tarea, variedad de las habilidades, interrelación, autonomía y retroalimentación.

Estados psicológicos críticos. Agrupa la opinión personal sobre el trabajo realizado, del compromiso por los logros y del conocer dichos logros.

Resultados personales y profesionales. Se llega al regocijo global si se logra un equilibrio entre el trabajador y su profesionalismo.

Teoría de William Westley

Westley (1979) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), sostiene que cuatro factores perjudican grandemente a la calidad de vida laboral:

Aspecto político (inseguridad). Causado principalmente por la concentración del poder en los directivos.

Aspecto económico (injusticia). El abuso hacia los empleados y la centralización de los dividendos generan este aspecto.

Aspecto psicológico (alienación). Significa la pérdida de interés por el trabajo y de perder la realidad de uno mismo por parte del trabajador.

Aspecto sociológico (anomia). Significa que el trabajador cae en la rutina y se mecaniza en sus labores.

El nacimiento y desarrollo de sindicatos ha permitido reducir los primeros dos factores en la mayoría de países desarrollados. Se apunta a un empoderamiento del centro de labores, tanto a nivel individual como a una reingeniería de los grupos de trabajo, mejorando la calificación de las labores y estableciendo mejores condiciones para las mismas.

Teoría de Werther y Davis

Werther y Davis (1983) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), manifiestan que la calidad de vida laboral es perjudicada por ciertos factores como las condiciones laborales, el sueldo, los beneficios, la supervisión y la características del puesto. Este último aspecto es el que incide directamente en el empleado y es estudiado en tres niveles:

Organizacional. Se trabaja en base a la eficiencia, por lo que las funciones laborales deben centrarse en base a la especialización de cada empleado.

Ambiental. Se refiere a las habilidades y destrezas de los trabajadores y a su disponibilidad, considerando sus perspectivas sociales.

Comportamiento. Se considera la parte más importante para el logro de los objetivos, resaltándose cuatro dimensiones: autonomía, que es el compromiso por el trabajo; variedad, que es el empleo de distintas habilidades; identidad de la tarea, que es la realización de las labores como un todo; y retroalimentación, que significa recibir detalles sobre el desempeño laboral.

La evolución de las sociedades y la mejor preparación educativa del trabajador motivaron el interés en mejorar la calidad de vida laboral, lo cual minimiza la posibilidad que un empleado acepte una orden sin objetarla, y la razón es que actualmente las personas se enteran con mayor fluidez de los acontecimientos debido a la evolución del conocimiento; de esta manera, los altos mandos se verán exigidos a adaptarse y presentar planes de reorganización ante dicha evaluación. La responsabilidad recae en el área de recursos humanos de cada organización para entender que los tres niveles mencionados (organizacional, ambiental y de comportamiento) influyen en la calidad de vida laboral, debiendo presentar proyectos efectivos.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1959) citado en Cerna y Celidonio (2014), sustenta su teoría en el medio exterior y en el trabajo individual. La motivación de las personas hacia el trabajo depende de dos factores:

Factores higiénicos. Hace referencia a todo aquellos que rodea al empleado cuando trabaja, como por ejemplo, aspectos físicos y ambientales, el sueldo, los beneficios, las directivas de la organización, la clase de supervisión, la relación entre trabajadores y jefes inmediatos, la reglamentación interna, la posibilidad de ascender, etc. utilizadas por tradición por las organizaciones para motivar a sus empleados, pero estos factores son muy limitados para generar cambios en la conducta de los trabajadores.

Si se da que estos factores son buenos, solamente previenen la insatisfacción, pero si son bajos, efectivamente la producen y se llaman factores de insatisfacción que influyen en las desavenencias con las autoridades e incluso en la relación entre los trabajadores.

Factores motivacionales. Se refieren a lo que concierne al puesto de trabajo y a las obligaciones relacionadas al mismo, ocasionando una satisfacción que dura en el tiempo y una elevación por encima de los rangos normales de productividad. Cuando estos factores tiene un nivel alto, aumentan la satisfacción pero si son de valor bajo, ocasionan la pérdida de la misma y se llaman factores de satisfacción, como por ejemplo: delegación de funciones, libre albedrío para determinar cómo trabajar, posibles ascensos, empleo de las destrezas personales, planteamiento de metas con evaluación periódica, etc.

La presente investigación ha sido desarrollada en base a la teoría de Richard Walton sobre la calidad de vida laboral, porque se refiere a conceptos sobre experiencias cotidianas de trabajo y porque se ajustan a lo que se quiere demostrar, que es establecer la relación que existe con la variable aprendizaje organizacional.

Definiciones de calidad de vida laboral

Suttle (1977) citado en Granados (2011), sostiene que la calidad de vida laboral es el “grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.

Delamotte y Takezawa (1984) citados en Granados (2011), manifiestan que es un “conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”.

Sun (1988) citado en Granados (2011), afirma que la calidad de vida laboral es un “proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”.

Para Fernández y Giménez (1988) citados en Granados (2011), esta variable es “el grado en que el trabajo realizado está organizado de manera imparcial e individual, con la finalidad de aportar en el desarrollo completo de los trabajadores como seres humanos”.

Según Robbins (1989) citado en Granados (2011), “es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.

Fernández (1999) citado en Granados (2011), sostiene que la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

Según los estudios de Lau (2000) citado en Granados (2011), este concepto se define como “las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Según Espinosa y Morris (2002) citados en Sánchez (2013), la calidad de vida laboral es la apreciación de cada trabajador respecto de las condiciones existentes en el ambiente de trabajo, y de la armonía entre lo laboral y lo personal.

Según González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), la calidad de vida en el trabajo se define del siguiente modo:

Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

Realizando un análisis de cada concepto de calidad de vida laboral, se puede plantear un concepto simple: es el proceso a través del cual la empresa brinda condiciones óptimas de seguridad y tranquilidad al trabajador tanto en el centro laboral como en el aspecto

profesional y personal en busca del logro de metas, donde el mejoramiento de los procesos vendrán por su propio peso.

Dimensiones de la calidad de vida laboral según Salas y Glickman

Según Salas y Glickman (1990) citados por Arredondo (2003), la calidad de vida laboral presenta siete dimensiones: autonomía, eficacia de la tecnología de recursos humanos, vitalidad organizacional para el desarrollo de recursos humanos, apoyo organizacional a innovaciones, significación del trabajo, integración y cooperación organizacional y retroinformación del desempeño.

Autonomía. Cuando los trabajadores tienen libertad para realizar sus labores con decisión y raciocinio.

Eficacia de la tecnología de recursos humanos. Se refiere a cuando se toma en consideración las destrezas del trabajador para la diversificación del trabajo y potenciándolas.

Vitalidad organizacional para el desarrollo de recursos humanos. Significa lograr el máximo desempeño de los miembros de la organización con la debida motivación.

Apoyo organizacional a innovaciones. Lo cual quiere decir que la organización debe siempre estar asequible a los cambios.

Significación del trabajo. Esto implica que los trabajadores deben ser conscientes de la importancia de su labor y cuáles serían las consecuencias hacia los colegas en caso se realice incorrectamente.

Integración y cooperación organizacional. Quiere decir un trabajo en equipo y cooperación mutua para conseguir un objetivo común.

Retroinformación del desempeño. Es de vital importancia que los jefes inmediatos retroalimenten de información de desempeño a sus trabajadores para mejorar los puntos débiles.

Dimensiones de la calidad de vida laboral según González

Según González (2007), la calidad de vida laboral presenta siete dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y

administración del tiempo libre. Al respecto, Trejo, Ruiz, García y Zegbe (2016), definen cada variable de la siguiente manera:

SopORTE institucional para el trabajo. Se refiere a las características del puesto laboral contribuidas por la empresa, como la organización de la misma, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción. Las oportunidades de promoción y ascenso se encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a retener a los talentos de la institución.

Seguridad en el trabajo. Se define como las características del empleo, que se relacionan con las condiciones que le brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución; incluye aspectos relacionados a satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, salarios, insumos para la realización del trabajo, derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.

Integración al puesto de trabajo. Es la inserción del trabajador en el trabajo, como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo; cuanto mayor es la cohesión de los miembros del grupo, mayor es la motivación y menor el absentismo. Asimismo, la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral.

Satisfacción por el trabajo. Es una sensación general de agrado o gusto que el trabajador tiene respecto al empleo y actividades que desempeña, incluye indicadores referentes a la dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración. Existe el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo.

Bienestar logrado a través del trabajo. Es el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo las riquezas logradas gracias al trabajo que se desempeña. Sus dimensiones son identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.

Desarrollo personal del trabajador. Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Implica también el autoconocimiento, la autoestima y la interrelación, como factores para lograr el bienestar a nivel personal, familiar, laboral y social, los que a su vez propician un mejor desempeño laboral y la posibilidad de escalar a mayores posiciones.

Administración del tiempo libre. Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar. Este aspecto es importante para la recuperación anímica, que se nutre de la relación y fortalecimiento de los lazos familiares (p. 6).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

La presente investigación, a través de la aplicación del marco teórico y los instrumentos validados de aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral, busca encontrar explicaciones a hechos o situaciones que ocurren a los trabajadores especialmente del sector público, tanto en el ambiente laboral como en su ambiente familiar, que inciden directa o indirectamente en su desempeño laboral, y está enfocada en primer lugar, desde el análisis de aprendizaje organizacional planteado por la teoría de la quinta disciplina de Peter Senge (1990) citado en Arenas (2013), quien señaló que para que exista aprendizaje son necesarias 5 condiciones: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, trabajo en equipo y pensamiento sistémico; las cuales fueron tomadas en cuenta por Castañeda y Fernández (2007) en el diseño de una escala de medición para esta variable.

En segundo lugar, para la variable calidad de vida laboral se ha tomado en cuenta el análisis mostrado en la teoría de Richard Walton (1973) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), pues explica de una manera más directa los problemas que se presentan en los centros laborales de acuerdo a los indicadores planteados como por ejemplo, un sueldo justo por la

labor realizada, mejor ambiente laboral, igualdad de oportunidades, respeto mutuo o la armonía entre la vida laboral y personal, aspectos que han sido considerados en las dimensiones planteadas por González (2007) en el diseño de una escala de medición para esta variable.

Justificación práctica

La investigación realizada estableció la relación entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral, cuyos resultados permitirán conocer a detalle el problema planteado y tratar de resolver el bajo nivel de aprendizaje organizacional en sus tres niveles y la baja integración al puesto laboral, desarrollo personal y satisfacción por el trabajo del empleado de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, sugiriendo a la alta dirección los cambios que sean necesarios para contribuir en mejores condiciones laborales y de transferencia de conocimientos desde y hacia el trabajador. De esta manera, se beneficiaran en primer lugar los trabajadores estables con contrato indeterminado, es decir los de régimen privado (D.L. N° 728), que constituyen la mayoría en esta Dirección General (51 personas) y que a su vez permitirá que al personal temporal, como los denominados CAS (17 personas) les sea extensivo los beneficios que se puedan lograr en una reestructuración de procedimientos para el aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas.

Justificación metodológica

Con la finalidad de conseguir los objetivos de estudio, se utilizaron dos instrumentos originales validados y confiables, llamados Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional y CVT-GOHISALO, el cual mide la calidad de vida laboral. La validez de los instrumentos está determinada a nivel internacional y fueron adaptados por el autor, para ser sometido a juicio de expertos.

Para verificar la confiabilidad de los mismos, éstos fueron aplicados en una prueba piloto realizada a 20 trabajadores de otra entidad estatal de los mismos rasgos de la población de estudio. Se utilizaron las técnicas de encuestas y el procesamiento de las respuestas utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 25, obteniéndose los siguientes valores del Alpha de Cronbach: 0,918 para el instrumento que mide aprendizaje organizacional y 0,968 para el que mide la calidad de vida laboral. Con lo anterior se pretende conocer el

grado de relación entre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Hipótesis específica 7

Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

1.7.2. Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 5

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 6

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Objetivo específico 7

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

II. MÉTODO

2.1. Metodología

La presente investigación utiliza un método hipotético deductivo, pues de una hipótesis general se llega a conclusiones específicas que son posteriormente probadas experimentalmente (Sánchez y Reyes, 2017, p. 59). Se empleo un enfoque cuantitativo pues de un problema inicial, se verifica la información existente y se elabora la correspondiente teoría, para posteriormente determinar la hipótesis y las variables, estableciendo un proyecto para probar las variables y medirlas con métodos estadísticos, para finalmente establecer las conclusiones a partir de la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4-5).

2.2. Diseño de investigación

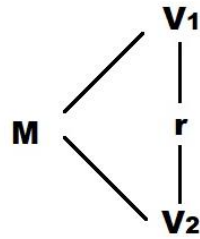
Se trata de una investigación de diseño no experimental, transversal, correlacional. No experimental, porque no se manipulan las variables, sino que se limita a observar su comportamiento para luego analizarlos; transversal, porque los datos son recolectados en un solo periodo de tiempo; y correlacional, porque se limita a establecer la relación entre dos variables sin precisar causalidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152-157).

2.3. Tipo de investigación

Se trata de una investigación del tipo básica, porque tiene como finalidad la adquisición de información para ir forjando una base de conocimiento que se agrega a la información ya existente, buscando la generalización de los resultados (Sánchez y Reyes, 2017, p. 44).

2.4. Variables, operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la variable como “una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse y de observarse” (p. 105).



M : Muestra

V1 : Aprendizaje organizacional

V2 : Calidad de vida laboral

r : Relación

Variable aprendizaje organizacional

Castañeda y Fernández (2007) citados en Castañeda (2015), enfatizan:

Es un proceso basado en el aprendizaje individual, a través del cual una entidad, ya sea pública o privada, grande o pequeña, adquiere o crea conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo, según sea su nivel de desarrollo (p.63).

Variable calidad de vida laboral

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) citados en Peñarrieta, Abregu, Kredert, Guevara, Carhuapoma y Chávez (2014), nos muestran la siguiente definición:

Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (p. 333).

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Aprendizaje Individual	Aprende empíricamente	1 - 2		
	Convierte la información en conocimiento	3- 4		
Aprendizaje Grupal	Utiliza el dialogo como principal factor para aprender	5		
	Motiva y prioriza el trabajo en equipo	6 - 9	Muy frecuentemente (4)	Muy alto (91-112)
Aprendizaje Organizacional	Fomenta el intercambio de conocimiento	10 – 12	Frecuentemente (3)	Alto (69-90)
	Impulsa la mejora de las actividades	13 - 14	A veces (2)	Moderado (46-68)
Cultura del Aprendizaje Organizacional	Fomenta la colaboración espontánea	15 – 16		
	Promueve el intercambio de conocimiento	17 – 18	Casi nunca (1)	Bajo (23-45)
Transferencia de Información	Enaltece al trabajador que aporta conocimiento	19		
	Utiliza medios eficaces de información	20 - 22	Nunca (0)	Muy bajo (0-22)
Formación	Rapidez en la obtención de información	23		
	Fortalece las habilidades del personal	24 - 26		
	Fortalece el conocimiento del personal	27 - 28		

Nota: Adaptación. Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Soporte institucional para el trabajo	Satisfecho con la labor de los jefes	6, 19		
	Recibe feedback	26, 27, 28		
	Los superiores se interesan por el bienestar del trabajador	44, 45, 46, 47, 48, 49		
Seguridad en el trabajo	Reconoce el esfuerzo y fomenta la participación	50, 51, 52		
	Satisfecho con los beneficios laborales que da la empresa	5, 7, 8, 9, 10, 72		
	Satisfecho con las condiciones de trabajo	11, 12, 13, 29, 30	Siempre (4)	Muy alto (240-296)
Integración al puesto de trabajo	Recibe trato equitativo	31, 33, 61, 63		
	Fomenta el compañerismo	18, 36, 37, 40, 41	Casi siempre (3)	Alto (180-239)
Satisfacción por el trabajo	Resuelve los conflictos con los empleados	32, 39, 42, 43, 65	A veces (2)	Moderado (120-179)
	Satisfecho con el trabajo realizado	1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 20		
Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfecho como profesional	21, 22, 14	Casi nunca (1)	Bajo (60-119)
	Satisfecho por la familia	23, 24		
Desarrollo personal	Siente bienestar por la labor realizada	34, 35, 38, 59, 60	Nunca (0)	Muy bajo (0-59)
	Permite tener alimentación adecuada	62, 66, 71, 73		
Administración del tiempo libre	Potencia habilidades y mejora calidad de vida	53, 54, 64, 67, 68		
	Sentirse desarrollado	69, 70, 74		
Administración del tiempo libre	Administra mejor el tiempo libre	25, 55		
	Prioriza pasar tiempo con la familia	56, 57, 58		

Nota: Adaptación. Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.

2.5. Población y muestra

Población

Lepkowski (2008) citado en Hernández, Fernández y Baptista (2014), define a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 137). En la presente investigación, la población está constituida por 83 empleados de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, entidad dependiente del Viceministerio de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, los mismos que abarcan personal contratado bajo los regímenes laborales según D.L. N° 728, D.L. N° 1057 (CAS), personal de confianza, locadores de servicio y practicantes, tal como se muestra en el siguiente cuadro funcional:

Tabla 3

Cuadro de personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas

	Dirección General	Dirección de Autorización y Registro	Dirección de Control y Sanción	Área Financiera	Área Administrativa
Personal de Confianza	1				
D.L. N° 728	3	8	35	3	2
D.L. N° 1057 (CAS)	2	3	8	2	2
Locadores de servicio					4
Practicantes		2	3	1	4
				TOTAL	83

Para el desarrollo de este trabajo se aplicaron los dos instrumentos a la totalidad de los 83 trabajadores considerados como población.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las personas encuestadas respondieron de manera individual y anónima, utilizando un promedio de 30 minutos para contestarlas.

2.6.1 Técnica de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de estudio. Según Sánchez y Reyes (2017), las técnicas son “los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p. 163).

2.6.2. Instrumentos aplicados

Los instrumentos utilizados para la presente investigación es el cuestionario. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2017), los instrumentos son “las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se selecciona a partir de la técnica previamente elegida” (p. 166). Los dos instrumentos fueron los siguientes:

Aprendizaje organizacional

Nombre	: Aprendizaje organizacional.
Autores	: Delio Ignacio Castañeda, Manuel Fernández Ríos.
Adaptación	: Ricardo Collazos Rengifo.
Forma de respuesta	: Escala tipo Likert con 5 niveles de respuesta.
Año	: 2007.
Aplicación	: Individual.
Duración	: 10 minutos.
Dimensiones	: Aprendizaje individual. Aprendizaje grupal. Aprendizaje organizacional. Cultura del aprendizaje organizacional. Formación. Transferencia de información.

Calidad de vida laboral

Nombre	: CVT-GOHISALO.
Autores	: Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada, María de Lourdes Preciado Serrano.
Adaptación	: Ricardo Collazos Rengifo.
Forma de respuesta	: Escala tipo Likert con 4 niveles de respuesta.
Año	: 2010.
Aplicación	: Individual.
Duración	: 20 minutos.
Dimensiones	: Soporte institucional. Seguridad en el trabajo. Integración al puesto de trabajo. Satisfacción por el trabajo. Bienestar logrado a través del trabajo. Desarrollo personal del trabajador. Administración del tiempo libre.

2.6.3. Validez de los instrumentos

Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran que la validez “es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). Los dos instrumentos seleccionados están validados a nivel internacional y adaptados por el autor con propósitos de investigación, para posteriormente ser sometido a juicio de expertos, a cargo de la Dra. Maritza Guzmán Meza, quien los declaró aplicables.

2.6.4. Confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento “es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de otra entidad del Estado de las mismas características de la población objeto del presente estudio, con los siguientes resultados:

Tabla 7

Escalas y baremos de la variable calidad de vida laboral

General	Cuantitativo							Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7	
240-296	48-56	48-60	32-40	34-44	34-44	28-32	16-20	Muy alto
180-239	36-47	36-47	24-31	26-33	26-33	21-27	12-15	Alto
120-179	24-35	24-35	16-23	18-25	18-25	14-20	8-11	Moderado
60-119	12-23	12-23	8-15	9-17	9-17	7-13	4-7	Bajo
0-59	0-11	0-11	0-7	0-8	0-8	0-6	0-3	Muy bajo

2.7. Métodos de análisis de datos

Se solicitó autorización a la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas para poder aplicar los instrumentos de medición. Se entregó las encuestas de manera personal a cada trabajador, quienes desarrollaron las mismas en un promedio de 30 minutos de manera anónima.

Para desarrollar el análisis de los datos se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 25 para el sistema operativo Windows, en el cual se realiza el análisis descriptivo e inferencial, con la finalidad de obtener el grado de correlación entre las variables.

2.8. Aspectos éticos

El proceso de encuestas se realizó informando primero al personal que el motivo de las mismas era por razones de investigación, dejando en claro el respeto al anonimato de los participantes, obteniéndose el consentimiento de los mismos. Cabe señalar que se les entregó y explicó el formato de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

Niveles de aprendizaje organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Moderado	20	24,1	24,1
Alto	62	74,7	98,8
Muy Alto	1	1,2	100,0
Total	83	100,0	

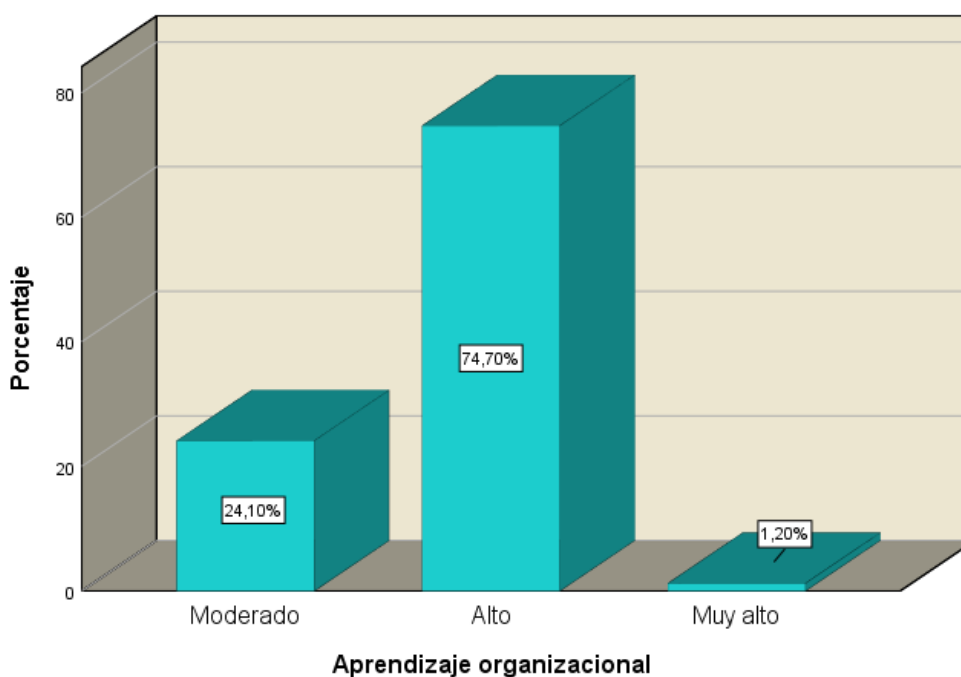


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Maquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 8 y figura 1, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 74.7% tiene un nivel alto, el 24.1% tiene un nivel moderado y solamente el 1.2% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 9

Nivel de la dimensión aprendizaje individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	44	53,0	53,0	53,0
Alto	37	44,6	44,6	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

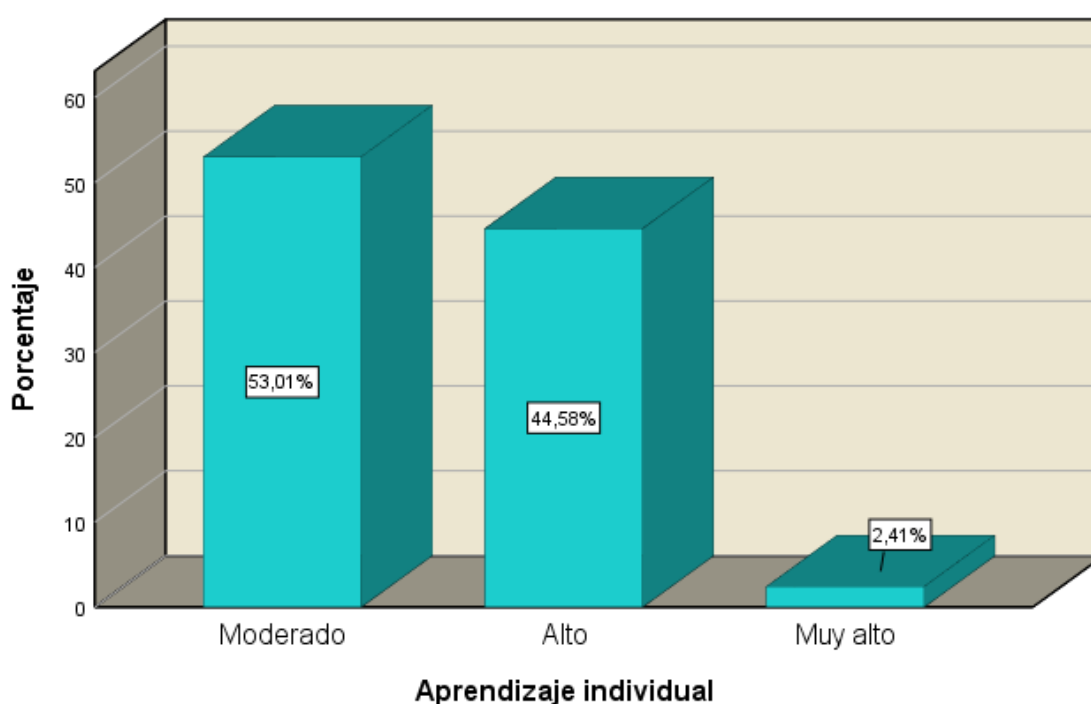


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje individual en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 9 y figura 2, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 44,58% tiene un nivel alto, el 53,01% tiene un nivel moderado y solamente el 2,41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje individual en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 10

Nivel de la dimensión aprendizaje grupal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	11	13,3	13,3	13,3
Alto	65	78,3	78,3	91,6
Muy alto	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

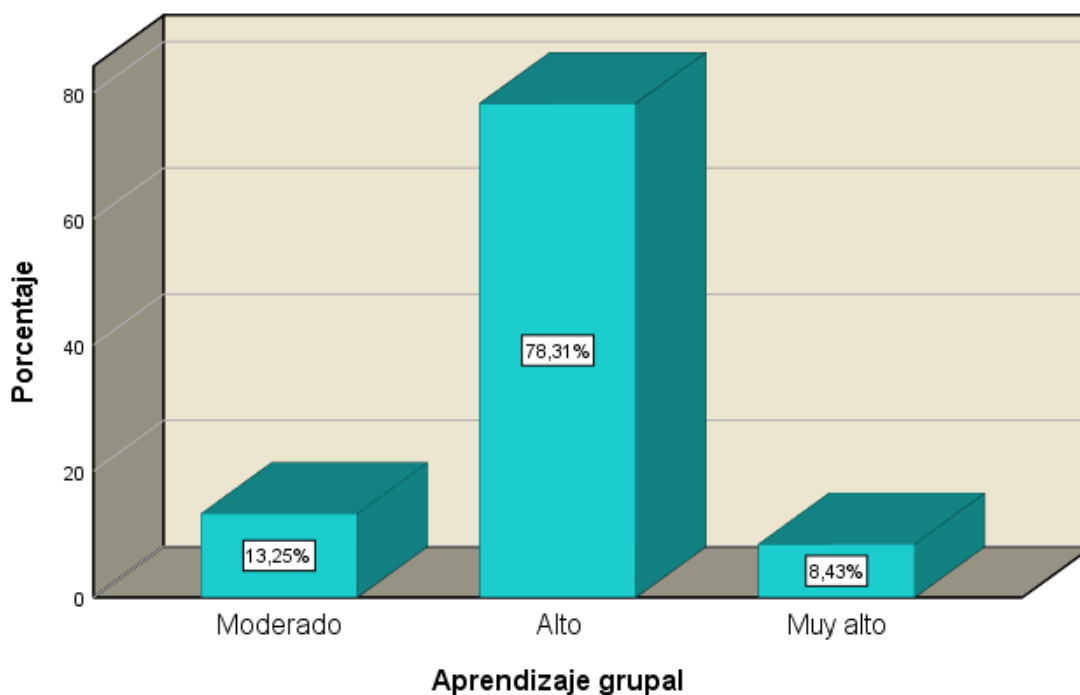


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje grupal en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 10 y figura 3, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 78.31% tiene un nivel alto, el 13.25% tiene un nivel moderado y el 8.43% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje grupal en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 11

Nivel de la dimensión aprendizaje organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	12	14,5	14,5	14,5
Alto	69	83,1	83,1	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

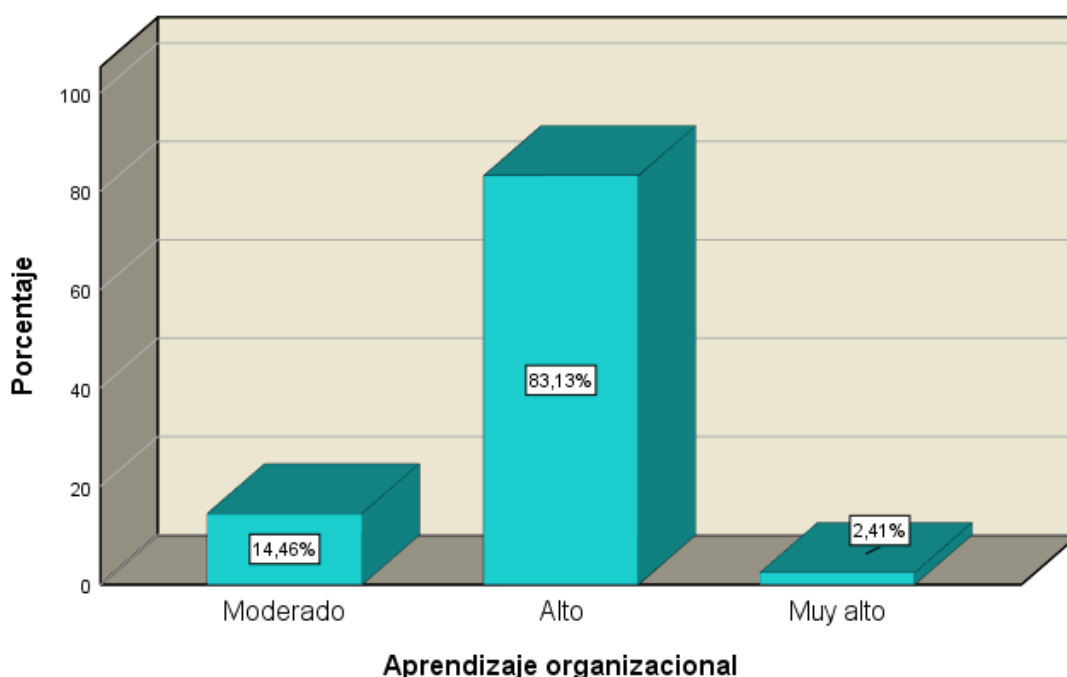


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 11 y figura 4, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 83.13% tiene un nivel alto, el 14.46% tiene un nivel moderado y solamente el 2.41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 12

Nivel de la dimensión cultura del aprendizaje organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,6	3,6	3,6
Moderado	22	26,5	26,5	30,1
Alto	58	69,9	69,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

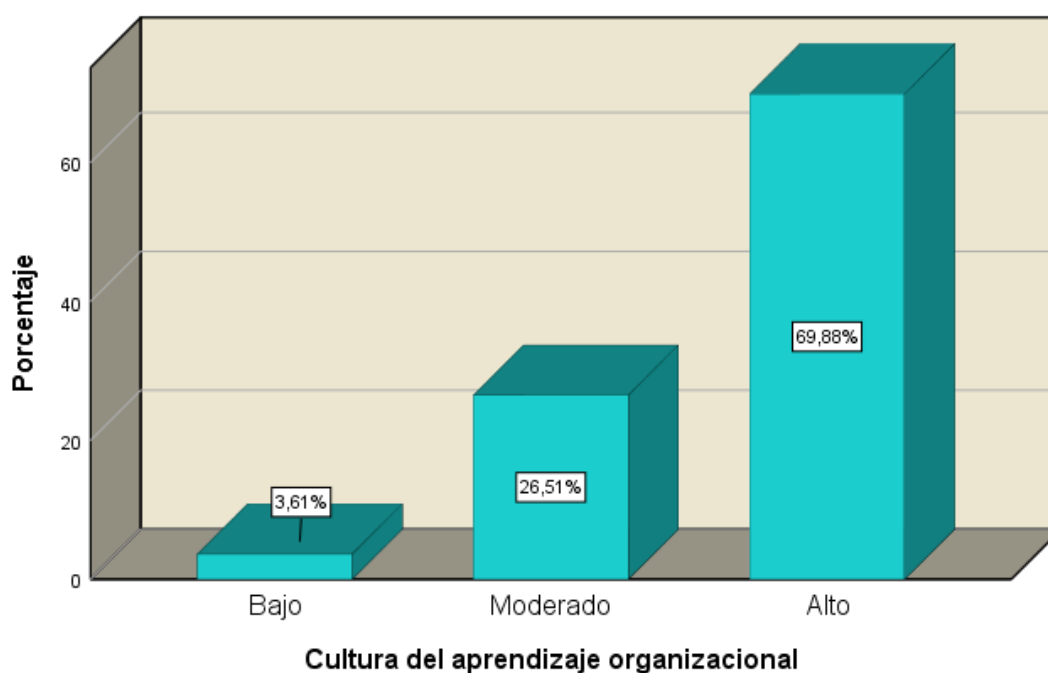


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de cultura del aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 12 y figura 5, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 69,88% tiene un nivel alto, el 26,51% tiene un nivel moderado y solamente el 3,61% tiene un nivel bajo, respecto de los niveles de cultura del aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 13

Nivel de la dimensión transferencia de información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	6,0	6,0	6,0
Moderado	29	34,9	34,9	41,0
Alto	47	56,6	56,6	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

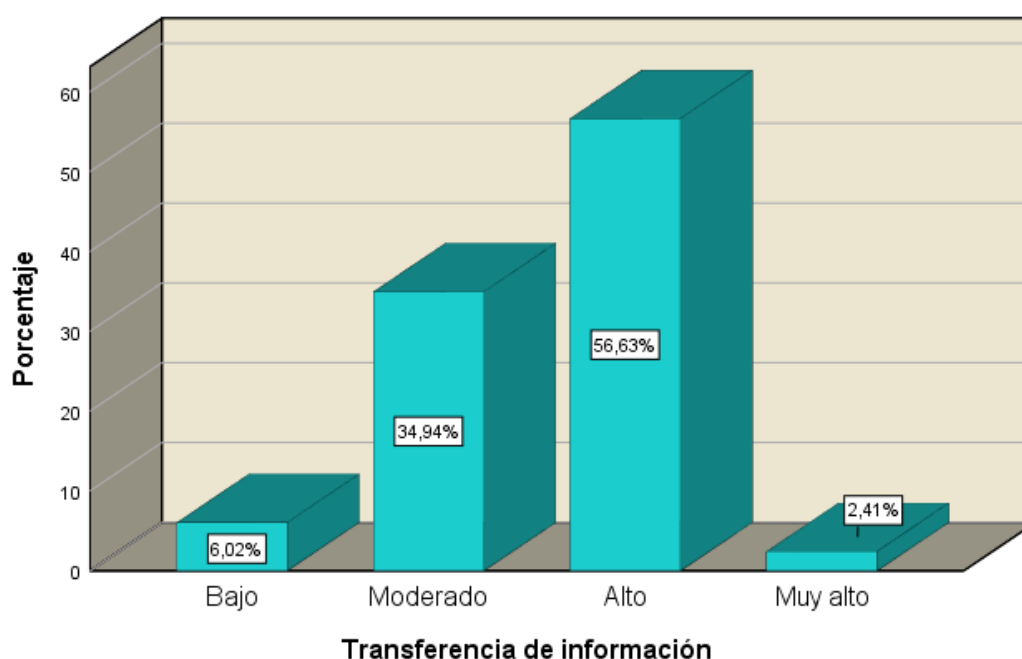


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles de transferencia de información en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 13 y figura 6, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 6.02% tiene un nivel bajo, el 34.94% tiene un nivel moderado, el 56.63% tiene un nivel alto y solamente el 2.41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de transferencia de información en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 14

Nivel de la dimensión formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,2	1,2	1,2
Moderado	25	30,1	30,1	31,3
Alto	54	65,1	65,1	96,4
Muy alto	3	3,6	3,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

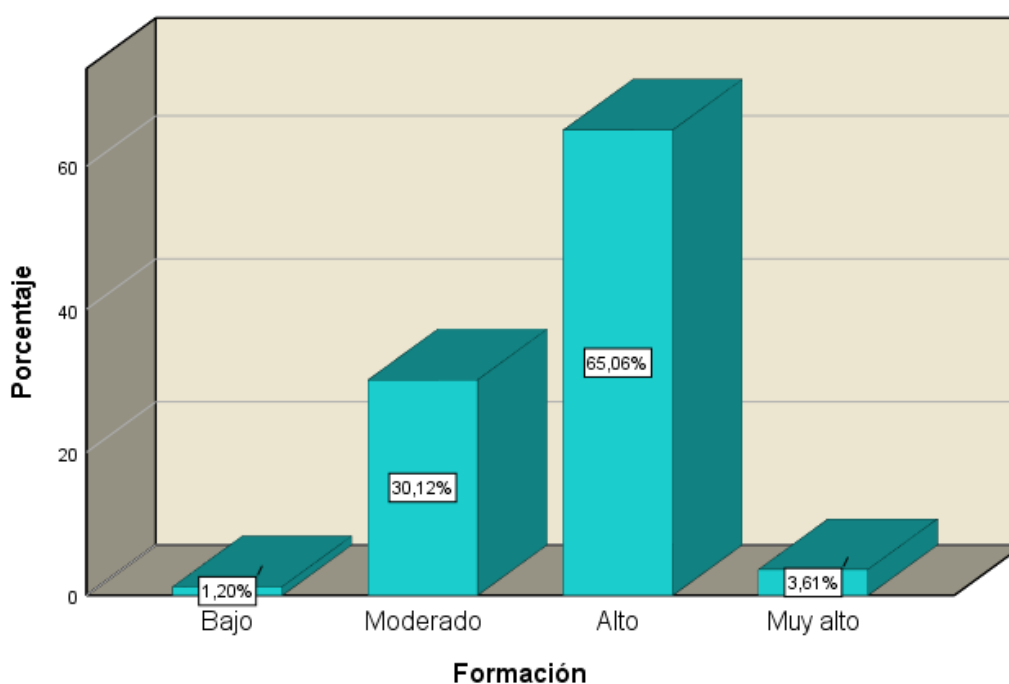


Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de formación en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

La tabla 14 y figura 7, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que solamente el 1.20% tiene un nivel bajo, el 30.12% tiene un nivel moderado, el 65.06% tiene un nivel alto y el 3.61% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de formación en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 15

Niveles de calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	16	19,3	19,3	19,3
Alto	66	79,5	79,5	98,8
Muy alto	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

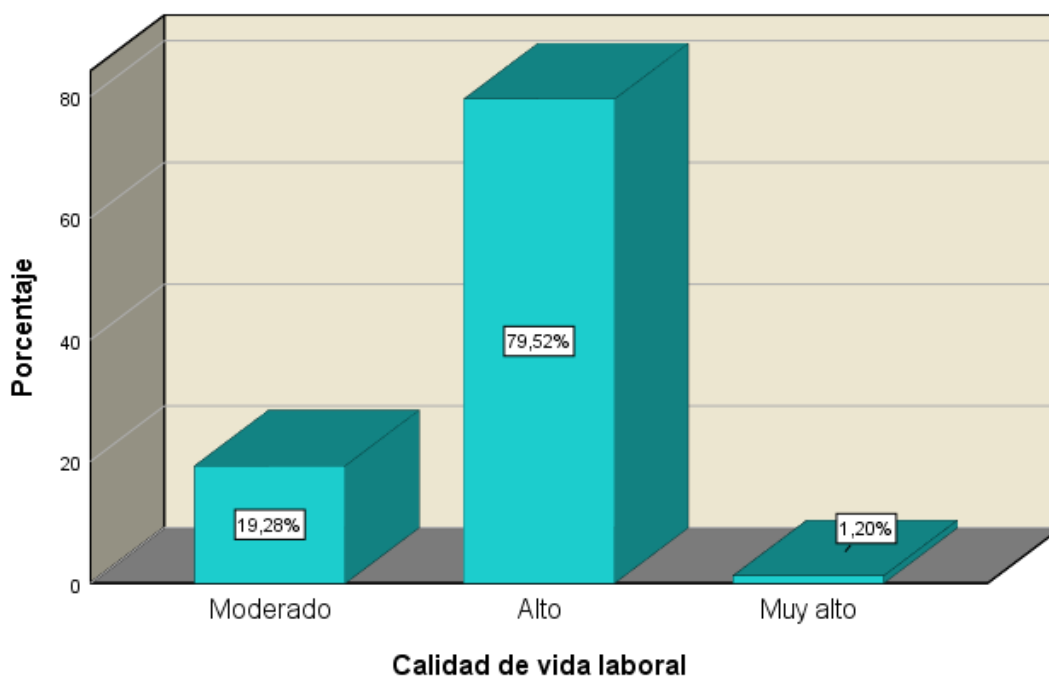


Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de calidad de vida laboral en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 8, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 19.28% tiene un nivel moderado, el 79.52% tiene un nivel alto y solamente el 1.20% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de calidad de vida laboral en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 16

Niveles de soporte institucional para el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,2	1,2	1,2
Moderado	15	18,1	18,1	19,3
Alto	66	79,5	79,5	98,8
Muy alto	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

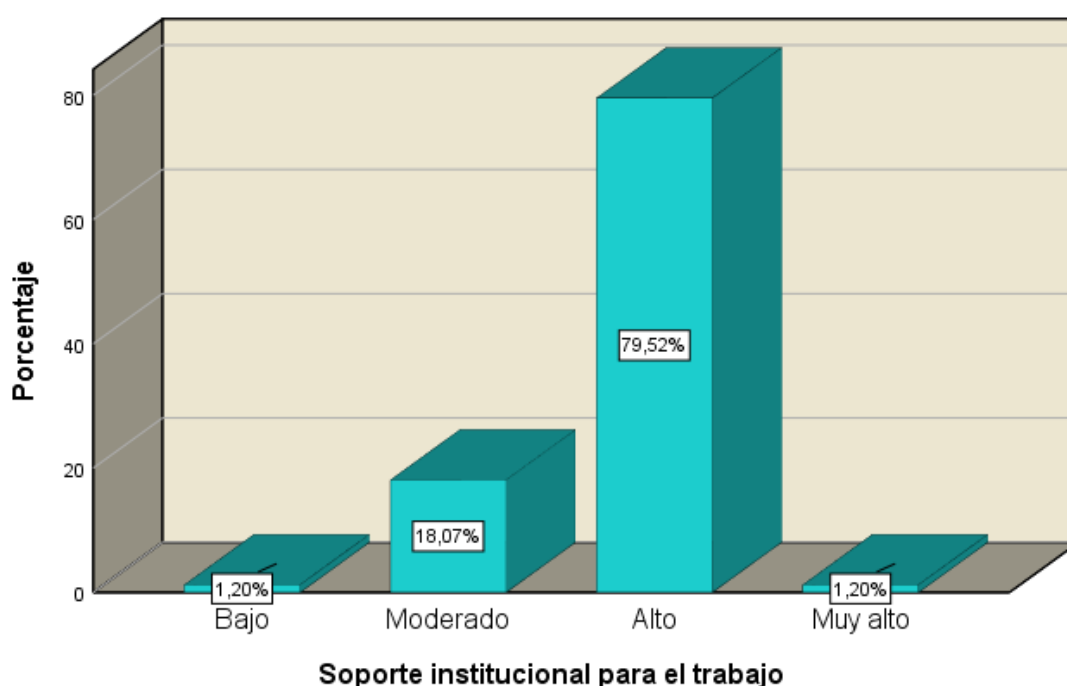


Figura 9. Distribución porcentual de los niveles de soporte institucional para el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 9, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 18,07% tiene un nivel moderado, el 79,52% tiene un nivel alto y solamente el 1,20% tienen niveles bajo y muy alto, respecto de los niveles de soporte institucional para el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 17

Niveles de seguridad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	6,0	6,0	6,0
Moderado	14	16,9	16,9	22,9
Alto	63	75,9	75,9	98,8
Muy alto	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

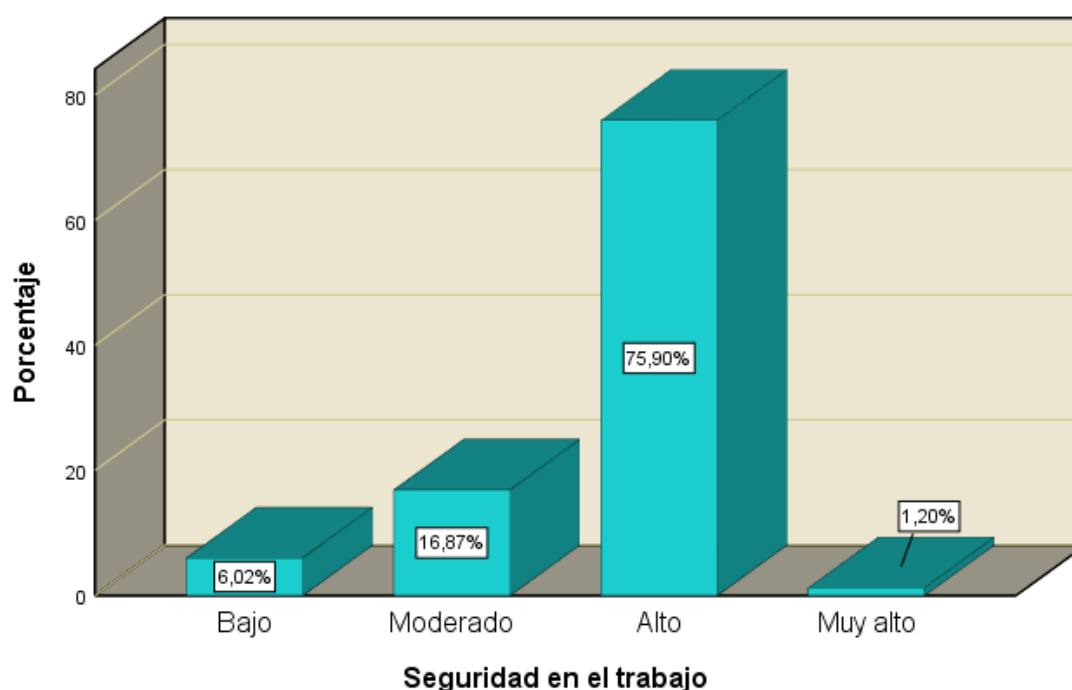


Figura 10. Distribución porcentual de los niveles de seguridad en el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 10, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 6.02% tiene un nivel bajo, el 16.87% tiene un nivel moderado, el 75.90% tiene un nivel alto y solamente el 1.20% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de seguridad en el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 18

Niveles de integración al puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	8	9,6	9,6	9,6
Alto	71	85,5	85,5	95,2
Muy alto	4	4,8	4,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

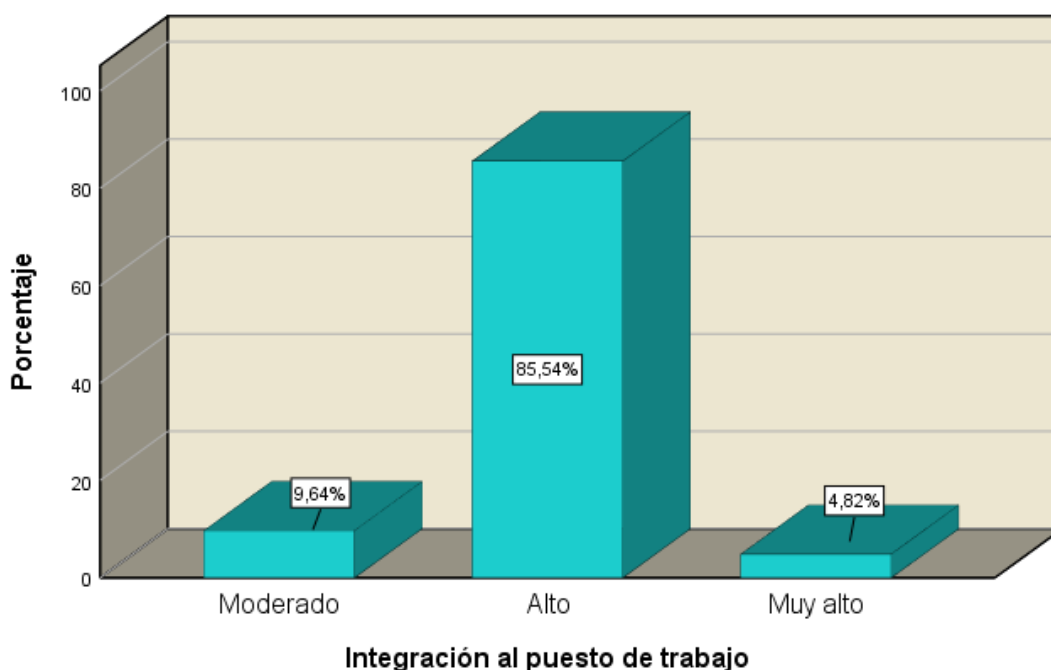


Figura 11. Distribución porcentual de los niveles de integración al puesto de trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 11, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 9.64% tiene un nivel moderado, el 85.54% tiene un nivel alto y el 4.82% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de integración al puesto de trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 19

Niveles de satisfacción por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	10	12,0	12,0	12,0
Alto	71	85,5	85,5	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

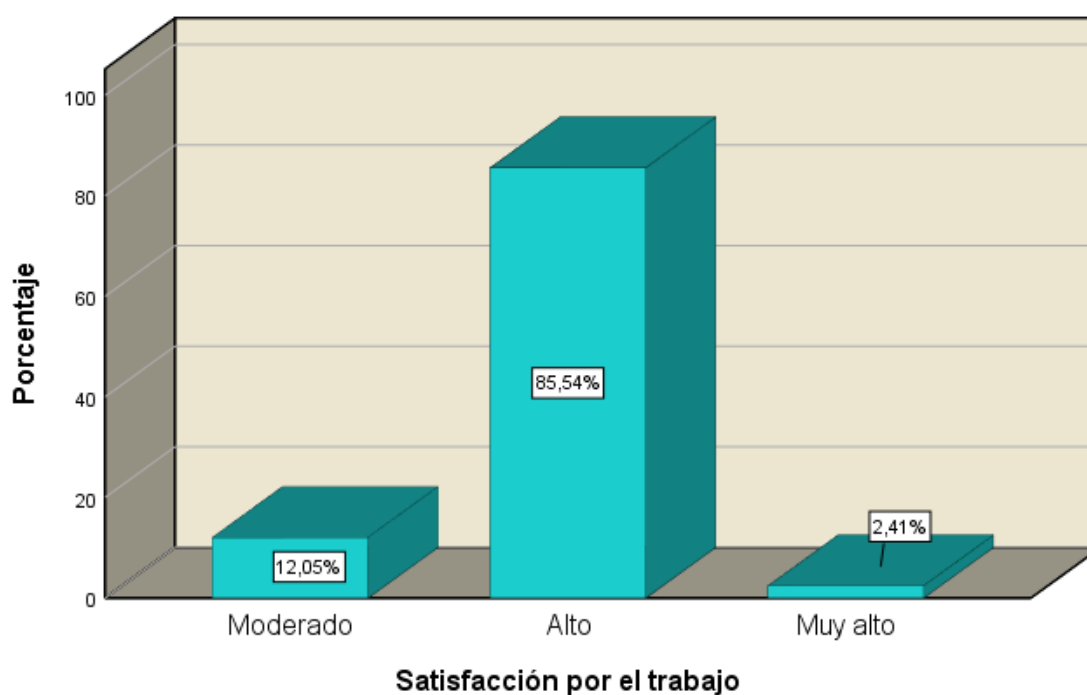


Figura 12. Distribución porcentual de los niveles de satisfacción por el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 12, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 12,05% tiene un nivel moderado, el 85,54% tiene un nivel alto y el 2,41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de satisfacción por el trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 20

Niveles de bienestar logrado a través del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	12	14,5	14,5	14,5
Alto	69	83,1	83,1	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

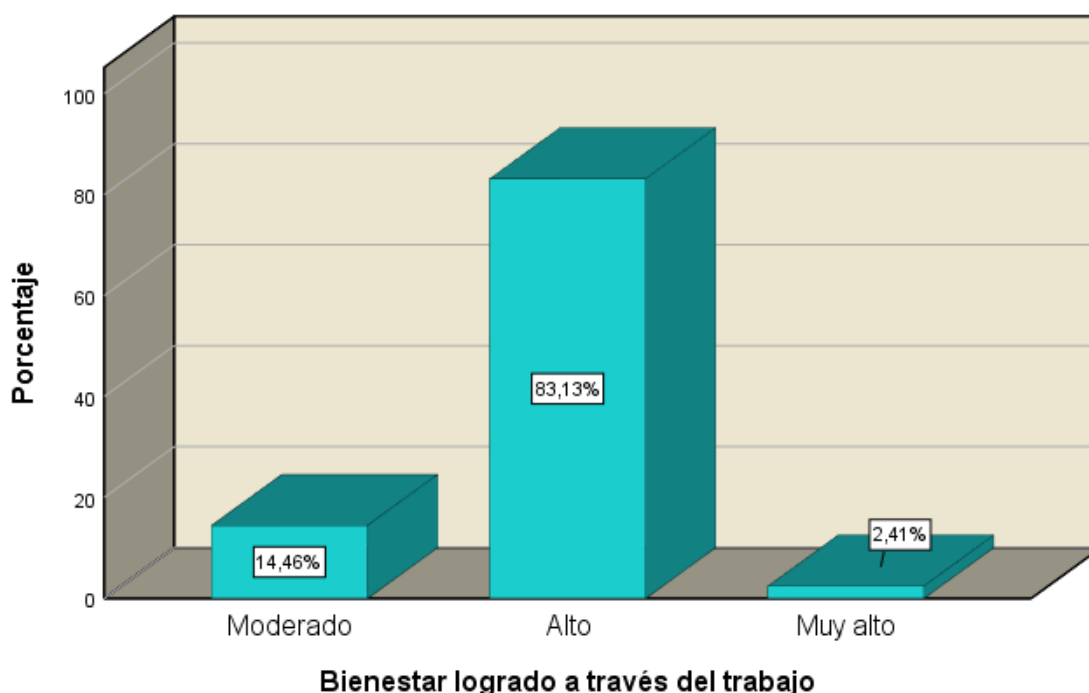


Figura 13. Distribución porcentual de los niveles de bienestar logrado a través del trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 13, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 14.46% tiene un nivel moderado, el 83.13% tiene un nivel alto y solamente el 2.41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de bienestar logrado a través del trabajo en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 21

Niveles de desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,6	3,6	3,6
Moderado	9	10,8	10,8	14,5
Alto	69	83,1	83,1	97,6
Muy alto	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

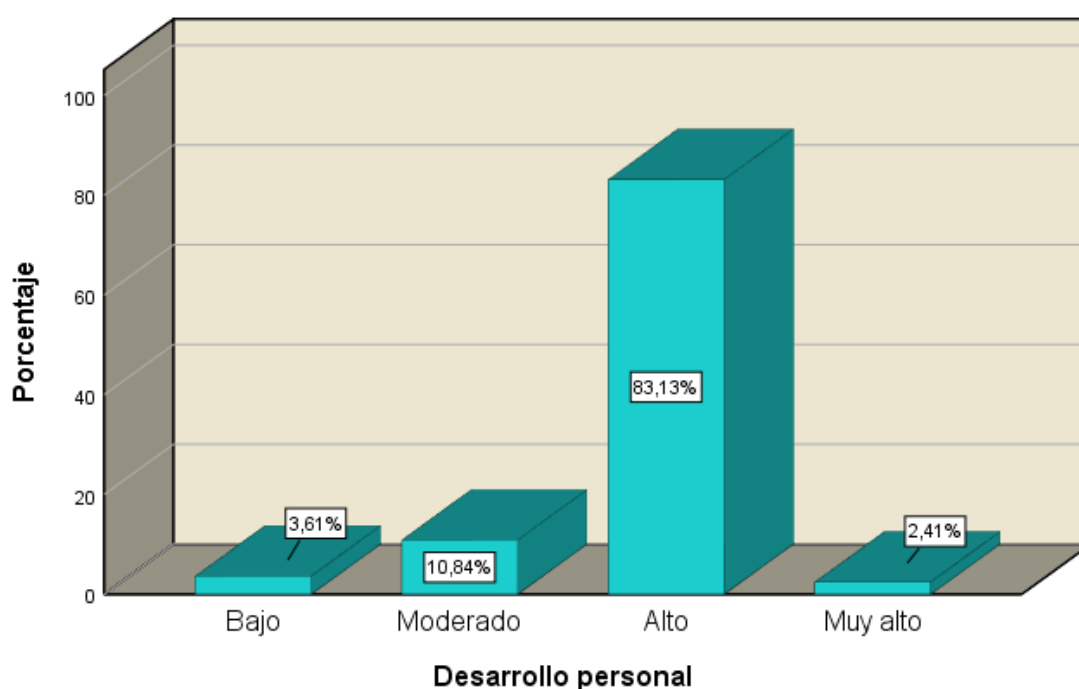


Figura 14. Distribución porcentual de los niveles de desarrollo personal en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 14, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 3.61% tiene un nivel bajo, el 10.84% tiene un nivel moderado, el 83.13% tiene un nivel alto y solamente el 2.41% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 22

Niveles de administración del tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,6	3,6	3,6
Moderado	14	16,9	16,9	20,5
Alto	65	78,3	78,3	98,8
Muy alto	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

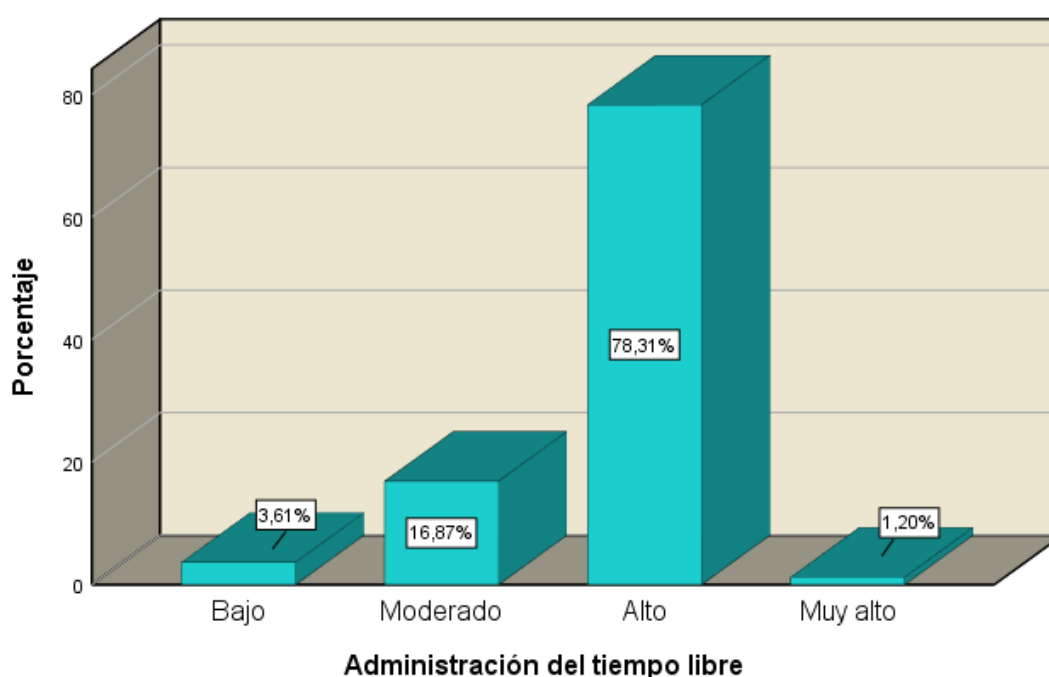


Figura 15. Distribución porcentual de los niveles de administración del tiempo libre en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo

Interpretación:

En la tabla 22 y figura 15, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 3.61% tiene un nivel bajo, el 16.87% tiene un nivel moderado, el 78.31% tiene un nivel alto y solamente el 1.20% tiene un nivel muy alto, respecto de los niveles de administración del tiempo libre en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 23

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral

			Calidad de vida Laboral			Total
			Moderado	Alto	Muy Alto	
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	9	11	0	20
		% del total	10,8%	13,3%	0,0%	24,1%
	Alto	Recuento	7	55	0	62
		% del total	8,4%	66,3%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total		Recuento	16	66	1	83
		% del total	19,3%	79,5%	1,2%	100,0%

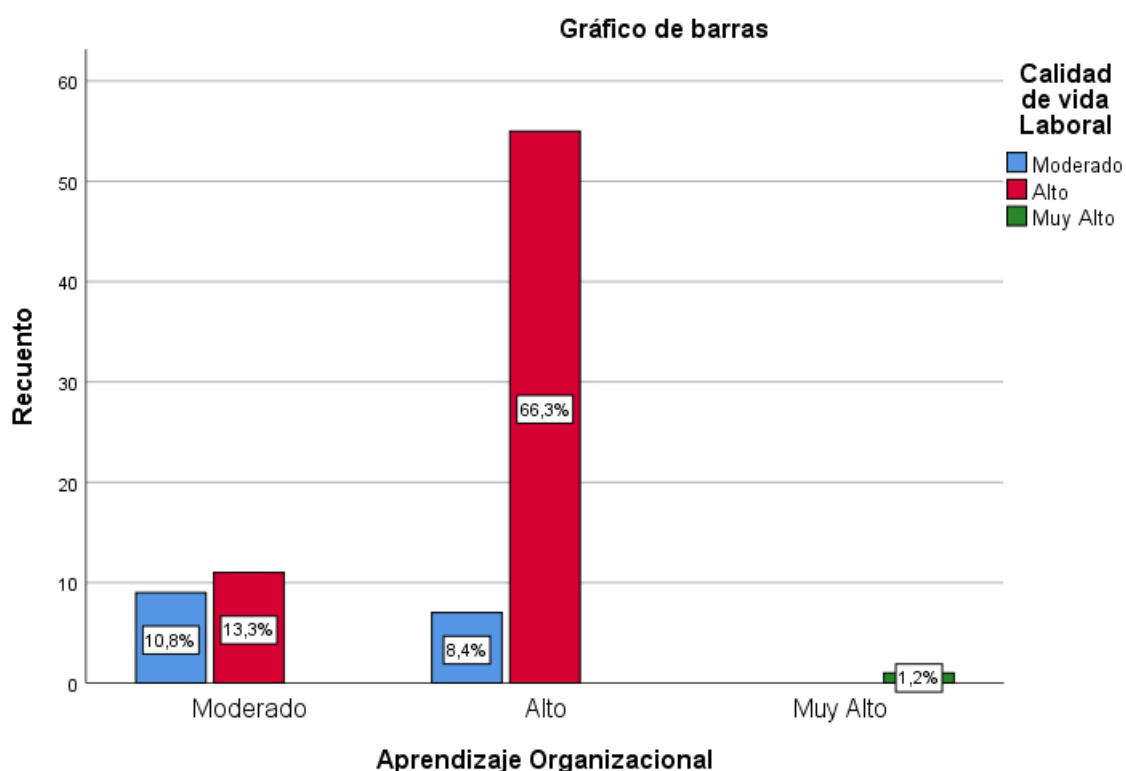


Figura 16. Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral

Interpretación:

La tabla 23 y figura 16 muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 66.3% del aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral tienen un nivel alto, el 13.3% del aprendizaje organizacional es de nivel moderado y la calidad de vida laboral un nivel alto, y solamente el 10.8% del aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 24

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo

		Soporte institucional para el trabajo					Total
		Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto		
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	1	7	12	0	20
		% del total	1,2%	8,4%	14,5%	0,0%	24,1%
	Alto	Recuento	0	8	54	0	62
		% del total	0,0%	9,6%	65,1%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total	Recuento	1	15	66	1	83	
	% del total	1,2%	18,1%	79,5%	1,2%	100,0%	

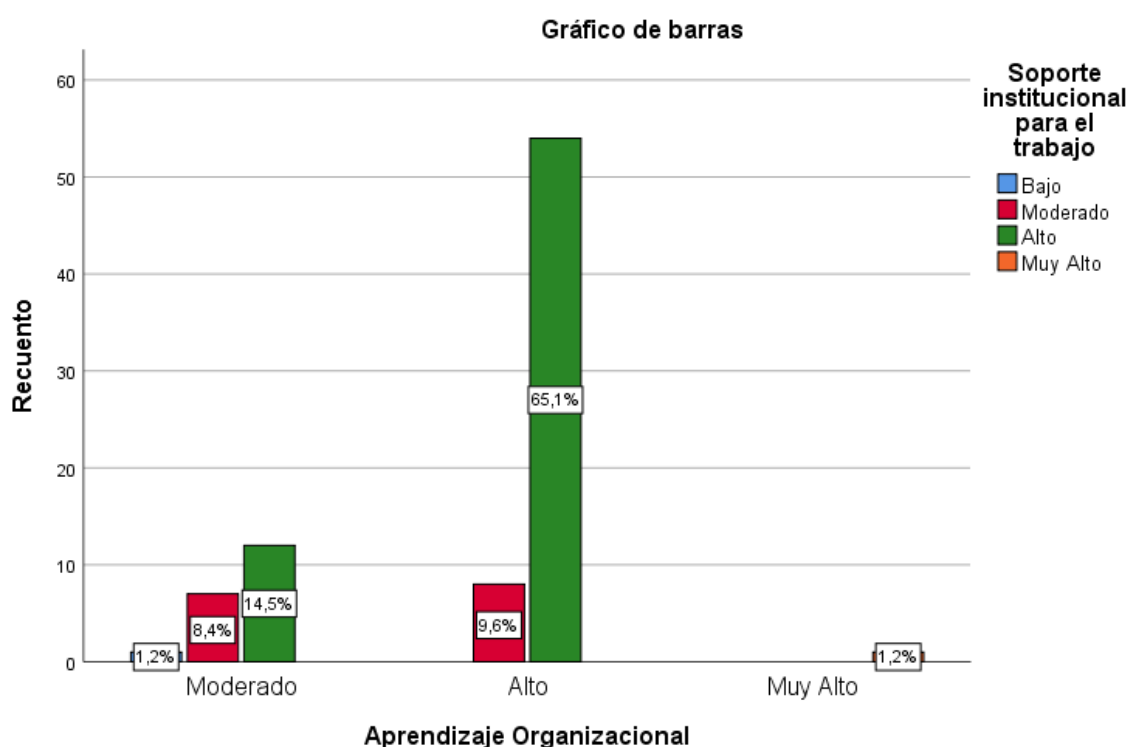


Figura 17. Aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo

Interpretación:

La tabla 24 y figura 17, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 65.1% del aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo tienen un nivel alto, el 14.5% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y el soporte institucional para el trabajo un nivel alto, y solamente el 8.4% del aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 25

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo

			Seguridad en el trabajo				Total
			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	3	5	12	0	20
		% del total	3,6%	6,0%	14,5%	0,0%	24,1%
	Alto	Recuento	2	9	51	0	62
		% del total	2,4%	10,8%	61,4%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total		Recuento	5	14	63	1	83
		% del total	6,0%	16,9%	75,9%	1,2%	100,0%

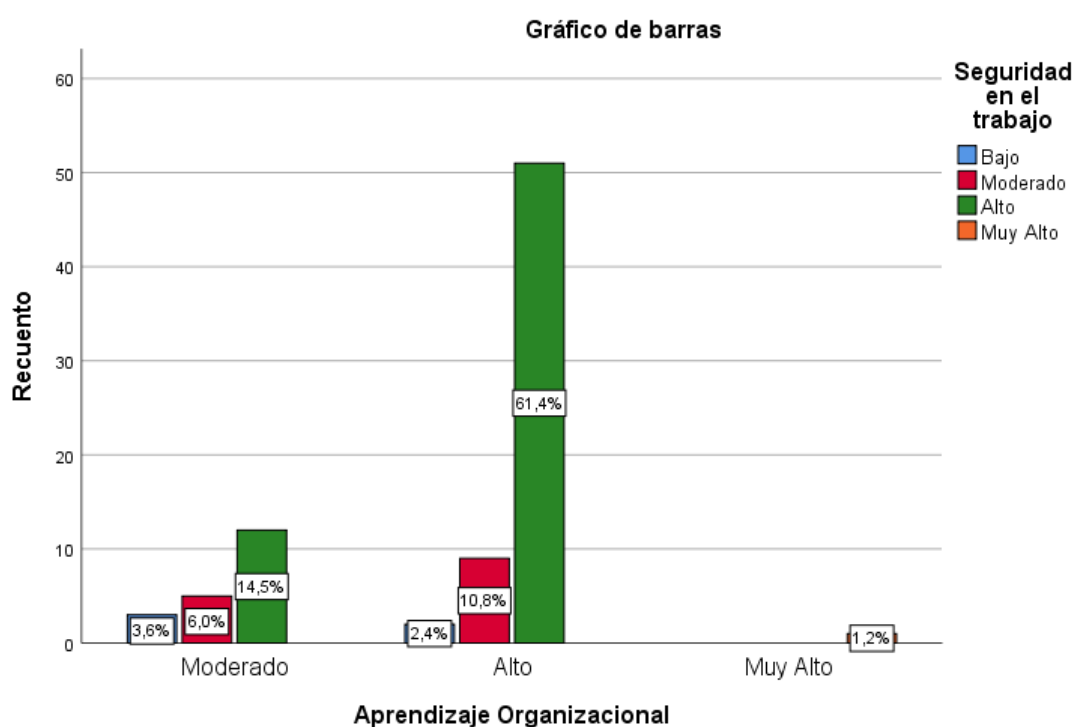


Figura 18. Aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo

Interpretación:

La tabla 25 y figura 18, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 61.4% del aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo tienen un nivel alto, el 14.5% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y la seguridad en el trabajo un nivel alto, y solamente el 10.8% del aprendizaje organizacional tiene un nivel alto y seguridad en el trabajo tiene un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 26

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo

			Integración al puesto de trabajo			Total
			Moderado	Alto	Muy Alto	
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	5	14	1	20
		% del total	6,0%	16,9%	1,2%	24,1%
	Alto	Recuento	3	57	2	62
		% del total	3,6%	68,7%	2,4%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total		Recuento	8	71	4	83
		% del total	9,6%	85,5%	4,8%	100,0%

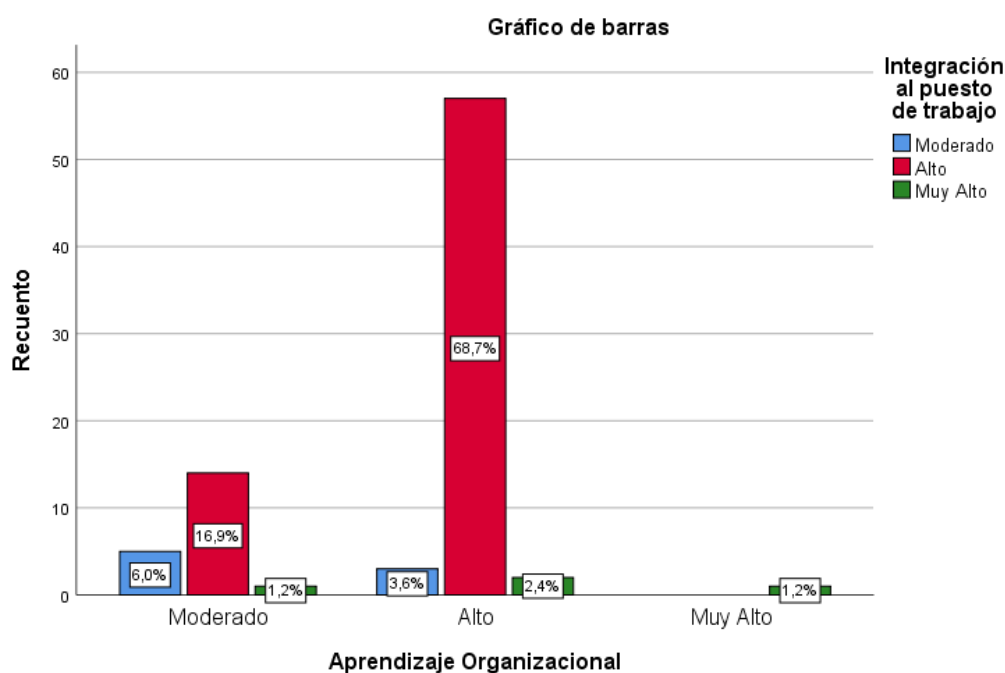


Figura 19. Aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo

Interpretación:

La tabla 26 y figura 19, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 68.7% del aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo tienen un nivel alto, el 16.9% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y la integración al puesto de trabajo un nivel alto, y solamente el 6.0% del aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 27

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo

		Satisfacción por el trabajo			Total	
		Moderado	Alto	Muy Alto		
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	5	14	1	20
		% del total	6,0%	16,9%	1,2%	24,1%
	Alto	Recuento	5	57	0	62
		% del total	6,0%	68,7%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total		Recuento	10	71	2	83
		% del total	12,0%	85,5%	2,4%	100,0%

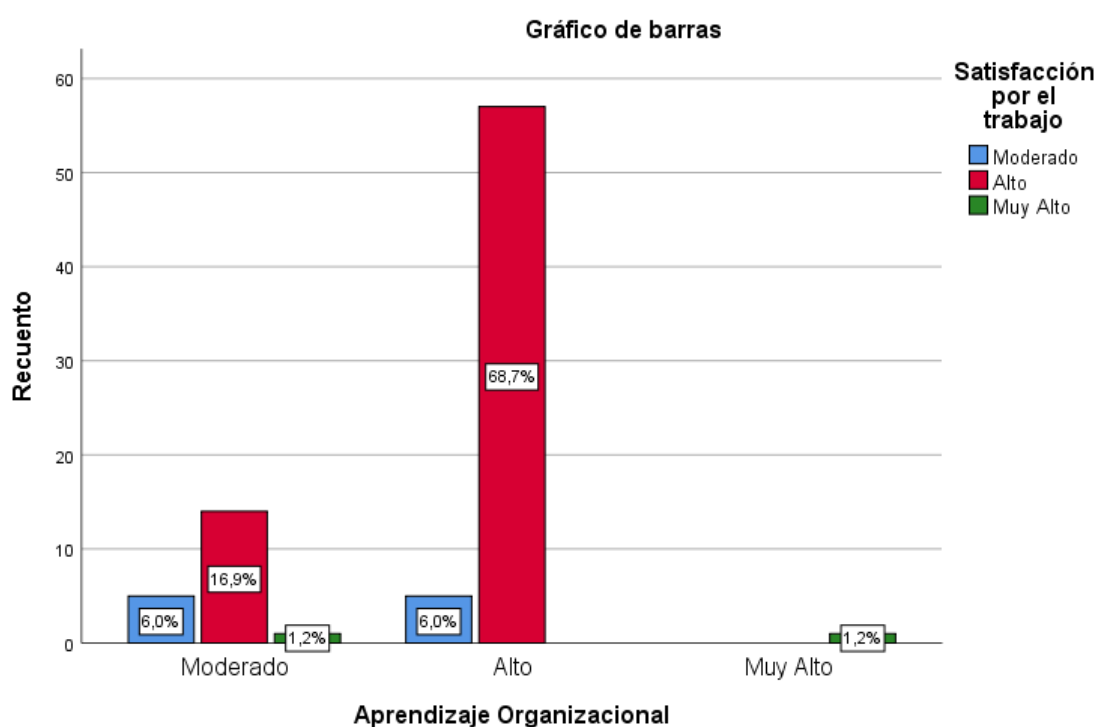


Figura 20. Aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo

Interpretación:

La tabla 27 y figura 20, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 68.7% del aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo tienen un nivel alto, el 16.9% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y la satisfacción por el trabajo con un nivel alto, y solamente el 6.0% del aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 28

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo

			Bienestar logrado a través del trabajo			Total
			Moderado	Alto	Muy Alto	
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	7	12	1	20
		% del total	8,4%	14,5%	1,2%	24,1%
	Alto	Recuento	5	57	0	62
		% del total	6,0%	68,7%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total		Recuento	12	69	2	83
		% del total	14,5%	83,1%	2,4%	100,0%

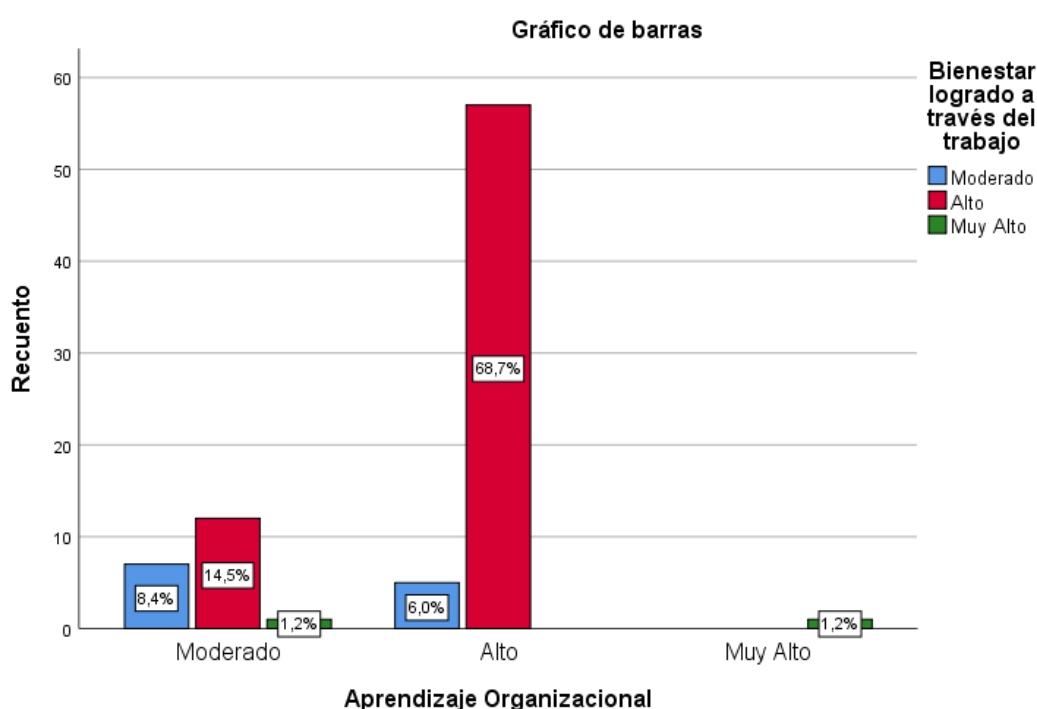


Figura 21. Aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo

Interpretación:

La tabla 28 y figura 21, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 68.7% del aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo tienen un nivel alto, el 14.5% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y el bienestar logrado a través del trabajo un nivel alto, y solamente el 8.4% del aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 29

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal

			Desarrollo personal				Total
			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	2	5	12	1	20
		% del total	2,4%	6,0%	14,5%	1,2%	24,1%
	Alto	Recuento	1	4	57	0	62
		% del total	1,2%	4,8%	68,7%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total	Recuento	3	9	69	2	83	
	% del total	3,6%	10,8%	83,1%	2,4%	100,0%	

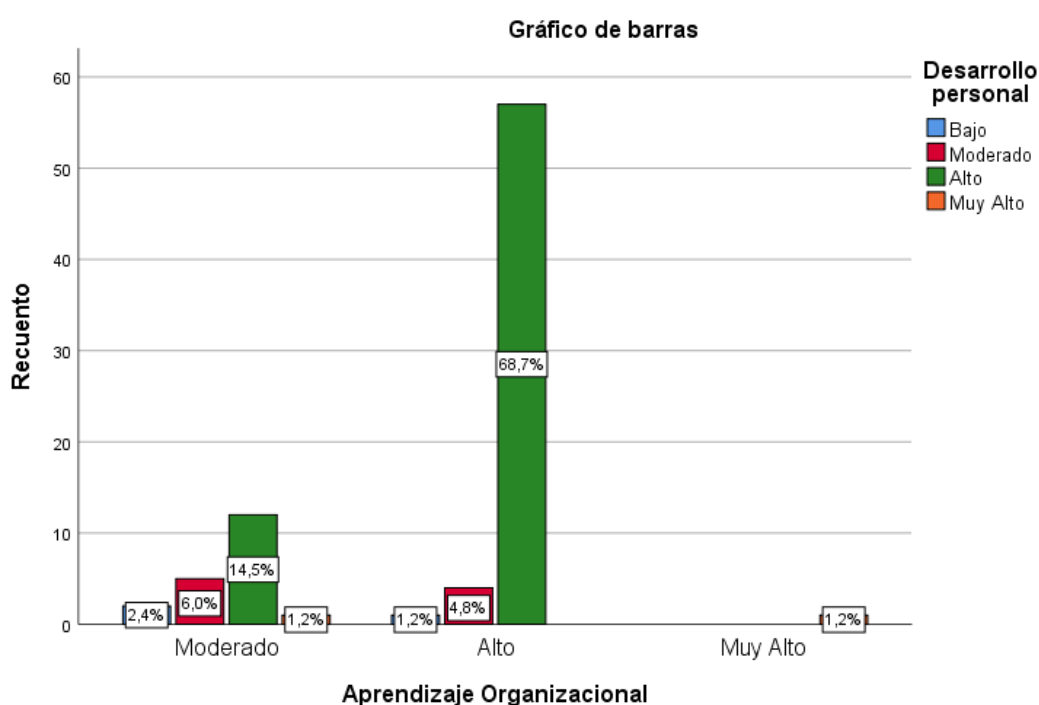


Figura 22. Aprendizaje organizacional y desarrollo personal

Interpretación:

La tabla 29 y figura 22, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 68.7% del aprendizaje organizacional y desarrollo personal tienen un nivel alto, el 14.5% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y el desarrollo personal un nivel alto, y solamente el 6.0% del aprendizaje organizacional y desarrollo personal tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Tabla 30

Tabla cruzada entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre

			Adm. del tiempo libre				
			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	Total
Aprendizaje Organizacional	Moderado	Recuento	2	6	11	1	20
		% del total	2,4%	7,2%	13,3%	1,2%	24,1%
	Alto	Recuento	1	8	53	0	62
		% del total	1,2%	9,6%	63,9%	0,0%	74,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
Total	Recuento	3	14	65	1	83	
	% del total	3,6%	16,9%	78,3%	1,2%	100,0%	

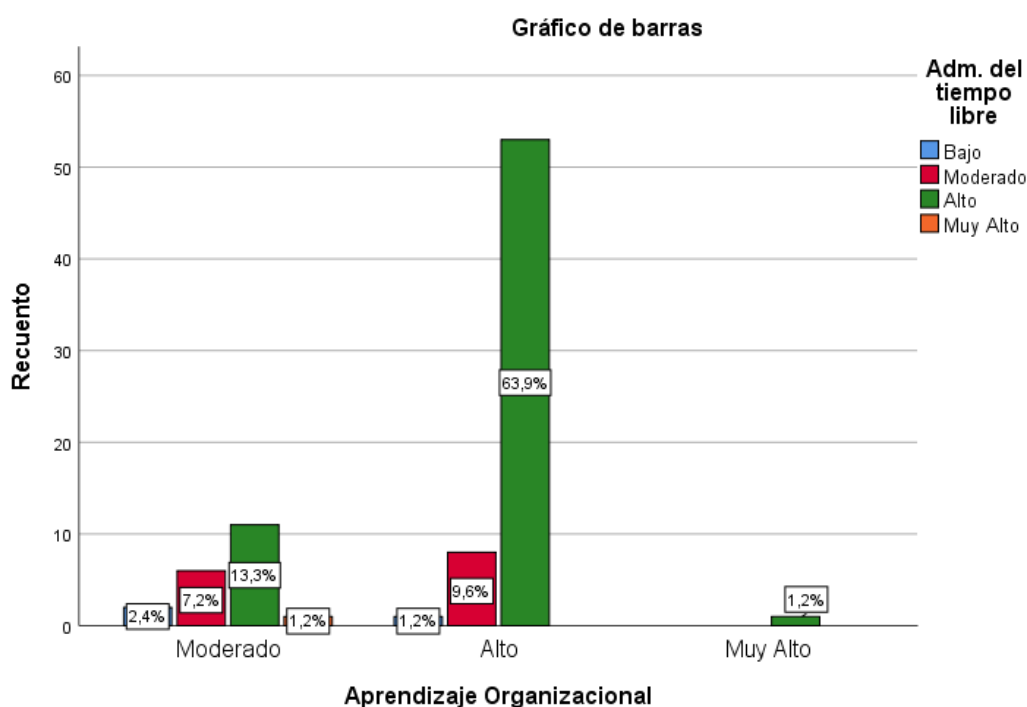


Figura 23. Aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 10, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 66.9% del aprendizaje organizacional Administración del tiempo libre tienen un nivel alto, el 13,3% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y la Administración del tiempo libre un nivel alto, y solamente el 9.6% del aprendizaje organizacional tiene un nivel alto y Administración del tiempo libre tienen un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

3.2. Análisis inferencial

Teniendo en cuenta que el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral son variables cualitativas ordinales, y que el enfoque de la presente investigación es cuantitativo, no corresponde prueba de normalidad a las variables, por lo que utilizó el método estadístico del Rho de Spearman, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el coeficiente de correlación de Spearman puede tener un valor desde -1.0 (correlación negativa perfecta) hasta +1.0 (correlación positiva perfecta), y cuando el valor es 0.0, no hay correlación (p. 322). El rango de valores ha sido expresado por diferentes autores en escalas, como la que se muestra a continuación:

Tabla 31

Interpretación del coeficiente rho de Spearman

Valor	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

3.3. Prueba de hipótesis

Antes del desarrollo de las pruebas, se muestran las bases teóricas para la interpretación de los resultados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el nivel de significancia de una evaluación estadística es un grado de la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador. Actualmente hay dos niveles de significancia consensuados en ciencias sociales:

- a) Nivel de significancia de 0.05, que significa que el investigador tiene 95% de certeza para realizar una generalización sin error y un 5% como margen de error. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos sumando la unidad.
- b) Nivel de significancia de 0.01, que significa que el investigador tiene 99% en su favor y 1% en contra ($0.99 + 0.01 = 1.00$) para generalizar sin temor.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 32

Grado de correlación entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral

			Aprendizaje Organizacional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 32, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente Rho de Spearman tiene un valor de (0,669); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 33

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión soporte institucional para el trabajo

				Aprendizaje Organizacional	Soporte institucional para el trabajo
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,561**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	83	83	
Soporte institucional para el trabajo		Coefficiente de correlación	,561**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	83	83	

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

Interpretación:

En base a la tabla 33, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). El coeficiente Rho de Spearman tiene un valor de (0,561); por lo tanto, es significativo. En base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 34

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión seguridad en el trabajo

			Aprendizaje Organizacional	Seguridad en el trabajo
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 34, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,528); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 35

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión integración al puesto de trabajo

			Aprendizaje Organizacional	Integración al puesto de trabajo
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
Rho de Spearman	Integración al puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 35, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,390); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional y integración al puesto de trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 36

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión satisfacción por el trabajo

			Aprendizaje Organizacional	Satisfacción por el trabajo
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 36, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,513); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 37

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo

			Aprendizaje Organizacional	Bienestar logrado a través del trabajo
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 37, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,468); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 38

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión desarrollo personal

			Aprendizaje Organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 38, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,519); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Hipótesis específica 7

H₀: No existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

H₁: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Nivel de significación: Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables

Tabla 39

Grado de correlación entre la variable aprendizaje organizacional y la dimensión administración del tiempo libre

			Aprendizaje Organizacional	Administración del tiempo libre
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Administración del tiempo libre	Coefficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Interpretación:

En base a la tabla 39, ya que el p-valor (Sig. = 0,000) es menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁: hipótesis de investigación). El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de (0,414); por lo tanto, es significativo. En consecuencia, en base a los valores de la Tabla 31, podemos afirmar que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional administración del tiempo libre en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

IV. DISCUSIÓN

Se planteó en el objetivo general de la presente investigación establecer la relación existente entre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; en este caso, la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas.

De los resultados obtenidos y su respectivo análisis, y de acuerdo a lo planteado en la hipótesis general, se determinó que existe relación significativa ente el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, pues presentan un nivel de correlación positiva considerable con un valor del Rho de Spearman de 0,669, y a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95%, rechazándose la hipótesis nula.

Asimismo, al relacionar el aprendizaje organizacional con cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral a través de las hipótesis específicas, se obtuvo lo siguiente: entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,561$; entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,528$; entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo existe un nivel de correlación positiva media con un valor de $Rho = 0,390$; entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,513$; entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo existe un nivel de correlación positiva media con un valor de $Rho = 0,468$; entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,519$; mientras que entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre existe un nivel de existe correlación positiva media con un valor de $Rho = 0,414$. Los resultados nos muestran que se ha comprobado lo manifestado en la hipótesis general, así como en las siete hipótesis específicas.

De acuerdo a la investigación realizada por Arenas (2013), en la que busca determinar la relación entre las variables resistencia al cambio y aprendizaje organizacional innovador, con una muestra de 77 personas, obtuvo una correlación significativa entre las dos variables con un coeficiente de correlación r de 0,694, que es un nivel de correlación

positiva media. Cabe señalar que en esta investigación se realizó en instituciones educativas públicas y la población estuvo compuesta por el personal docente y directivo de los mismos. Si bien es cierto que se utilizó el método estadístico correlacional de Pearson para el análisis de correlación de las variables, podemos realizar una comparación como por ejemplo, si los directores de los colegios analizan los problemas en grupo con los profesores, para encontrar alternativas como un todo, el 16,90% respondió que siempre, el 35,21% casi siempre, el 30,99% casi nunca y finalmente, el 16,90% nunca. En el presente trabajo, podemos encontrar similitud en la dimensión aprendizaje grupal de la variable aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, pues el 78.31% considera que existe un nivel alto, el 13.25% moderado y el 8.43% que existe un nivel muy alto.

En el trabajo de investigación realizado por Perozo y Raspa (2013), los investigadores buscaron establecer el grado de relación entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en centros educativos. Con una población de 60 docentes y 7 directivos, para un total de 67 encuestados, se obtuvo una correlación positiva alta entre ambas variables, con un valor del coeficiente de Spearman de $\rho = 0,752$ en dichas instituciones educativas, lo cual se asemeja al nivel de correlación positiva considerable con un valor del Rho de Spearman de 0,669 obtenido en esta investigación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral. Podemos mencionar la dimensión estilos de aprendizaje organizacional, con una media de frecuencias de los directores de 64.28% con la opción siempre y un 35.71% para casi siempre, y para los profesores, el 79.58% contestó siempre y el 19.58% casi siempre. En el presente trabajo, el 83.13% considera que existen niveles altos de esta dimensión, el 14.46% un nivel moderado y el 2.41% un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje organizacional.

Araiza, De la Garza y Ramírez (2014), investigaron la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño operativo percibido a una población de 391 empleados de fábricas mexicanas y para medir la relación entre ambas variables se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, concluyendo que existe correlación positiva media entre los niveles de aprendizaje organizacional de acuerdo a los valores: aprendizaje organizacional individual (0,397), aprendizaje organizacional por grupo (0,437) y aprendizaje organizacional (0,477), comparado con el desempeño operativo percibido. Cabe

señalar que en la investigación de Araiza, De la Garza y Ramírez (2014) se consideraron 3 dimensiones para el aprendizaje organizacional. En la presente investigación se trabajó con seis dimensiones para esta variable, obteniéndose un coeficiente de correlación $\rho=0,669$ entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral, siendo un nivel de correlación positiva considerable.

En el trabajo de García, González, Aldrete, Acosta y León (2014), que buscaron establecer el grado de relación entre las variables calidad de vida en el trabajo y síntomas del estrés, se obtuvo una relación significativa entre dichas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson entre $-0,10$ y $-0,25$, siendo una correlación negativa débil, en empleados administrativos de una universidad pública. Es notorio en este resultado la relación inversa entre calidad de vida laboral y estrés, lo cual contrasta con nuestro resultado de un nivel de correlación positiva moderada con un valor de $0,669$ entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral. Se hace notar una diferencia entre las frecuencias de los resultados, pues en el trabajo de García, González, Aldrete, Acosta y León (2014) se obtuvo el nivel bajo con frecuencias más altas, incluso en la dimensión seguridad en el trabajo, con porcentajes similares en los niveles bajo, medio y alto; en contraste con el presente trabajo en el que el nivel alto obtuvo los porcentajes más altos de frecuencia.

La investigación de García y Forero (2014), que buscó establecer la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional, se realizó con un muestreo de 101 personas, demostrándose que casi todas las dimensiones de la disposición al cambio organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva en niveles medio y considerable con las dimensiones de calidad de vida laboral, excepto con la dimensión resistencia al cambio, la cual presenta relación negativa en nivel débil y medio. Los resultados a través del Rho de Spearman se obtuvieron con una correlación significativa al 0.001 y una significancia de 0.01 . En este trabajo también se verifica que existen dimensiones de la calidad de vida laboral que presentan niveles medios de correlación respecto de la disposición al cambio organizacional, tal como en el caso de la presente investigación, con un valor de $0,669$ entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral, verificándose una correlación positiva moderada.

Castro (2016), en su investigación para establecer la relación entre las variables gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional encuestó a una muestra de 109 profesores. La conclusión de la investigación estableció que hay una relación positiva entre gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en los centros educativos estudiados, con los siguientes valores: $Rho = .732$ y $Sig. = .000$. Este valor del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación positiva considerable entre ambas variables, lo cual es similar al resultado obtenido en la presente investigación, con un $Rho = 0,669$, estableciéndose una correlación positiva considerable.

El trabajo de investigación de Quispe y Vigo (2017), que buscó establecer la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral, con una población de 157 docentes, se concluyó que existe relación significativa y positiva muy fuerte entre ambas variables con un valor de ($Rho = 0,89$). De acuerdo al método estadístico del Rho de Spearman aplicado a las dimensiones de ambas variables, se determina que estas correlaciones se encuentran en el nivel de correlación positiva entre media y considerable, similar al resultado de la presente investigación, con una correlación positiva considerable de $Rho = 0,669$ entre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Chambilla (2017), investigó el nivel de relación existente entre las variables calidad de vida laboral y productividad. Con una muestra de 38 empleados, se determinó que existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral y productividad a través del Rho de Spearman, con un valor de 0,542; siendo esta una correlación positiva considerable. El 18.4% de encuestados que están en un bajo nivel de seguridad laboral, tienen un nivel bajo de productividad, el 23.7% que está en el nivel moderado de seguridad laboral, presentan un nivel bajo de productividad y el 7.9% de quienes se encuentran en el nivel alto de seguridad laboral, presentan un nivel alto de productividad. En la presente investigación, el 61.4% del aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo tienen un nivel alto, el 14.5% del aprendizaje organizacional tiene un nivel moderado y la seguridad en el trabajo un nivel alto, y el 10.8% del aprendizaje organizacional tiene un nivel alto y seguridad en el trabajo tiene un nivel moderado respectivamente, respecto al personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

Cipriano (2017), estudió la relación entre las variables dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo. Con una población de 300 empleados y una muestra de 169 personas, concluye en que existe relación significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación positiva muy fuerte, Rho de Spearman de 0,847 y nivel de significancia Sig.< .05. En su trabajo, la variable calidad de vida en el trabajo presenta tres dimensiones, mientras que en la presente investigación se consideraron siete. En cuanto a la dimensión seguridad laboral, se obtuvo que el 41.4% de los encuestados consideran que existe un nivel bajo, el 48.5% en nivel medio y el 10.1% un nivel alto. En la presente investigación, el 6.02% de encuestados considera que existe un nivel bajo, el 16.87% un nivel moderado, el 75.90% un nivel alto y el 1.20% que hay un nivel muy alto en una dirección del Viceministerio de Turismo.

Silverio (2018), buscó determinar la relación entre las variable calidad de vida laboral y estrés laboral. Con una población de 100 maestros se determinó una relación negativa débil y significativa entre estas variables, de valores rho = -0.398 y Sig.= .000, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de calidad de vida laboral disminuye el estrés laboral en los docentes. Este resultado contrasta con lo obtenido en la presente investigación, con un nivel de correlación positiva considerable, con un Rho de Spearman de 0,669, entre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral en la Dirección General de Juegos de Casino y Maquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo.

V. CONCLUSIONES

Primera:

De acuerdo a la hipótesis general, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,669, por lo que existe una correlación positiva considerable.

Segunda:

De acuerdo a la hipótesis específica 1, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,561, por lo que existe una correlación positiva considerable.

Tercera:

De acuerdo a la hipótesis específica 2, los resultados muestran que no existe relación significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,528, por lo que existe una correlación positiva considerable.

Cuarta:

De acuerdo a la hipótesis específica 3, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,390, por lo que existe una correlación positiva media.

Quinta:

De acuerdo a la hipótesis específica 4, los resultados muestran que existe relación significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia

calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,513, por lo que existe una correlación positiva considerable.

Sexta:

De acuerdo a la hipótesis específica 5, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,468, por lo que existe una correlación positiva media.

Sétima:

De acuerdo a la hipótesis específica 6, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,519, por lo que existe una correlación positiva considerable.

Octava:

De acuerdo a la hipótesis específica 7, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,414, por lo que existe una correlación positiva media.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A las autoridades de la Oficina General de Administración del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, se recomienda un perfeccionamiento de aquellos procesos que ya existen y que inciden directamente en fomentar y mejorar el aprendizaje organizacional de los trabajadores, por ejemplo, capacitaciones, diplomados, participaciones en foros nacionales e internacionales, conversatorios, actividades recreativas, etc. Para la mejora de la calidad de vida laboral ayudaría mucho el mejoramiento de la infraestructura de las oficinas en cuanto a espacio, capacitaciones sobre seguridad laboral y lograr que el trabajador se sienta identificado con su institución, a pesar de los problemas personales que pudiera uno tener, en busca del cumplimiento de los objetivos anuales. Se pueden elaborar encuestas anónimas para detectar los problemas y conocer el sentir de los trabajadores.

Segunda:

A la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, se sugiere lograr mayor diálogo con los trabajadores y analizar las recomendaciones que puedan tener éstos, para que los planteamientos que puedan realizar a la Alta Dirección puedan lograr la reestructuración de algunos procesos que permitan mejorar la calidad de vida laboral.

Tercera:

A las Direcciones de Control y Sanción y de Autorización y Registro, fomentar el aprendizaje individual de su personal por medio de talleres y cursos de capacitación, reforzando sus destrezas y habilidades; para que el aprendizaje organizacional permita hacer frente al medio exterior y adecuarse rápidamente a los cambios.

Cuarta:

A los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, se recomienda mantenerse firmes y unidos en la búsqueda de una mejora de las condiciones laborales en general, a pesar de las limitaciones legales que existen y ser conscientes que el nivel profesional que se ostenta debe ser demostrado en el centro de labores.

Quinta:

Establecer mecanismos de acercamiento entre trabajadores sindicalizados, aquellos que no lo están, y los directores, con el objetivo de mejorar las condiciones del ambiente de trabajo.

Sexta:

Finalmente, se recomienda desarrollar otras investigaciones que permitan comparar los resultados obtenidos en la presente investigación, y descartar así la validez de ciertos valores que tal vez pudieron obtenerse por parte de algunos colaboradores que se mostraron inicialmente reacios a la hora de aplicar las encuestas.

VII. REFERENCIAS

- Aguilera, A. (2017). *La gestión del conocimiento organizacional*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/312155359_la_gestion_del_conocimiento_organizacional.
- Alves, D., Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163.
- Araiza, Z., De la Garza, E. y Ramírez, M. (2014). El aprendizaje organizacional su relación con el desempeño operativo percibido: caso de grandes empresas manufactureras de la región centro del Estado de Coahuila. *Gestión de las Organizaciones rumbo al 3er milenio, De la Regionalización a la Globalización*, 2 – 22.
- Arenas, D. (2013). *La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Venezuela). Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-21T16:01:24Z-4809/Publico/arenas_patino_daryelis_maria.pdf.
- Arredondo, A. (2003). *Relación entre calidad de vida laboral y motivaciones psicosociales*. (Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas, Puebla, México). Recuperada de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/capitulo2.pdf
- Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Revista Estudios Gerenciales* (31), 62–67.
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revista Universitas Psicológica*, 6(2), 245-254.
- Castro, E. (2016). *Gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016*. (Tesis magisterial, Universidad Cesar Vallejo, Lima). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4870/Castro_AEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chambilla, U. (2017). *Calidad de vida laboral y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*. (Tesis magisterial, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7653/Chambilla_QUM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cerna, M. y Celidonio, Y. (2014). *La teoría motivacional de los dos factores de Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores en los hoteles de tres estrellas de la ciudad de Huaraz, 2013* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de

- Mayolo, Huaraz, Perú). Recuperada de <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/unasam/904/miaqui%20vianor%20cerna-yadine%20enith%20celidolio.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Cipriano, E. (2017). Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7067>
- Conde, Y. y Castañeda, D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Revista Diversitas - Perspectivas en psicología*, 10(1), 45-56.
- Conde, Y., Correa, Z. y Delgado, C. (2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, (44), 25-39
- García, M. y Forero, C. (2014). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología, Universidad Católica de Colombia*, 19(1).
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M. y León, S. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 97-102.
- González, C. y Martínez, J. (2014). Gerencia estratégica e innovación empresarial: referentes conceptuales. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(1), 107-116.
- González, R. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud*. (Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara, México).
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de vida laboral “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 14(2), 213-225.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (2017). Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas

http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/casinos/Agenda%20_Noticias/pdfs/2017/DGJCMT_DIC2017.pdf.

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Montes, J., Pérez, S. y Vázquez, C. (2003). La capacidad de aprendizaje en las empresas españolas. Un análisis empírico. *Revista Madrid*, (5), 73-80.
- Peñarrieta, I., Abregu, S., Kredert, S., Guevara, G., Carhuapoma, M. y Chávez, E. (2014). Validación del instrumento: calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista de enfermería herediana*, 7(2), 124-131.
- Perozo, F. y Raspa G. (2013). Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en instituciones de educación básica. *VII Jornadas Nacionales y IV Internacionales de Investigación de la URBE, 27–30 noviembre*. Maracaibo: Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, p. 813-824.
- Quispe, E. y Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 20 (2), 407-422.
- Sánchez, D. (2013). *Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones*. (Artículo de la Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/9788>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta. ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.
- Segovia, R. (2012). Aprendizaje organizacional en el contexto educativo universitario. *Sinopsis Educativa Revista Venezolana de Investigación*, 2, 80-86.
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. (Tesis magisterial, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14225>.
- Stable, Y. (2012). *Modelo y metodología de aprendizaje organizacional para el mejor desempeño de una organización de ciencia e innovación tecnológica*. (Tesis doctoral, Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas - Centro de Estudios de Gestión de Ciencias e Innovación, La Habana, Cuba). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/280530689_modelo_y_metodologia_de_a

prendizaje_organizacional_para_el_mejor_desempeno_de_una_organizacion_de_ciencia_e_innovacion.

- Trejo, O., Ruiz, D., García, P. y Zegbe, J. (2016). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. *Ibn Sina – Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud*, 7(1), 1-9.
- Vallejos, S. (27 de febrero de 2018). Las mujeres tienen peor calidad de vida laboral que los hombres. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/2112601-las-mujeres-tienen-peor-calidad-de-vida-laboral-que-los-hombres>.
- Solo el 39% de las empresas apuntan a mejorar calidad de vida de sus trabajadores. (09 de abril de 2014). *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-39-de-las-empresas-apuntan-a-mejorar-calidad-de-vida-de-sus-trabajadores-noticia-683317>.
- 27 millones de jóvenes tienen trabajo informal en América Latina, según OIT. (24 de abril de 2015). *Universia Peru*. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/portada/noticia/2015/04/24/1123949/27-millones-jovenes-trabajo-informal-america-latina-segun-oit.html>.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

AUTOR : Ricardo Collazos Rengifo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.</p>	Variable : Aprendizaje organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Aprendizaje individual	Aprende empíricamente Convierte información	1-2-3-4	Muy alto (91-112) Alto (69-90) Moderado (46-68) Bajo (23-45) Muy bajo (0-22)
			Aprendizaje grupal	Utiliza dialogo Motiva trabajo en equipo	5-6-7-8-9	
			Aprendizaje organizacional	Fomenta intercambio Impulsa mejora	10-11-12-13-14	
			Cultura del aprendizaje organizacional	Fomenta colaboración Promueve intercambio Enaltece al trabajador	15-16-17-18-19	
			Transferencia de información	Utiliza medios eficaces Rapidez obtención inf.	20-21-22-23	
			Formación	Fortalece habilidades Fortalece conocimiento	24-25-26-27-28	
			Variable : Calidad de vida laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Soporte institucional para el trabajo	Satisfecho con jefes Recibe feedback Superiores se interesan Reconoce esfuerzo	6-19-26-27-28-44-45-46-47-48-49-50-51-52	Muy alto (240-296) Alto (180-239)			
Seguridad en el trabajo	Satisfecho con benefic. Satisfecho con condici. Recibe trato equitativo	5-7-8-9-10-72-11-12-13-29-30-31-33-61-63				

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?	Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Integración al puesto del trabajo	Fomenta compañerismo Resuelve conflictos	18-36-37-40-41-32-39-42-43-65	Moderado (120-179) Bajo (60-119) Muy bajo (0-59)
¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?	Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Satisfacción por el trabajo	Satisfecho con trabajo Satisfecho como profes.	1-2-3-4-15-16-17-20-21-22-14	
¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?	Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.	Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfecho por la familia Siente bienestar Alimentación adecuada	23-24-34-35-38-59-60-62-66-71-73	
			Desarrollo personal	Potencia habilidades Sentirse desarrollado	53-54-64-67-68-69-70-74	
			Administración del tiempo libre	Administra tiempo libre Prioriza tiempo con f.	25-55-56-57-58	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA A UTILIZAR	
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental Transversal Correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo	POBLACIÓN: 83 trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Maquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo	Variable 1: Aprendizaje Organizacional. Técnica: Cuestionario Instrumento: Validación de una escala de niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional Autor: Castañeda y Fernández Adaptación: Ricardo Collazos Año: 2007 Forma de Administración: Individual Variable 2: Autoestima Técnica: Cuestionario Instrumento: CVT GOHISALO Autor: González, Hidalgo, Salazar, Preciado Adaptación: Ricardo Collazos Año: 2010 Forma de Administración: Individual			DESCRIPTIVA: Tablas de Frecuencias y Figuras INFERENCIAL: Coeficiente de correlación de Spearman	



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y TurismoViceministerio
de TurismoDirección General
de Juegos de Casino y
Máq. Tragamonedas

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"El Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

Por medio de la presente se deja constancia que la Sr. **RICARDO COLLAZOS RENGIFO** identificado con **DNI 10662791**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado dos encuestas al personal que labora en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, las cuales contaron con la autorización de esta Dirección General para su realización.

Lo antes indicado se realizó en mérito a la carta de fecha 19.06.2018 expedida por la Universidad Cesar Vallejo, mediante la cual solicita a esta Dirección General brindar las facilidades a la Sr. **RICARDO COLLAZOS RENGIFO** para realizar su trabajo de investigación (Tesis): *"Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018"*

San Isidro, 16 de Julio del 2018.

MANUEL SAN ROMAN BENAVENTE
Director General de Juegos de Casino
y Máquinas Tragamonedas



Trabajador	VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																												
	Aprendizaje individual				Aprendizaje grupal					Aprendizaje Organizacional						Cultura de Aprendizaje					Transf. de información				Formación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	4	
3	3	2	3	3	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	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
5	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
8	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
10	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1		
11	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	
12	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	
13	2	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
15	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	
16	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
20	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	0	3	2	2	3	3	2	3	
21	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
22	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
23	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
24	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	0	2	2	3	
25	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	
26	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
28	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
30	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	
31	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	
32	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	2	
33	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
34	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
35	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3
36	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
37	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
39	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
40	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	
43	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	
44	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
45	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	
46	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	
47	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
48	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
49	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	
50	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4		
51	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3		

Trabajador	VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																											
	Aprendizaje individual				Aprendizaje grupal					Aprendizaje Organizacional						Cultura de Aprendizaje					Transf. de información				Formación			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
52	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
53	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
54	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2
55	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	0	2	3	3	2	2	1	2	2	1
56	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4
57	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2
58	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
59	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	0	2	2	3	2	2	2	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2
62	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1
63	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2
64	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
65	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
66	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2
67	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	3	2	1	2	2	3
68	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
69	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
70	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	0	3	1	2	3	2	2	2	1	1
71	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2
72	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
73	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
74	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2
75	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4
76	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1
77	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2
78	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2
79	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
80	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2
81	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
82	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
83	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2

CUESTIONARIO PARA MEDIR NIVELES Y CONDICIONES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará una serie de enunciados. Por favor responda a cada uno de ellos marcando con una X, de forma sincera y de manera individual. Para responder utilice los siguientes criterios:

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: A veces
- 3: Frecuentemente
- 4: Muy frecuentemente

ITEMS	ALTERNATIVAS				
	0	1	2	3	4
1. Los empleados aprenden observando a sus compañeros de trabajo.					
2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.					
3. Los empleados aprenden de la documentación disponible en la entidad.					
4. Los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.					
5. Los empleados aprenden a través del diálogo con otros trabajadores.					
6. Los trabajadores aprenden cuando trabajan en grupo.					
7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.					
8. Los trabajadores intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo.					
9. Los trabajadores logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.					
8. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por los trabajadores.					
11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común.					
12. La entidad responde a la presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.					
13. La entidad mejora sus procesos en base al conocimiento de las personas que trabajan en ella.					
14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.					
15. En la entidad, a los trabajadores que comenten errores en su propósito de innovar, se les anima para que continúen trabajando.					
16. Los trabajadores se apoyan mutuamente de forma voluntaria aunque no forme parte de sus funciones.					
17. Los directores manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales.					
18. La entidad promueve situaciones para que los trabajadores intercambien su conocimiento.					
19. La entidad otorga reconocimiento a los trabajadores que producen conocimiento.					
20. Los empleados tienen acceso a la información institucional requerida para cumplir con su trabajo.					
21. Los directores suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.					
22. Los medios que la entidad utiliza para el intercambio de información son eficaces.					
23. Cuando se requiere a otro compañero información concerniente al trabajo, ésta se obtiene en el plazo requerido.					
24. La entidad capacita a sus trabajadores.					
25. La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores.					
26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.					
27. La entidad actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella.					
28. Cuando ingresa un trabajador nuevo, recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa.					

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA LABORAL

Los enunciados reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos y se contestan en una escala que va del 0 al 4. Por favor responda a cada uno de ellos marcando con una X, de forma sincera y de manera individual.

0: Nada satisfecho

1: Poco satisfecho

2: Regular

3: Satisfecho

4: Muy satisfecho

ITEMS	ALTERNATIVAS				
	0	1	2	3	4
1. Con respecto a mi forma de contratación me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Nivel de satisfacción con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
6. Nivel de satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
7. Nivel de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8. Como me siento al comparar mi sueldo con el que se recibe por funciones similares en otras instituciones					
9. Nivel de satisfacción con el sistema de beneficios sociales al que estoy adscrito					
10. Nivel de satisfacción con mi sistema de jubilación					
11. Nivel de satisfacción con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Nivel de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13. Nivel de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. Nivel de satisfacción con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Nivel de satisfacción con el trato que recibo de mis superiores.					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. Nivel de satisfacción con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia:

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

ITEMS	ALTERNATIVAS				
	0	1	2	3	4
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Se me informa sobre los resultados de la supervisión de mi trabajo					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30. Considero que recibo los insumos necesarios y suficientes para la realización de mis actividades laborales					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Frecuencia con la cual en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de subordinados y directores para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo.					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis labores					
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias y laborales (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala del 0 al 4:

0: Totalmente en desacuerdo 1: En desacuerdo 2: Indiferente 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo

ITEMS	ALTERNATIVAS				
	0	1	2	3	4
63. Las oportunidades de poder postular a cargos más altos se dan en base a currículum y no a influencias					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso:

ITEMS	ALTERNATIVAS				
	0	1	2	3	4
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Universidad César Vallejo

Investigador: Ricardo Collazos Rengifo

Tesis: Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

Se está realizando una investigación con el propósito de establecer la relación entre las variables: aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, motivo por el cual le invito a participar de esta encuesta absolviendo algunas preguntas que permitirán recoger información acerca del tema.

Vuestra participación en la presente investigación es totalmente voluntaria, además tiene la potestad de cambiar de idea y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes, si desea alguna aclaración estoy para atenderlo cordialmente.

El cuestionario está dividido en dos partes las primeras 28 preguntas recogen información sobre el aprendizaje organizacional, y las 74 preguntas finales sobre la calidad de vida laboral, las cuales deberá responder en un máximo de 30 minutos Este cuestionario es totalmente confidencial y solo tendrá acceso a ella el investigador, por lo que le ruego responder con total sinceridad a fin de que los datos sean valederos.

Consentimiento

He leído la información proporcionada, por lo que consiento voluntariamente a participar de esta investigación.

Nombre del participante _____

Firma: _____

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Validación de una escala de niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional”

OBJETIVO:

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida en el trabajo en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas.

Tipo de Investigación: Aplicada - No experimental - Correlacional simple

VARIABLE QUE EVALÚA:

Aprendizaje Organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guzmán Meza Maritza Emperatriz.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 06035574.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Aprendizaje individual							
1	Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2	En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.	✓		✓		✓		
3	Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad.	✓		✓		✓		
4	En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Aprendizaje grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En la entidad las personas aprenden mediante el diálogo con otros trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
7	Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	✓		✓		✓		
8	Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
9	Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Aprendizaje organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.	✓		✓		✓		
11	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común.	✓		✓		✓		
12	La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.	✓		✓		✓		
13	La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
14	La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Cultura del aprendizaje organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando.	✓		✓		✓		
16	Las personas se colaboran mutuamente de forma voluntaria aunque no forme parte de sus funciones.	✓		✓		✓		
17	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales.	✓		✓		✓		
18	La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.	✓		✓		✓		
19	La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Transferencia de información	Si	No	Si	No	Si	No	
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 la organización 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.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: Formación	Si	No	Si	No	Si	No
24	La entidad capacita a sus trabajadores.	✓		✓		✓	
25	La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
26	La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.	✓		✓		✓	
27	La organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella.	✓		✓		✓	
28	Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable y suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Maritza Emperatriz Guzmán Ujeza DNI: 06035574

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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

San Juan de Lurigancho 16 de Junio del 2018



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CVT-GOHISALO”

OBJETIVO:

Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas.

Tipo de Investigación: Aplicada - No experimental - Correlacional simple

VARIABLE QUE EVALÚA:

Calidad de Vida Laboral.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guzmán Meza Maritza Emperatriz.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....06035574.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo							
6	Nivel de satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Nivel de satisfacción con el trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓		
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
28	Se me informa sobre los resultados de la supervisión de mi trabajo	✓		✓		✓		
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	✓		✓		✓		
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nivel de satisfacción con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Nivel de satisfacción con respecto al salario que tengo	✓		✓		✓		
8	Como me siento al comparar mi sueldo con el que se recibe por funciones similares en otras instituciones	✓		✓		✓		
9	Nivel de satisfacción con mi sistema de jubilación	✓		✓		✓		
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	✓		✓		✓		
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		
11	Nivel de satisfacción con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	✓		✓		✓		
12	Nivel de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	✓		✓		✓		
13	Nivel de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución	✓		✓		✓		
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	✓		✓		✓		
30	Considero que recibo los insumos necesarios y suficientes para la realización de mis actividades laborales	✓		✓		✓		
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	✓		✓		✓		
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	✓		✓		✓		
63	Las oportunidades de poder postular a cargos más altos se dan en base a currículum y no a influencias	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: Integración al puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
18	Nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	✓		✓		✓	
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	✓		✓		✓	
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	✓		✓		✓	
32	Frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	✓		✓		✓	
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	✓		✓		✓	
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	✓		✓		✓	
43	Existe buena disposición de subordinados y directores para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	✓		✓		✓	
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: Satisfacción por el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
1	Con respecto a mi forma de contratación me encuentro	✓		✓		✓	
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	✓		✓		✓	
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	✓		✓		✓	
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	✓		✓		✓	
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	✓		✓		✓	
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	✓		✓		✓	
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	✓		✓		✓	
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	✓		✓		✓	
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	✓		✓		✓	
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	✓		✓		✓	
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución es	✓		✓		✓	
DIMENSION 5: Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	✓		✓		✓	
24	Nivel de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	✓		✓		✓	
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	✓		✓		✓	
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓	
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	✓		✓		✓	
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	✓		✓		✓	
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	✓		✓		✓	
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓		✓		✓	
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓	

71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	✓		✓		✓	
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSION 6: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	✓		✓		✓	
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	✓		✓		✓	
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	✓		✓		✓	
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	✓		✓		✓	
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	✓		✓		✓	
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	✓		✓		✓	
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	✓		✓		✓	
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	✓		✓		✓	
DIMENSION 7: Administración del tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓	
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓	
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	✓		✓		✓	
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	✓		✓		✓	
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable y suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mariana Emperatriz Guzmán Meza DNI: 26035574

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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

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

San Juan de Lurigancho 16 de Junio del 2018

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





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una
dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018**

Ricardo Collazos Rengifo

ricardo_collazos1@yahoo.com

Universidad Cesar Vallejo

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo demostrar la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, entidad reguladora dependiente del Viceministerio de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Se utilizó un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población fue de 83 trabajadores y se aplicaron los instrumentos a la totalidad de la misma. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, aplicándose dos cuestionarios, cuya confiabilidad fue determinada por el Alfa de Cronbach con valores de: 0,918 y 0,968 respectivamente. Para el análisis inferencial de los datos se usó el método estadístico del coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión fue que existe relación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, con un $Rho = 0,669$.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, calidad de vida laboral, entidad reguladora.

Abstract

This research was aimed at demonstrating the relationship between organizational learning and quality of work life in workers of the General Management of Casino Games and Slot Machines, regulatory entity which is dependent on the Viceministry of Tourism of the Ministry of Foreign Trade and Tourism. It used a hypothetical deductive method, a quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational, cross-sectional type. The population was 83 workers and the instruments were applied to the entire population. The technique of data collection was the survey, applying two questionnaires, whose reliability was determined with the Cronbach's alpha method whose results were: 0,918 and 0,968 respectively. For the inferential data analysis the statistical test of Spearman's correlation coefficient was used. The result showed that there is a considerable positive relationship between organizational learning and quality of work life in workers of the General Management of Casino Games and Slot Machines, $Rho = 0,669$.

Key words: organizational learning, quality of work life, regulatory entity.

Introducción

La Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas es una entidad reguladora dependiente del Viceministerio de Turismo, que a su vez depende del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y es la encargada de regular, supervisar y fiscalizar la actividad de la explotación de estos juegos de azar a nivel nacional. Se pueden distinguir cinco áreas laborales en esta institución: Dirección General, Dirección de Autorización y Registro, Dirección de Control y Sanción, Área Financiera y Área Administrativa. Un problema en esta Dirección es que no existe un adecuado intercambio de conocimiento tanto desde las jefaturas hacia los trabajadores como entre ellos mismos, bajo nivel de compañerismo y trabajo en equipo en algunas áreas, celos profesionales y poco de profesionalismo en algunos trabajadores, poco interés de los altos mandos en conocer el sentimiento de sus trabajadores, pocas capacitaciones de nivel, desigualdad y discriminación salarial y finalmente, turgurización en el área de trabajo. A pesar de estos inconvenientes, el sentido de responsabilidad del personal en general, logra alcanzar siempre los objetivos anuales de acuerdo al Plan Operativo Institucional (POI) de la institución; sin embargo, el nivel de incomodidad de los empleados va en aumento ya que los salarios se encuentran congelados desde el año 2001 y la carga laboral se incrementó considerablemente la última década a raíz del procedimiento de Reordenamiento y Formalización de la actividad de explotación de juegos de casino y máquinas tragamonedas, de acuerdo a la Ley N° 28945. Es por ello que en esta investigación se evaluarán dos variables que consideramos muy importantes que miden el sentir de los trabajadores de esta Dirección, quienes a pesar de sus limitaciones logran los objetivos anuales que exige el Plan Operativo Institucional.

Antecedentes del problema

Perozo y Raspa (2013), en un trabajo de investigación titulado *Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en instituciones de educación básica*, realizado en centros educativos del municipio escolar Maracaibo 5 del estado de Zulia, en Venezuela, buscaron establecer la correlación entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento. El diseño fue descriptivo correlacional de tipo no experimental. Se utilizó una población fue de 60 docentes y 7 directivos, para un total de 67 encuestados, sin muestra; es decir, se encuestó a la totalidad de la población. Para la recolección de datos de las variables, se aplicaron instrumentos que obtuvieron un coeficiente de confiabilidad aplicando el alfa de Cronbach, de 0.94 para el aprendizaje organizacional, y 0.91 para la

gestión del conocimiento. El grado de correlación fue calculado utilizando el coeficiente de Spearman, con un valor de $\rho = 0,752$. La conclusión final fue que se determinó un grado de relación positivo y muy alto entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en los centros educativos materia de estudio.

Cipriano (2017), en su tesis de maestría titulada *Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua*, estudió la relación entre las variables dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional y de tipo básica. La población fue de 300 empleados y la muestra probabilística de 169 personas. Como técnica de adquisición de información se utilizó la encuesta y dos instrumentos validados. El trabajo concluye en que existe relación significativa alta entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,847 y nivel de significancia $\text{Sig.} < .05$.

Aprendizaje organizacional

Senge (1990) citado en Arenas (2013), a través de Teoría de la Quinta Disciplina enfocó el aprendizaje organizacional a través del pensamiento sistémico llegando a definir las organizaciones inteligentes empleando para ello cinco disciplinas: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo, y pensamiento sistémico.

Senge (1992) citado en Conde, Correa y Delgado (2010), sostiene que "el aprendizaje organizacional radica en la comprensión global de la organización y de las relaciones entre sus componentes, proceso que es lento y costoso". Este concepto significa la elaboración de aptitudes individuales en la empresa, para poder adaptarse al medio externo, aptitudes que se transforman en un agente fundamental del éxito para las labores realizadas y poder asegurar la sostenibilidad a través del tiempo.

Castañeda y Fernández (2007), sostienen que el aprendizaje organizacional posee seis dimensiones:

Aprendizaje individual. Henning (2004) citado en Conde y Castañeda (2014), sostiene que es la creación personal de destrezas y capacidades en tanto el trabajador participe de actividades, reciba retroalimentación y observe comportamientos.

Aprendizaje grupal. Argote, Gruenfeld y Naquin (2001) citados en Conde y Castañeda (2014), lo definen como un “proceso a través del cual los miembros adquieren, comparten y combinan conocimiento, cuyo resultado es un producto colectivo, por medio de la experiencia de trabajar juntos”.

Aprendizaje organizacional. Según Castañeda y Pérez (2005) citados en Conde y Castañeda (2014), “es el proceso mediante el cual las organizaciones crean y adquieren conocimiento; cambio de comportamientos colectivos, como consecuencia del nuevo conocimiento, con el propósito de generar nuevos productos, servicios y mejoramiento en la forma de hacer los actuales” (p. 46).

Cultura del aprendizaje organizacional. McDermott y O’Dell (2001) citados en Castañeda (2015), sostienen que la cultura del aprendizaje organizacional es caracterizada por el vínculo entre la distribución del conocimiento y resolución de problemas comunes de una organización.

Transferencia de información. Cummings (2003) y Szulansky (2000), citados por Castañeda y Fernández (2007), señalan que el aprendizaje organizacional “necesita tanto de un proceso de transferencia de información, como de uno de carácter comunicacional”.

Formación. Según Castañeda (2015), “es un proceso que facilita que los trabajadores aprendan, y en tanto sus aprendizajes estén alineados con el conocimiento clave para lograr objetivos organizacionales, entonces la organización aprende”.

Calidad de vida laboral

Walton (1973) citado en Alves, Cirera y Carlos (2013), sostiene que esta variable fue utilizada para explicar algunos factores personales y ambientales olvidados por las empresas, para dar cabida al logro de metas, aumento de ganancias y del adelanto tecnológico. De acuerdo a su óptica, una persona utiliza el trabajo como el medio para subsistir, y la contrapartida recibida por ello es relativa, pues depende muchas veces de conceptos subjetivos que determinan el monto de la misma. De acuerdo a su teoría, la calidad de vida laboral presenta ocho indicadores: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo en la organización del trabajo, trabajo y espacio total de vida, relevancia del trabajo en la vida social.

Suttle (1977) citado en Granados (2011), sostiene que la calidad de vida laboral es el “grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.

Según González (2007), la calidad de vida laboral presenta siete dimensiones, al respecto, Trejo, Ruiz, García y Zegbe (2016), definen cada variable de la siguiente manera: Soporte institucional para el trabajo. Se refiere a las características del puesto laboral contribuidas por la empresa, como la organización de la misma.

Seguridad en el trabajo. Se define como las características del empleo que se relacionan con las condiciones que le brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución.

Integración al puesto de trabajo. Es la inserción del trabajador en el trabajo, como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo.

Satisfacción por el trabajo. Es una sensación general de agrado o gusto que el trabajador tiene respecto al empleo y actividades que desempeña.

Bienestar logrado a través del trabajo. Es el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir.

Desarrollo personal del trabajador. Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral.

Administración del tiempo libre. Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales.

El problema general que se investigó fue: ¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018?

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

El objetivo general de la investigación fue: Establecer la relación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018.

Método

La presente investigación utiliza un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo. Utiliza un diseño no experimental, transversal, correlacional y del tipo básica.

Población

En la presente investigación, la población está constituida por 83 empleados de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, entidad dependiente del Viceministerio de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, los mismos que abarcan personal contratado bajo los regímenes laborales según D.L. N° 728, D.L. N° 1057 (CAS), personal de confianza, locadores de servicio y practicantes. Para el desarrollo de este trabajo se aplicaron los dos instrumentos a la totalidad de los 83 trabajadores considerados como población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, aplicándose dos cuestionarios, uno de validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional desarrollado por Castañeda y Fernández (2007), y el otro denominado CVT-GOHISALO, desarrollado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010). Para la confiabilidad se aplicaron ambos instrumentos en una prueba piloto con un Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: ,918 y ,968 respectivamente. Para el análisis inferencial de los datos se usó el método estadístico del coeficiente de correlación de Spearman.

Los dos instrumentos seleccionados están validados a nivel internacional y adaptados por el autor con propósitos de investigación, para posteriormente ser sometido a juicio de expertos, a cargo de la Dra. Maritza Guzmán Meza, quien los declaró aplicables.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de otra entidad del Estado de las mismas características de la población objeto del presente estudio, con los siguientes resultados:

Resultados

Teniendo en cuenta que el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral son variables cualitativas ordinales, y que el enfoque de la presente investigación es cuantitativo,

no corresponde prueba de normalidad a las variables, por lo que utilizó el método estadístico del Rho de Spearman, para determinar el grado de relación que tiene ambas variables.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general alterna y se determina que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con coeficiente Rho de Spearman de 0,669.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determina que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,561.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se determina que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,528.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se determina que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,390.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se determina que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,513.

En cuanto a la hipótesis específica 5, se determina que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,468.

En cuanto a la hipótesis específica 6, se determina que existe correlación positiva considerable entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,519.

En cuanto a la hipótesis específica 7, se determina que afirmar que existe correlación positiva media entre aprendizaje organizacional administración del tiempo libre en los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,414.

Discusión

Se planteó en el objetivo general de la presente investigación establecer la relación existente entre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; en este caso, la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas.

De los resultados obtenidos y su respectivo análisis, y de acuerdo a lo planteado en la hipótesis general, se determinó que existe relación significativa ente el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo, pues presentan un nivel de correlación positiva considerable con un valor del Rho de Spearman de 0,669, y a un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95%, rechazándose la hipótesis nula.

Asimismo, al relacionar el aprendizaje organizacional con cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral a través de las hipótesis específicas, se obtuvo lo siguiente: entre aprendizaje organizacional y soporte institucional para el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,561$; entre aprendizaje organizacional y seguridad en el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,528$; entre aprendizaje organizacional e integración al puesto de trabajo existe un nivel de correlación positiva media con un valor de $Rho = 0,390$; entre aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,513$; entre aprendizaje organizacional y bienestar logrado a través del trabajo existe un nivel de correlación positiva media con un

valor de $Rho = 0,468$; entre aprendizaje organizacional y desarrollo personal existe un nivel de correlación positiva considerable con un valor de $Rho = 0,519$; mientras que entre aprendizaje organizacional y administración del tiempo libre existe un nivel de existe correlación positiva media con un valor de $Rho = 0,414$. Los resultados nos muestran que se ha comprobado lo manifestado en la hipótesis general, así como en las siete hipótesis específicas.

En el trabajo de investigación realizado por Perozo y Raspa (2013), los investigadores buscaron establecer el grado de relación entre las variables aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en centros educativos. Con una población de 60 docentes y 7 directivos, para un total de 67 encuestados, se obtuvo una correlación positiva alta entre ambas variables, con un valor del coeficiente de Spearman de $\rho = 0,752$ en dichas instituciones educativas, lo cual se asemeja al nivel de correlación positiva considerable con un valor del Rho de Spearman de 0,669 obtenido en esta investigación entre aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral. Podemos mencionar la dimensión estilos de aprendizaje organizacional, con una media de frecuencias de los directores de 64.28% con la opción siempre y un 35.71% para casi siempre, y para los profesores, el 79.58% contestó siempre y el 19.58% casi siempre. En el presente trabajo, el 83.13% considera que existen niveles altos de esta dimensión, el 14.46% un nivel moderado y el 2.41% un nivel muy alto, respecto de los niveles de aprendizaje organizacional.

Cipriano (2017), estudió la relación entre las variables dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo. Con una población de 300 empleados y una muestra de 169 personas, concluye en que existe relación significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación positiva muy fuerte, Rho de Spearman de 0,847 y nivel de significancia $Sig. < .05$. En su trabajo, la variable calidad de vida en el trabajo presenta tres dimensiones, mientras que en la presente investigación se consideraron siete. En cuanto a la dimensión seguridad laboral, se obtuvo que el 41.4% de los encuestados consideran que existe un nivel bajo, el 48.5% en nivel medio y el 10.1% un nivel alto. En la presente investigación, el 6.02% de encuestados considera que existe un nivel bajo, el 16.87% un nivel moderado, el 75.90% un nivel alto y el 1.20% que hay un nivel muy alto en una dirección del Viceministerio de Turismo.

Conclusiones

De acuerdo a la hipótesis general, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,669, por lo que existe una correlación positiva considerable.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el soporte institucional para el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,561, por lo que existe una correlación positiva considerable.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, los resultados muestran que no existe relación significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la seguridad en el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,528, por lo que existe una correlación positiva considerable.

De acuerdo a la hipótesis específica 3, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la integración al puesto de trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,390, por lo que existe una correlación positiva media.

De acuerdo a la hipótesis específica 4, los resultados muestran que no existe relación significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la satisfacción por el trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,513, por lo que existe una correlación positiva considerable.

De acuerdo a la hipótesis específica 5, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el bienestar logrado a través

del trabajo de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,468, por lo que existe una correlación positiva media.


De acuerdo a la hipótesis específica 6, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el desarrollo personal del trabajador de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,519, por lo que existe una correlación positiva considerable.

De acuerdo a la hipótesis específica 7, los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y la administración del tiempo libre de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,414, por lo que existe una correlación positiva media.

Referencias

- Alves, D., Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163.
- Arenas, D. (2013). *La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Venezuela). Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-21T16:01:24Z-4809/Publico/arenas_patino_daryelis_maria.pdf.
- Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Revista Estudios Gerenciales* (31), 62–67.
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revista Universitas Psicológica*, 6(2), 245-254.
- Cipriano, E. (2017). Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7067>

- Conde, Y. y Castañeda, D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Revista Diversitas - Perspectivas en psicología*, 10(1), 45-56.
- Conde, Y., Correa, Z. y Delgado, C. (2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, (44), 25-39
- González, R. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud*. (Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara, México).
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de vida laboral "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 14(2), 213-225.
- Perozo, F. y Raspa G. (2013). Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en instituciones de educación básica. *VII Jornadas Nacionales y IV Internacionales de Investigación de la URBE*, 27-30 noviembre. Maracaibo: Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, p. 813-824.
- Trejo, O., Ruiz, D., García, P. y Zegbe, J. (2016). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. *Ibn Sina – Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud* 7(1), 1-9.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Maritza Emperatriz Guzmán Meza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo **Sede Lima Este, SJL**, asesora de la tesis titulada:

“APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UNA DIRECCIÓN DEL VICEMINISTERIO DE TURISMO, LIMA 2018” del estudiante **COLLAZOS RENGIFO, RICARDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

SJL, 11 de agosto del 2018.



Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

DNI: 06035574

 Elaboró Dirección de Investigación	 Revisó Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
---	--	--



Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ricardo Collazos Rengifo

ASESORA:

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

SECCION:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	bibliotecadigital.univall... Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	revistas.upb.edu.co Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.ute.edu.ec	<1 %

-
-
-
-
- 24**
-
-
-
-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ricardo COLLAZOS RENGIFO

INFORME TÍTULADO:

“Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN