

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



TESIS

Título : APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO – 2023.

Para optar : El Título profesional de Psicóloga

Autor : Bach. Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA

Bach. Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO

Asesor : MG. SINCHE LEDESMA HUBERT

Línea de Investigación Institucional: Salud y Gestión de la salud

Fecha de Inicio y Culminación: Febrero 2023 – Julio 2023

Huancayo, Perú, 2024

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada en primer lugar a Dios por darnos la sabiduría y fortaleza de continuar un proyecto más profesionalmente, en segundo lugar, a cada una de nuestras familias que con gran amor y fortalecimientos nos apoyaron en cada etapa académica de nuestra vida profesional, así mismo a nuestros amigos incondicionales mascotas, Cleo y Pantera.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Los docentes de la escuela profesional de Psicología por sus sabias enseñanzas durante nuestra formación.

A nuestros asesores por su paciencia y consejos y culminar el trabajo de investigación.

A los expertos en investigación quienes nos dieron las recomendaciones.

A los directivos, docentes de la institución de investigación por su apoyo en la encuesta.

Iveth y Steffanny.



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00166-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANCAYO – 2023

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. INGA JULCARIMA IVETH FIORELLA**
BACH. LIVANO ROMERO STEFFANNY NAHOMI

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGIA**

Asesor(a) : **MTRO. SINCHE LEDESMA HUBERT**

Fue analizado con fecha **24/04/2024** con **140 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 24 de abril de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La investigación presentada busca profundizar el conocimiento y la relación de dos variables las cuales son: aprendizaje organizacional y el desempeño laboral, entendiendo que el aprendizaje organizacional es un concepto que se ve desde niveles de aprendizaje los cuales son: individual, grupal y organizacional, así también abarca las condiciones donde se producirá; y en relación con el desempeño laboral, se entiende que es la calidad de trabajo que cada persona ejerce en su ámbito laboral en que se encuentra.

En la investigación se inició con la formulación de nuestro planteamiento del problema siendo este: ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023? Y teniendo como objetivo, determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral se recolectó información de las variables a trabajar, tanto como antecedentes investigativos y sus bases teóricas, posteriormente se formuló la hipótesis general y específicas del estudio.

El método de investigación utilizado fue el método científico, siendo de nivel básica, teniendo una población a 111 docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo, contando con una muestra de 96 docentes, se llegó a emplear la estadística descriptiva e inferencial para los resultados.

En el capítulo I, contiene el planteamiento del problema, realidad problemática, delimitación y formulación del problema, justificación u objetivos.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, donde se ubican los antecedentes nacionales, internacionales y locales, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III, se habla sobre las hipótesis, donde se plantearon hipótesis generales y específicas, como también la conceptualización de las variables.

En el capítulo IV, contiene los aspectos metodológicos, en la que se explica el método, tipo, nivel y diseño de investigación, sumado a ello, la población, muestra, criterios de inclusión y exclusión de la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el capítulo V, se observan los resultados y las discusiones donde se presentan las tablas, los gráficos y la contrastación de hipótesis. De la misma manera se presenta la discusión de resultados, la conclusión, recomendaciones y referencias.

Finalmente son presentados los anexos realizados dentro de este estudio.

Las autoras

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	v
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1 Delimitación espacial.....	17
1.2.2 Delimitación temporal.....	17
1.2.3 Delimitación teórica.....	17
1.3 Formulación del problema	17
1.3.1 Problema General.....	17
1.3.2 Problema específico	17
1.4 Justificación	18
1.4.1 Justificación social	18
1.4.2 Justificación teórica.....	18
1.4.3 Justificación metodológica.....	19

1.5 Objetivos	19
1.5.1 Objetivo general	19
1.5.2 Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes internacionales	21
2.1.2 Nacionales	22
2.2.3 Regionales o locales.....	23
2.2. Bases Teóricas	24
2.2.1. Aprendizaje organizacional.....	24
2.2.1.1. Conceptualización de la variable.....	24
2.2.1.2. Características del aprendizaje organizacional.....	25
2.2.1.3. Etapas del aprendizaje organizacional.....	26
2.2.1.4. Modelos de Aprendizaje Organizacional.....	26
2.2.2. Desempeño docente	27
2.2.2.1. Conceptualización de la variable.....	27
2.2.2.2. Características de desempeño laboral.....	28
2.3. Marco Conceptual de las Variables	29
2.3.1. Aprendizaje organizacional.....	29
2.3.1.4. Dimensiones del aprendizaje organizacional.....	29
2.3.2. Desempeño laboral.....	32

2.3.2.2. Dimensiones de desempeño laboral	33
CAPÍTULO III: HIPOTESIS	35
3.1 Hipótesis General	35
3.2 Hipótesis específica	35
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	36
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	38
4.1. Método de Investigación	38
4.2. Tipo de Investigación	38
4.3. Nivel de Investigación	38
4.4. Diseño de la Investigación	39
4.5. Población y muestra	39
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	40
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
CAPÍTULO V: RESULTADOS	46
5.1. Descripción de resultados	46
5.1.1. Logro de objetivos	46
5.2. Contrastación de hipótesis	56
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIÓN	71
RECOMENDACIÓN	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	82
Anexo 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos	84
Anexo 4: El instrumento de investigación de las variables	86
Anexo 5: Declaración de confidencialidad	91
Anexo 6: Solicitud de autorización	93
Anexo 7: Carta de aceptación	94
Anexo 8: Modelo de consentimiento informado.	95
Anexo 9: Compromiso de Autoría.....	96
Anexo 10: Confiabilidad del instrumento.....	98
Anexo 11: Data de procesamiento de datos de la prueba piloto	99
Anexo 12: Data de procesamiento de datos	101
Anexo 13: Criterio de jueces.....	105
Anexos 14: Consentimiento informado	133
Anexo 15: Fotos de aplicación del Instrumento	137

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Resultado de fiabilidad del cuestionario de aprendizaje organizacional</i>	42
Tabla 2: <i>Resultado de fiabilidad del Cuestionario de Desempeño laboral</i>	43
Tabla 3: <i>Resultado del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de lo docentes.....</i>	46
Tabla 4: <i>Resultado del aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes</i>	48
Tabla 5: <i>Resultado de aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes</i>	49
Tabla 6: <i>Resultados del aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes.....</i>	50
Tabla 7: <i>Resultado de la cultura organizacional y el desempeño laboral</i>	52
Tabla 8: <i>Resultado de transferencia de información y el desempeño laboral.....</i>	53
Tabla 9: <i>Resultado de la Formación y el desempeño laboral en docentes.....</i>	55
Tabla 10: <i>Prueba de normalidad</i>	56
Tabla 11: <i>Tabla de coeficiente de correlación.....</i>	57
Tabla 12: <i>Correlación de Spearman – hipótesis general</i>	57
Tabla 13: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 1</i>	58
Tabla 14: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 2</i>	59
Tabla 15: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 3</i>	60
Tabla 16: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 4.....</i>	61
Tabla 17: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 5</i>	62
Tabla 18: <i>Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 6</i>	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Resultado del Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes.....</i>	47
Figura 2: <i>Resultado del Aprendizaje Individual y el Desempeño Laboral en Docentes.....</i>	48
Figura 3: <i>Resultado de Aprendizaje Grupal y el Desempeño Laboral en Docentes.....</i>	49
Figura 4: <i>Resultados del Aprendizaje En La Organización y el Desempeño Laboral en docentes</i>	51
Figura 5: <i>Resultado de La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral.en docentes</i>	52
Figura 6: <i>Resultado de Transferencia De Información y el Desempeño Laboral en docentes</i>	54
Figura 7: <i>Resultado de la Formación y el Desempeño Laboral en Docentes</i>	55

RESUMEN

La investigación titulada Aprendizaje Organizacional y El Desempeño Laboral en docentes de una Institución Educativa Pública De Huancayo 2023, tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes. Para lo cual se formuló el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes? y como respuesta a la hipótesis, existe una relación directa entre aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes. Corresponde al tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño correlacional transversal, se trabajó con una muestra de 96 docentes de una institución educativa, a las que se les aplicó los instrumentos: Cuestionario de aprendizaje organizacional y Cuestionario de desempeño docente, las mismas que pasaron las pruebas de confiabilidad y validez. Se llegó a la conclusión de que existe relación directa moderada entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023. Donde realizando el 49% de la muestra presentan eficiente aprendizaje organizacional y eficiente desempeño docente. Hallando rho de Spearman $r_s = 0,447$ ubica en una relación directa moderada, además $0,015 < 0,05$. donde se corrobora la relación, Por lo tanto, a mejor aprendizaje organizacional mejor desempeño laboral.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, desempeño laboral, docente

ABSTRACT

The research entitled organizational learning and job performance in teachers of a public educational institution in Huancayo 2023, aims to determine the relationship between organizational learning and the job performance of teachers. For which the problem was formulated: What relationship exists between organizational learning and job performance in teachers? and as a response to the hypothesis There is a direct relationship between organizational learning and job performance in teachers. Corresponds to the type of basic research, correlational level, cross-sectional correlational design, we worked with a sample of 96 teachers from an educational institution, to whom the organizational learning questionnaire and teacher performance questionnaire instruments were applied. The same ones that passed the reliability and validity tests. It was concluded that there is a moderate direct relationship between organizational learning and the job performance of teachers from a public educational institution in Huancayo 2023. Where 49% of the sample present efficient organizational learning and efficient teaching performance. Finding spearman's rho $r_s = 0.447$ locates in a moderate direct relationship, also $0.015 < 0.05$. where the relationship is corroborated. Therefore, the better organizational learning, the better job performance

Keywords: Organizational learning, job performance, teacher

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad se vive en una era de tecnología donde la información esta globalizada, llegando a influir en el contexto actual de la educación, por consecuente las IE tienen como deber, actualizar la información de su área laboral, para brindar un buen desempeño dentro del entorno educativo. Guadalupe y Alex (2020) dicen “Que la actualización de información del entorno involucra a toda la comunidad educativa, tales como directivos, docentes, administrativos, estudiantes y otros que brindan diferentes servicios en la Instituciones Educativas” (p 86). Esto significa que la comunidad educativa siempre está recibiendo los cambios de acuerdo a las directivas que regulan el accionar de los docentes, siempre orientadas al aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto al Aprendizaje Organizacional está orientado a como los principales agentes de la educación los docentes están incursionando orgánicamente en el mejor desarrollo de las actividades educativas en la institución. al respecto Quispe (2019) refiere que las Instituciones Educativas deben buscar nuevas innovaciones en el modelo de aprendizaje de su organización y que cuando se proporciona esta dinámica, se deben buscar mayores interacciones a través del diálogo para compartir y enviar varias experiencias obtenidas con un objetivo.

Tristemente dándose una realidad en el país que no todas las IE publicas buscan innovar en su área laboral.

Un aspecto destacado del Aprendizaje Organizacional, que fue estudiado por Álvarez (2012) citado por Angulo (2020) mencionando que es un proceso complejo desarrollándose lentamente, siendo así que el Aprendizaje Organizacional tiene como mecanismo obtener información, valores y atributos novedosos.

El educador debe tener capacidades para identificar si un estudiante presenta problemas de aprendizaje y así mismo encontrar estrategias y adaptarlas en sus estudiantes para potenciar su aprendizaje. Quispe (2019) establece que, si el maestro no muestra eficiencia, el aumento real en la educación puede no ocurrir, señalando la importancia del desarrollo continuo de las capacidades del maestro.

La importancia de aptitudes personales y grupales del educador con su grupo laboral, definirán que tan optima será la educación brindada, para saber cómo se está dando estas aptitudes se debe realizar una evaluación de Desempeño Laboral.

Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) comentan que la evaluación de la eficiencia laboral es un hecho diario de la vida, así como en las organizaciones motivadas por la experiencia en esta área, se considera un proceso periódico y sistemático que sirve para evaluar el desarrollo y su potencial de desarrollo, que cada empleado tiene en su área designada.

Realizando la observación en calidad de practicante en etapa de internado se ha podido encontrar que muchos docentes no están acordes al Aprendizaje Organizacional que enmarca la institución respecto a su función como docentes, de la misma manera se dialogó con las estudiantes, directivos y padres de familia encontrando respuestas diversas respecto al Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral Docente, Finalmente se revisó los documentos institucionales como el PEI (proyecto educativo Institucional) en donde muy poco enfatizan respecto al Aprendizaje Organizacional.

Debido a la problemática explicada se plantea la presente investigación, para determinar qué correlación existe entre el nivel de Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral Docente de una I. E. publica de Huancayo

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

El estudio del presente trabajo se realizó en la I. E. Técnica “María Inmaculada”, nivel secundario, en Jr. Amazonas N° 346 provincia de Huancayo departamento de Junín.

1.2.2 Delimitación temporal

La duración del presente trabajo de investigación será de febrero del 2023 a agosto del 2023, es decir, desde la elaboración, el diseño y la ejecución del trabajo de investigación y la redacción del documento del informe final hasta su sustentación propia.

1.2.3 Delimitación teórica

En esta investigación las variables utilizadas son: el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral, el cual se sabrá si tienen correlación, así mismo nos permitirá conocer el análisis teórico y conceptual de ambas variables; para lo cual se utilizará los siguientes instrumentos: primera variable “Cuestionario de Aprendizaje Organizacional” y para la segunda variable “Cuestionario de Desempeño Laboral Docente”.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

1.3.2 Problema específico

¿Qué relación que existe entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

¿Qué relación que existe entre el Aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

¿Qué la relación que existe entre el Aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

¿Qué relación que existe entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

¿Qué es la relación que existe entre la Transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

¿Qué relación que existe entre el Formación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

La educación actual requiere de teorías que fundamentan el aprendizaje, por ello consideramos que el aprendizaje organizacional es un tema valioso ya que es un factor importante para el desenvolvimiento profesional en los docentes, así mismo esta investigación contribuirá a la comunidad educativa, para tener en conocimientos si el personal docente de la institución suma con sus aprendizajes organizacionales en el ámbito educativo que se verá reflejado en su DL que como docente ejercerá en los estudiantes..

1.4.2 Justificación teórica

El siguiente trabajo de investigación aportará en las investigaciones semejantes, con las dos variables de estudio. Estos temas de investigación tendrán un impacto muy importante en la educación de la institución donde se desarrolla, propiciando el propio docente en cuando a su desempeño laboral que esta ejerce, Por lo tanto si se detectan debilidades en el aprendizaje organizacional del docente este estará a su vez desempeñando habilidades deficientes en los escolares para su aprendizaje a futuro,

asimismo con dicha investigación se podrá evaluar y detectar en cuanto lo explicado anteriormente, de tal manera que posterior a ello en cuanto a los resultados se podrá poner en acción estrategias adecuadas para incentivar a los docentes a que desarrollen o fortalezcan su Aprendizaje Organizacional, sin dejar la motivación que tengan para dicho aprendizaje y la interacción con su colegas, compartiendo ideas y estrategias educativas.

1.4.3 Justificación metodológica

El aporte que se dará en la investigación será de gran relevancia, para determinar la correlación de las variables de aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente poniendo en evidencia la aplicación de sus respectivos instrumentos. de la misma manera otros trabajos como antecedentes para futuras investigaciones que buscan correlacionar dichas variables. así mismo dicha investigación será de gran prevalencia para las IE.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.
- Identificar la relación que existe entre el Aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.
- Identificar la relación que existe entre el Aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.
- Identificar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.

- Identificar la relación que existe entre la Transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.
- Identificar la relación que existe entre la Formación y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

América, y otros (2022), en estado de Tamaulipas, México, realizaron una investigación con el propósito de conocer los efectos que el Aprendizaje Organizacional y las competencias del Capital Humano que tienen hacia el Desempeño Organizacional en instituciones de educación media superior. El método de estudio fue el enfoque cuantitativo, no experimental y explicativo, contando con una muestra de 448 docentes. Teniendo como resultados, que el aprendizaje organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el Desempeño laboral docente.

Pérez (2021), en la ciudad de Santiago de Chile - Chile, se enfocó en correlacionar la percepción de calidad educativa y el desempeño docente en una muestra de 100 sujetos en diversas escuelas del sector público. El método de estudio es de corte mixto, de carácter transeccional, descriptivo-correlacional. Empleando el instrumento, la encuesta para determinar la calidad educativa. Teniendo como resultado una alta correlación positiva ($r=.759$) entre la calidad educativa y el desempeño docente, También existen vínculos significativos entre el rendimiento del aprendizaje y la infraestructura, las regiones administrativas, las comunidades educativas y los resultados.

Riera (2019), analizó la incidencia del Aprendizaje Organizacional en el Desempeño Laboral en empleados en una dirección provincial en Ecuador. Teniendo como resultado una correlación positiva y fuerte de al menos 83% con la frecuencia de la variable independiente en la variable dependiente; En otras palabras, cuanto más Aprendizaje Organizacional haya, mejor será la evaluación del Desempeño Laboral. También se entiende que el Aprendizaje Organizacional consiste en un proceso centrado en el empleado a través del cual la organización adquiere nuevos conocimientos, y el Desempeño Laboral está relacionado con la forma en que se define la tarea. el nivel de logro que el empleado ha alcanzado en ciertas actividades.

2.1.2 Nacionales

Sucasaca y Lope (2021), analizó la correlación entre Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas; en 50 docentes en Manu, Juliaca. El recojo de información fue con los instrumentos: Cuestionario de Aprendizaje Organizacional de Senge y el Cuestionario de desempeño docente de Ramírez, su investigación fue de tipo básico, con nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, dando una conclusión de que existe una correlación positiva, directa y significativa moderada.

Condori y Rivera (2020) realizó una investigación para analizar la correlación entre el Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral Docente de la IE en San Juan de Lurigancho, Lima. Tuvo como tipo de investigación básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Teniendo como conclusión, que existe una relación positiva entre las dos variables de dicho estudio.

Huamachuco (2020), realizó un estudio para analizar la correlación entre capacitación y el desempeño laboral en 25 docentes en una IE del nivel secundaria de Arequipa, 2020. Tuvo como metodología diseño descriptivo correlacional. El mismo que hizo la siguiente conclusión que la relación entre las variables de estudio da un valor de

$r = 0,834$, donde indica que el aprendizaje, aunque sea constante en el sector educativo, en la actualidad tiene un impacto limitado. Por otro lado, el nivel de la variable aprendizaje se encuentra en un 72% sobre el nivel habitual, mientras que el nivel de la variable productividad laboral se encuentra en un 40% sobre el nivel habitual.

Quispe (2019), analizó la correlación entre Aprendizaje Organizacional y el Desempeño laboral docente de las IE públicas de Cieneguilla, Lima, teniendo como método de investigación diseño descriptivo correlacional, para lo cual tuvo como muestra planteada de 157 docentes, el recojo de información fue con los instrumentos de Cuestionario del Aprendizaje Organizacional y además el Cuestionario del Desempeño Laboral Docente de Bazo Valladares, Jenny 2007, para su conclusión de su investigación, infiriendo así que las variables se correlacionan significativamente.

2.2.3 Regionales o locales

Navarro (2023). realizaron una investigación titulada: “Compromiso organizacional y Desempeño Laboral según 43 docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023”. Teniendo como objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el Desempeño Laboral. Fue de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y de diseño no experimental, con corte transversal, descriptivo correlacional. Concluyeron, que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables.

Camargo, Herrera y Pinche (2021), analizó la correlación entre Desempeño docente en clase y rendimiento académico de los alumnos en un instituto tecnológico en Huancayo, estuvo conformado por una muestra que estuvo conformada por 56 docentes. Concluyeron, que existe relación directa significativa entre las variables, afirmando mediante la prueba r de Pearson ($r=0,268$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Aprendizaje organizacional

2.2.1.1. Conceptualización de la variable

Habitualmente el término del aprendizaje organizacional se va utilizando en contextos organizacionales, pero a su vez este término se ha ido adaptando también al ámbito educativo.

Zietsma, y otros (2002), citados por Castañeda (2007) plantearon que “el Aprendizaje Organizacional consta de tres niveles: individual, grupal y organizacional, y dos rutas: del individuo a la organización y de la organización al individuo” (p 246). Además, indica que está constituido por individuos que profundizan en sus estudios y la información adquirida volverá a los individuos cuando se esté dando un proceso de aprendizaje

Castañeda (2007) refiere que para “el aprendizaje se produzca es necesario contar con: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, trabajo en equipo y pensamiento sistémico” (p 246).

A si mismo Mendoza (2019) refiere que la capacitación organizacional es un problema que debe resolverse desde un punto de vista sistemático, ya que permite a la organización una comprensión global de sí misma, la relación entre sus diferentes áreas y cómo centrarse mejor en su energía a partir de esta comprensión.

Por último, para Rivera (2018) menciona que el Aprendizaje Organizacional se caracteriza por la adquisición, gestión y capacitación de conocimiento de la entidad con los trabajadores, la gestión de la búsqueda y el conocimiento de los colaboradores corresponde a la responsabilidad conjunta a nivel de organización e individuo.

2.2.1.2. Características del aprendizaje organizacional

García y Palacios (2003) citados por Sandoval (2004) refieren que las características del Aprendizaje Organizacional son:

1. No es espontáneo: necesita un plan y una estrategia que consiga un equilibrio en el interior de la organización.
2. Tiene carácter diferenciado: teniendo el aprendizaje un proceso de tres niveles, siendo individual, grupal y organizacional, por lo cual cada uno se desarrolla dependiendo su necesidad individual.
3. Está orientado a la pertinencia de los Recursos Humanos (R.R.H.H): el cuál es el área que mide y califica las necesidades de la organización.
4. Tiene carácter práctico: está constituido con características reales y actuales, relacionado se estas en el entorno laboral de la organización, para que esta a su vez se pueda ejercer actitudes y habilidades que se tiene como objetivo.
5. Tiene como base organizativa el trabajo en grupos: esta característica es la que va generar ideas, innovación y creatividad para proporcionar identificación dentro del ámbito laboral y también es la que facilitara la creación y evaluación de alternativas de solución ante una problemática.
6. Retroalimenta a la Organización: facilita constantemente la autoevaluación que el trabajador se pueda realizar para que esta tenga un impulso motivador a cambios en el mejoramiento de su comportamiento.
7. Requiere Evaluación sistemática: se necesita un control recurrente para calificar y prevenir el comportamiento de los trabajadores, para así realizar estrategias de aprendizaje.

2.2.1.3. Etapas del aprendizaje organizacional

Los autores Moscoso y Gómez (2011) mencionan que el Aprendizaje Organizacional se da en tres etapas:

1. Reconocimiento y desaprendizaje: esta primera etapa se refiere a que el aprendizaje tiene un proceso asimilativo donde esto implica que la nueva enseñanza que se brinde a la persona esta tiene que ser reconocido ya que consecuentemente este tipo de aprendizaje será evaluado.
2. Formular una propuesta: este proceso se va referido a proponer ideas, propuestas que este generen un impacto positivo, esto en relación a los nuevos cambios del exterior, así mismo contribuirá a realizar un aprendizaje colaborativo que esto implica el generar creatividad dentro del ambiente organizacional.
3. Ensayar: en este último proceso va en relación a la nueva propuesta o idea planteado anteriormente ya que se dispone a poner en práctica lo propuesto anteriormente y a consecuente del ensayo se puede analizar si se realiza una reformulación o se aprueba, de tal modo que al realizar ello se conlleva a experimentar el aprendizaje innovador que es donde se descubre habilidades para reformular algunas situaciones que son planteadas como primera opción.

2.2.1.4. Modelos de Aprendizaje Organizacional

Mendoza (1996) citado por Moscoso y Gómez (2011) refieren tres modelos de aprendizaje organizacional los cuales son:

Asimilativo: la organización recopila información de varias fuentes de diferentes medios y evalúa de manera descriptiva, esta información se pone en acción para desarrollar acciones que se den de forma práctica dentro de la organización.

Creativo: la organización, además de recopilar información, proporciona niveles de creación, ofreciendo modelos y esquemas de trabajo innovadores que no se llevan a la práctica.

Innovativo: la organización emplea a la práctica lo propuesto anteriormente, ejerciendo así un aprendizaje completo, donde se propone y se dispone poner en práctica los nuevos desarrollos planteados y en donde se critican si está tiene puntos favorables o no en lo planteado esto sin excluir a la realidad actual.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Conceptualización de la variable

Fernández (2002) citado por Quincho (2009) señala como una actuación educativa de una secuencia de actividades que los docentes siguen en su trabajo diario con el fin de realizar con éxito los objetivos institucionales en el aula. La coordinación con otros profesores, la formación, la preparación previa a la clase, la aclaración de dudas sobre los alumnos y otras actividades califican como actuaciones.

Así también referido el termino de desempeño docente desde otra perspectiva teórica hace hincapié a como se desenvuelve el docente dentro del aula de clases desde su inicio hasta el final, así mismo se evalúa si este a su vez tiene un gran impacto en el ambiente educativo.

Abdón Y Montenegro (2003) refieren que la labor educativa la realiza el docente para cumplir su función, es decir, el sistema de enseñanza de los niños y jóvenes. Por su parte Estrada (2013) citado por Quincho (2018) afirma que el Desempeño docente es la base para el éxito del aprendizaje en el proceso de enseñanza, es necesario examinar el trabajo del docente desde una perspectiva clara y objetiva.

Según el autor Acosta (2018) citado por Mamani y Cáceres (2019), define que la productividad de los trabajadores es un indicador de la capacidad de cada individuo, esta revisión es individual, basada en el esfuerzo propio del trabajador.

2.2.2.2. Características de desempeño laboral

Las características que enmarca al desempeño docente corresponden al conocimiento, capacidades y habilidades donde se estima que la persona desarrolle y aplique al realizar su actividad.

Chiavenato (2008) menciona que las características del DL se dividen en: Participación, Responsabilidad, Claridad, Interacción, Flexibilidad, Focalización, Creatividad y Rapidez. Así mismo el autor Flores (2008), también refiere que las características se basan en conocimientos y habilidades para que se de buen Desempeño Laboral, mencionando que se tiene 5 características, las cuales son:

- 1) Adaptabilidad: es el sustento de la efectividad de las personas en diferentes ambientes, asignaciones, deberes y responsabilidades.
- 2) Comunicación: es la capacidad de comunicar y expresar, pensamientos, opiniones e ideas de manera efectiva.
- 3) Iniciativa: es la intención de contribuir de manera activa sobre los sucesos que desean alcanzar.
- 4) Conocimientos: refiere alcanzar un nivel de conocimientos técnicos y profesionales que se relaciona con su ámbito de trabajo.
- 5) Trabajo en equipaje: refiere al manejo de poder trabajar eficazmente conjuntamente en grupos o equipos para lograr objetivos planteados para la organización.

2.3. Marco Conceptual de las Variables

2.3.1. Aprendizaje organizacional

Las definiciones del Aprendizaje Organizacional han sido conceptualizadas por diferentes autores en referente al tema. Según Santisteban (2011) mencionan que la orientación estimada se relaciona con la actitud de los gerentes a considerar el aprendizaje como un factor clave, de modo que los miembros de la organización entienden su importancia y participan en sus logros, creando un compromiso no solo para crear las ideas de influencia, sino también con su generalización.

2.3.1.4. Dimensiones del aprendizaje organizacional

a) Aprendizaje individual

Gil y Carrillo (2013) citados por Castro (2022) lo definen como un proceso consciente o inconsciente, donde las personas obtienen nuevos conocimientos, al obtener información que cambia sus perspectivas internas, mejorando sus habilidades cognitivas, optimizando su comportamiento y resultados.

Por lo tanto se hace hincapié que él hace referencia que es un proceso de adquisición de conocimientos por el cual el ser humano tiene que realizar para que después dichos conocimientos adquiridos puedan ser transformados a un futuro y así mismo la persona pueda emplear diferentes puntos de vista estos pueden ser tanto internos y externos, ya que como consecuencia positiva al realizar dicho proceso esto mejoraría su capacidad intelectual para uno mismo y para el ámbito organizacional en que se encuentra.

Kim (1993) refiere que el modelo de Aprendizaje Individual comprende el ciclo de aprendizaje conceptual y organizándolo por el modelo mental de la persona. Los individuos son aptos de estudiar externamente de la organización por sus propios medios.

Estos dos niveles que involucran a la definición del Aprendizaje Individual, quedan definidos en los términos aprendizaje operacional y conceptual que se definen a continuación:

El aprendizaje conceptual se va relacionando con el pensamiento y las causas que este último puede realizar, de igual manera con las acciones que éste exige y a su vez con condiciones, procedimientos y conceptos que se van ir debatiendo en uno y como consecuencia este va crear nuevos marcos de referencias conceptuales.

Así mismo el aprendizaje operacional es definido como un proceso donde la persona va ir captando los diferentes conocimientos que este le va a permitir a lo largo de su vida para realizar diferentes actividades que se le presenten, es decir que este tipo de aprendizaje va estar basado en las rutinas diarias que el individuo tiene.

b) Aprendizaje grupal

Iborra y Izquierdo (2010) refieren que el aprendizaje colaborativo muestra autoridad compartida, teniendo aceptación por parte del grupo, mostrando responsabilidad en las acciones y decisiones; cada integrante del equipo tiene responsabilidad en su propio aprendizaje y, a la vez, de los demás miembros.

El Aprendizaje Grupal es el resultado de un reconocimiento a grandes rasgos como un proceso en que los miembros de un grupo obtienen colectivamente nuevos conocimientos de un tema en específico y que lo pueden poner en práctica.

Cuahonte y Martínez (2010) menciona que “la noción del Aprendizaje Grupal implica la construcción del conocimiento, aprender a pensar como instrumento para indagar y actuar en la realidad” (p 19).

c) Aprendizaje en la organización

Argyris (1996) citado por Mendoza “afirman que el Aprendizaje en la Organización ocurre cuando los agentes producen ajustes entre los resultados y las intenciones o consecuencias que se pretenden” (p 70).

El Aprendizaje en la Organización es un proceso de realizar nuevos conocimientos y desarrollar competencias en los individuos dentro de una organización, teniendo en relación que, al realizarse dicho proceso, la empresa u organización va ser beneficiada de ello y posterior a ello también esta debe de seguir impulsando las capacidades del trabajador a lo largo del tiempo.

Vargas (2001) citado por menciona que el Aprendizaje Organizacional es “intencional y eficaz, y tiene que ver con el plan estratégico de la organización” (p 17). Es decir, es un proceso intencionado de la misma organización, con el objetivo que próximamente se logre más metas en cuanto a la visión que tiene planteada la organización.

d) Cultura organizacional

Segredo, García, Cabrera Y Perdomo (2017) refieren que una organización también se conoce como CO que se caracteriza por englobar los valores, principios, tradiciones y prácticas que moldean el comportamiento de los miembros de una organización. Chiavenato (1993) citado por Méndez (2019) plantea que la Cultura Organizacional es una manera de vivir dentro de una organización, que se basa en un sistema de creencias, expectativas y valores compartidos, así como en formas específicas de cooperación y relaciones que la distinguen.

e) Transferencia de información

Morales (2012) menciona que, en el diccionario de la Real Academia Española, el término transferencia tiene siete acepciones, pero aquí están las directamente relacionadas con el tema del flujo de conocimiento: un derecho, dominio o atributo que una persona tiene sobre algo

De tal forma se puede mencionar que ambos conceptos que refieren en el diccionario de la real academia tiene concordancia y/o relación en base a la quinta dimensión puesto que en la primera definición conceptuada por el diccionario refiere al hecho que se debe

pasar el conocimiento de un sitio a otro, esto en relevancia que el conocimiento se considere como un producto, en la segunda definición se hace relevancia, al poder o atribución que uno pueda otorgarle a otro, como consecuente a este último se da mayor importancia puesto que este realiza los dos complementos que se debe realizar en una Transferencia de Información o conocimientos, proceso y producto.

A estas definiciones también se relaciona con el autor Chini (2004) citado por Morales (2012) que menciona que “la transferencia del conocimiento es un intercambio diádico entre la fuente y el recipiente” (p 51)

Dawson (2000) citado por Rodríguez (2006) menciona que la TI es un proceso en el que la información del remitente, grupo u organización se transfiere a otro destinatario, grupo u organización que tiene la misma base o la misma información que el remitente.

f) Formación

Schulz (2017) citado por Castro (2022) menciona que la formación es un proceso continuo, dinámico, diverso, multifacético, donde la disciplina y sus prácticas, teóricas, epistemológicas, históricas, conceptuales, filosóficas y sociales interactúan para lograr un aprendizaje efectivo.

Villegas (2008) afirma que la formación es la evolución del aprendizaje humano, crear significa conocer, comprender pensando e imaginando la forma humana antes de que se haga.

Por lo tanto, se puede decir que la formación se refiere principalmente al estudio del hombre en la adquisición de sus conocimientos de tal modo que las personas siempre se van a encontrar en un proceso de desarrollo y en constante transformación para su propio crecimiento ya sea profesional e individual.

2.3.2. Desempeño laboral

En la presente investigación el Desempeño Laboral, estará dirigido al ámbito educativo, mencionando constantemente el desempeño docente. Quispe y Vigo (2017)

refieren que el DLD está relacionado a su formación, siendo este un desarrollo sucesivo y de mantener una organización por parte del docente, que lo lleve a consolidar un aprendizaje que pueda compartir.

La evaluación es un instrumento que permite percibir cómo es la labor educativa que realiza el docente y a su vez se debe ver de esta manera ya que consecuente al término de la evaluación esta termina en calificaciones. En todo ámbito educativo es importante optar por tener una adecuada gestión de conocimientos esto con el objetivo de poder entablar una adecuada relación entre los conocimientos que se brindará para el capital intelectual de la organización educativa.

2.3.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

a) Planificación

Di Caudo y Garcia (2000) citados por Quincho (2018) refieren que la planificación es el proceso de organización de proyectos y programas. Es decir, visualizar el camino que se debe tomar para lograr el plan. El progreso del plan siempre conduce a una revisión del plan de estudios.

En el ámbito escolar, se refiere que va a un proceso de planificar el proyecto de enseñanza, pero de manera intencionada teniendo con el fin de brindar un proceso de enseñanza - aprendizaje con ayuda de métodos, procedimientos y técnicas adecuadas. Sin embargo, este no solo bastaría con realizarse de manera intencionada puesto que se debe plantear y organizar de manera adecuada los contenidos con el cual el estudiante tiene que trabajar. Además, haciendo hincapié en que las IE siempre tienen por función primordial

Según Quincho (2018), añade que toda organización requiere de una buena planificación, esto permitirá ejecutar las acciones de la mejor manera en función a los objetivos institucionales

b) Diseño

Di Caudo y Garcia (2000) citados por Quincho (2018) menciona que el diseño curricular conduce a programas detallados para desarrollarlas durante la ejecución en las actividades en el aula.

c) Evaluación

Di Caudo y Garcia (2000) citados por Quincho (2018) manifestaron que la evaluación es un proceso permanente que se realiza con el propósito de medir las acciones y tomar decisiones de mejora.

.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

Ha: Existe una relación directa entre aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho: No existe relación directa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

3.2 Hipótesis específica

Ha1: Existe una relación directa entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho1: No existe relación directa entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ha2: Existe una relación directa entre el aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho2: No existe relación directa entre el aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ha3: Existe una relación directa entre el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho3: No existe relación directa entre el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ha4: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho4: No existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ha5: Existe una relación directa entre la transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho5: No existe relación directa entre la transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ha6: Existe una relación directa entre la formación y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

Ho6: No existe relación directa entre la formación y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

Definición conceptual

Variable 1. Aprendizaje organizacional

Para Senge (2011) citado por Mendoza (2019) refiere que el AO debe manejarse desde una perspectiva sistémica, ya que permite a las organizaciones comprender la comprensión global de sí misma, la correlación entre varios campos y qué tan bien es su enfoque de energía a partir de esta comprensión.

Variable 2. Desempeño laboral

Quispe y Vigo (2017) refieren que el DL se consolida constantemente por la misma formación, desarrollo y organización propia que ejerce la persona para que consecuentemente este pueda dar a conocer un sólido aprendizaje a otros.

Definición operacional

Variable 1. Aprendizaje organizacional

El instrumento consta 28 ítems de opinión con alternativas de tipo escala Likert valorados de la siguiente manera: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Como objetivo principal es conocer el nivel de AO en una IE. Las dimensiones son: Aprendizaje Individual, Aprendizaje Grupal, Aprendizaje en la Organización, Cultura Organizacional, Transformación de la Información y Formación.

Variable 2. Desempeño laboral

El instrumento consta de 15 ítems con las siguientes escalas y valores de evaluación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) de acuerdo con la escala Likert, divididos. Las dimensiones son: Planificación, Diseño, Evaluación.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

El estudio utilizo el método científico como método general ya que presentará un conjunto organizado de procedimientos como: la observación, formulación de problema, hipótesis, Contrastación, conclusión.

Así lo manifiesta Arias (2012) menciona que el método científico es un conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan para formular y resolver problemas de investigaciones mediante la comprobación de hipótesis. Como método específico se utilizará el método hipotético-deductivo porque se demostrará la hipótesis y a partir de sus resultados se realizará la inferencia

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica. Así lo fundamenta Carrasco (2007) manifestando que la investigación de nivel básico “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediato, pues solo busca aumentar y profundizar la cantidad de conocimientos científicos respecto al tema en estudio.” (p. 43).

4.3. Nivel de Investigación

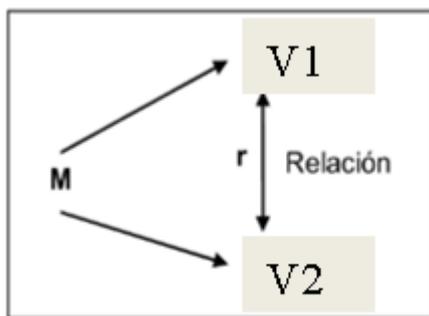
El nivel de esta investigación será relacional, ya que busca encontrar la correlación entre las dos variables. Así lo expresa Ary, Jacobs y Razavieh (1989) citados por Arias (2007)

“las investigaciones relacionales permiten encontrar la asociación o la correlación entre dos variables en estudio. En una sola muestra.” (p 26).

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental correlacional transversal, porque se aplicará en un solo momento. Así lo fundamenta Hernández (2014) “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p 154).

es el siguiente:



M: Muestra:

V.1: Aprendizaje Organizacional

V.2: Desempeño Laboral

r: Relación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

Población: Se refiere como población a todo el conjunto de individuos de una investigación así menciona Carrasco (2006)

Por lo tanto, en nuestro estudio la población está constituida por todos los 111 docentes de la institución.

Muestra: Según Hernández (2014) una muestra es un subgrupo de una población escogida. La muestra estará constituida por 96 docentes de la I. E. Técnica “María Inmaculada” – Huancayo.

La muestra corresponde al tipo de muestreo no probabilístico-censal, ya que se escogerá a todos los docentes, Ramírez (2012) “Establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p 140).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en la I. E. Técnica “María Inmaculada”.
- Docentes cuya condición laboral sea nombrado o contratado.
- Docentes que acepten participar en la presente investigación.
- Docentes que firmen el Consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes que no laboren en la I. E. Técnica “María Inmaculada”.
- Docentes cuya condición laboral sea distinta al nombrado o contratado.
- Docentes que no deseen participar en la presente investigación.
- Docentes que no firmen el Consentimiento informado.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica: según Arias (2012) “La técnica de investigación, es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p 67). En este estudio se utilizará la técnica de la encuesta.

Instrumento: según Arias (2012) “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p 68).

En este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, que según Arias (2012) lo define como “Que es una modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas.” (p 74).

Para la primera variable el instrumento a utilizar es El Cuestionario de Aprendizaje Organizacional

Ficha técnica 1

- Nombre: El Cuestionario de Aprendizaje Organizacional
- Autor: Delio Ignacio Castañeda, 2007.
- Adaptación: Maritza Beatriz Castro Rodríguez, 2021.
- Tipo de escala: Likert
- Dirigido a: Docentes de I. E.
- Administración: Individual
- Tiempo de aplicación: 15 minutos
- Propósito: medir el nivel de Aprendizaje Organizacional en I. E.
- Descripción del instrumento: Cuenta con 28 ítems de opinión con alternativas

Validez y Confiabilidad

Posteriormente para la validez y confiabilidad de la primera variable de estudio "AO" fue revisado por tres expertos: el primer experto fue el Dr. Moisés Huamancaja Espinoza, la segunda experta fue la Mg. Elicena Ruth Ríos Castillo y la tercera experta fue la Mg. Rosario Livano Herrera, quienes concluyeron que el instrumento cumple con los indicadores positivos para ser aplicables, de tal forma para la prueba piloto se consideró a 15 sujetos con la misma característica a la muestra. Finalmente se realizó el análisis de consistencia interna con el Alfa de Cronbach (α), indicando ,845 considera altamente confiable.

A continuación, se presenta la Confiabilidad del cuestionario de AO.

Tabla 1:

Resultado de fiabilidad del cuestionario de aprendizaje organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	28

Nota: Siendo el alfa de Cronbach ,845 se considera altamente confiable

Para la segunda variable el instrumento utilizar es el Cuestionario de desempeño docente

Ficha técnica 2

- Nombre: Cuestionario de desempeño docente
- Autor: Di Caudo y García, 2000.
- Adaptación: Flor De María Sánchez Aguirre, Noel Alcas Zapata y Mitchell Alarcón Díaz, 2018.
- Tipo de Escala: Likert
- Dirigido a: Docentes de una IE.
- Administración: Individual
- Tiempo de aplicación: 10 minutos
- Propósito: Determinar el desempeño de los docentes
- Descripción del instrumento: Presenta 15 ítems con escala y valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Este instrumento tiene una confiabilidad alta de 0,876 de alfa de Cronbach y opinión favorable de juicio de expertos.

Validez y Confiabilidad

Posteriormente para la validez y confiabilidad de la segunda variable de estudio

"Desempeño Laboral" fue validado por tres expertos anteriormente mencionados quienes concluyeron que el instrumento cumple con los indicadores positivos para ser aplicables, de tal forma para la prueba piloto se consideró a 15 sujetos con la misma característica a

la muestra. Finalmente se realizó el análisis de consistencia interna con $\alpha=,809$ considera altamente confiable.

A continuación, se presenta la confiabilidad del cuestionario de DL.

Tabla 2:

Resultado de fiabilidad del Cuestionario de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	15

Nota: Siendo el alfa de Cronbach ,809 se considera altamente confiable

Procedimiento para la recolección de datos

Finalmente, para la recolección de datos de la muestra seleccionada, se realizó de la siguiente manera:

- Inicialmente se realizó las coordinaciones necesarias con los directivos para requerir formalmente el permiso para la ejecución del proyecto en la IE.
- Seguidamente los instrumentos fueron sometidos a criterio de jueces para la validación de contenido, posteriormente se ejecutó una prueba piloto con el muestreo de 15 docentes con el fin de realizar la verificación de la confiabilidad respectiva de los instrumentos.
- Seguidamente se aplicaron los instrumentos a la muestra final con la técnica de la encuesta. Para tal fin se empleó el consentimiento informado.
- Antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos, se informó a los docentes sobre el procedimiento del estudio, es así se que se procedió a tener acceso a los docentes en sus ratos libres, permitiéndonos ello el fácil entendimiento durante el desarrollo de los cuestionarios.
- En el proceso de la evaluación, se indicó a los evaluados que puedan informar ante las dudas que se tenga para que puedan ser absueltas.

- Posterior a la evaluación, se revisó que todos los docentes hayan respondido los instrumentos de medida.
- Por último, los datos obtenidos fueron organizados y filtrados en un base de datos, para proceder al procesamiento estadístico.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la estadística descriptiva

Según Matos et al. (2020) refieren que la estadística descriptiva equivale a la recolección, organización, presentación, análisis e interpretación de un conjunto de datos.

Los resultados de la encuesta se procesaron en Microsoft Excel para preparar la base de datos de la encuesta, y los cuadros y gráficos correspondientes se crearán con SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

En la estadística inferencial

Según Matos, Contreras y Olaya (2020) la estadística inferencial es responsable de tomar decisiones sobre el comportamiento de la variable en estudio enfatizándose en la población, métodos y los procedimientos para el análisis de datos.

En resumen, los datos suelen recogerse mediante una muestra, los resultados reales se describen como analíticos y se utilizan métodos inferenciales para probar las hipótesis y estimar los parámetros.

Además, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar la significación de las correlaciones entre las variables del estudio.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

El presente estudio se considerará los procedimientos propios y de acuerdo al Reglamento de Investigación de la casa de estudios donde se presenta el actual estudio.

En el artículo 27º, Principios que rigen la actividad investigativa, podemos rescatar que tiene como normativas la protección de las persona buscando su bienestar e integridad, esto incluye los diferentes grupos étnicos y socio culturales con las cuales se

va a trabajar en la investigación, este hecho se dará con el consentimiento informado y expreso de los participantes siendo en nuestra investigación los docente de la IE técnica “María Inmaculada”, también se tiene en gran consideración la protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad, verificando que nosotras la investigadoras actuaremos con responsabilidad y veracidad en correlación con los alcances y las repercusiones de nuestra investigación, por ende dicha investigación velara por la confidencialidad y respetará la privacidad de los participantes, resaltando que toda información solo será utilizada para los fines del trabajo investigativo, posterior a ello se hará conocer los resultados para que sirvan como antecedentes para tomar mejores medidas en el futuro respecto al tema de investigación, resaltando que en el proceso de toma datos con la institución y nosotros se verá comprometida a no perder el contacto que se necesita para responder a las dudas o inquietudes que surjan debido a la investigación de parte de los docentes que participaran y de la comitiva administrativa de la institución, comprometiéndonos a que la información, que se recabarán en el trabajo de investigación serán fidedignas, evitando el plagio o falsificación de datos.

En mención del artículo 28°, Normas de comportamiento ético de quienes investigan. dicho estudio estará sujeto a la validez, fiabilidad y credibilidad de los métodos así como de las fuentes y datos, asumiendo las consecuencias que amerita, por lo que se indica que las líneas de investigación Institucional sean originales y coherentes, procediendo con un rigor científico y garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes, reportando los resultados de manera accesible y fácil a la comunidad científica y social, de igual modo cumpliendo las normas institucionales, nacionales e internacionales que tienen como propósito el velar por los derechos humanos y evitando incurrir en las faltas deontológicas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Logro de objetivos

Del objetivo general

Luego de plantear como Objetivo General: Determinar la correlación que existe entre el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 3:

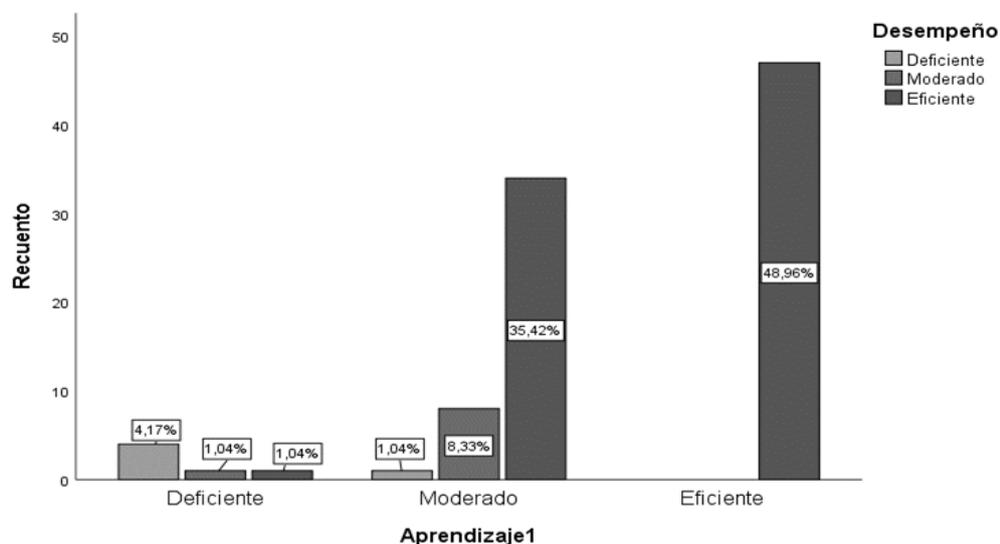
Resultado del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
aprendizaje organizacional	Deficiente	f	4	1	1	6
		%	4,2%	1,0%	1,0%	6,3%
	Moderado	f	1	8	34	43
		%	1,0%	8,3%	35,4%	44,8%
	Eficiente	f	0	0	47	47
		%	0,0%	0,0%	49,0%	49,0%
Total		f	5	9	82	96
		%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 1:

Resultado del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes



Nota: La figura señala los resultados del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1 se aprecia que 47 docentes son el (49%) de la muestra que representan eficiente Aprendizaje Organizacional y los 82 docentes restantes representan el (85%) que presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia a 47 que son el (49%) docentes presentan eficiente AO y eficiente DL. Como se aprecia menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

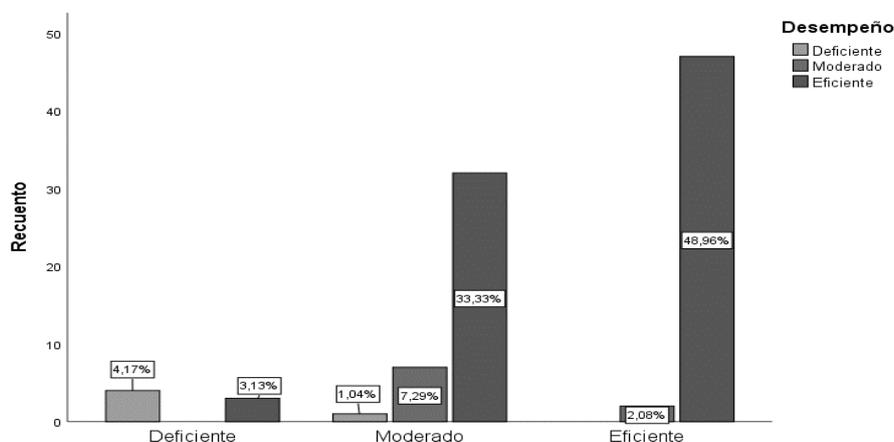
De los Objetivos específicos

En base al Objetivo Especifico 1: Identificar la correlación que existe entre el Aprendizaje Individual y el Desempeño Laboral docente de una I. E. pública de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 4:*Resultado del aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Aprendizaje Individual1	Deficiente	f	4	0	3	7
		%	4,2%	0,0%	3,1%	7,3%
	Moderado	f	1	7	32	40
		%	1,0%	7,3%	33,3%	41,7%
	Eficiente	f	0	2	47	49
		%	0,0%	2,1%	49,0%	51,0%
Total	f	5	9	82	96	
	%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%	

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 2:*Resultado del aprendizaje individual y el desempeño laboral en docentes*

Nota: La figura señala los resultados del aprendizaje individual y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2 se aprecia que son 49 docentes que representan el (51%) que presentan eficiente Aprendizaje Individual y con 82 docentes son el (85%) representando eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia a 47 docentes que con el (49%) representa eficiente AI y eficiente DL. Como se aprecia

menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Respecto al Objetivo Especifico 2: Identificar la correlación que existe entre el Aprendizaje Grupal y el Desempeño Laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 5:

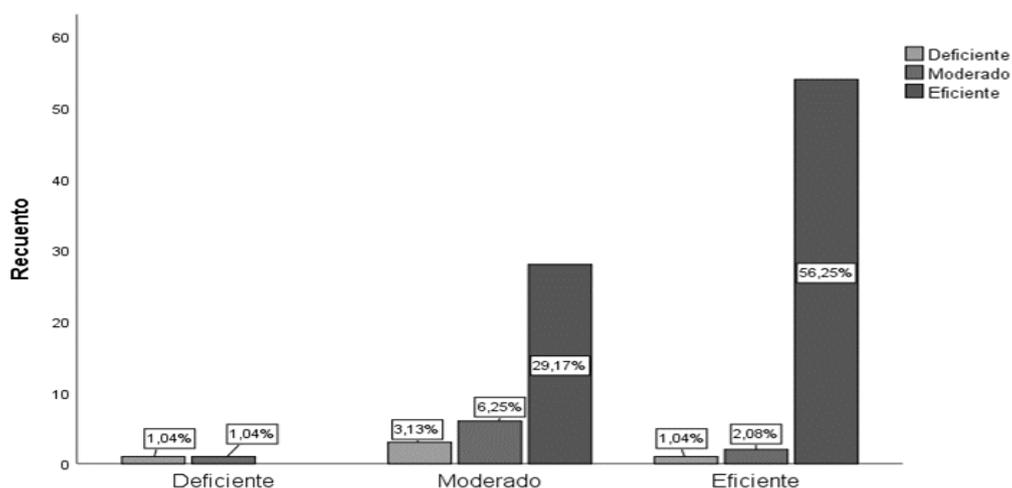
Resultado de aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes

		Desempeño1			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Aprendizaje grupal.	Deficiente f	1	1	0	2
	%	1,0%	1,0%	0,0%	2,1%
	Moderado f	3	6	28	37
	%	3,1%	6,3%	29,2%	38,5%
	Eficiente f	1	2	54	57
	%	1,0%	2,1%	56,3%	59,4%
Total	f	5	9	82	96
	%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 3:

Resultado de aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes



Nota: La figura señala los resultados del aprendizaje grupal y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa publica de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3 se aprecia que son 57 docentes con el (59%) que presentan eficiente Aprendizaje grupal y con 82 docentes son el (85%) que presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia que 54 docentes con el (56,3%) presentan eficiente AI y eficiente DL. Como se aprecia mayor de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

En el Objetivo Específico 3: Identificar la correlación que existe entre el Aprendizaje en la Organización y el Desempeño Laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 6:

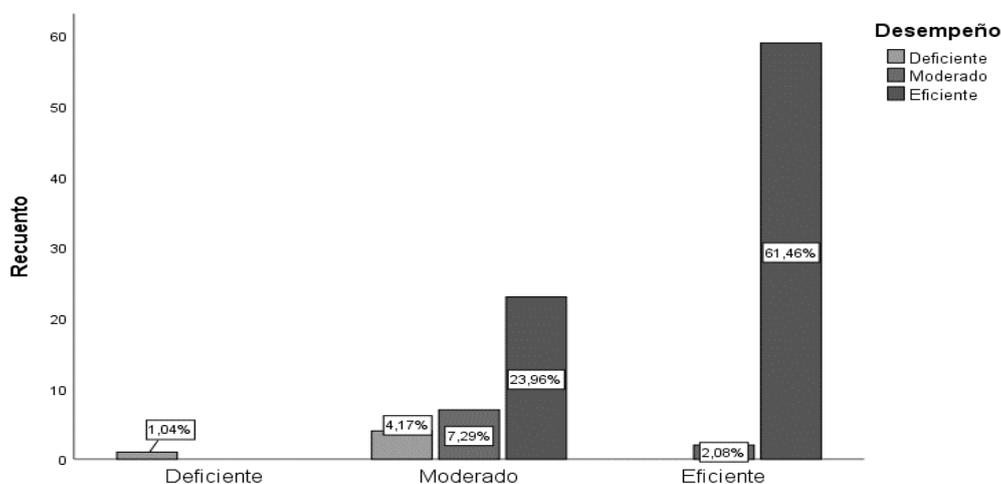
Resultados del aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes.

		Desempeño			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Aprendizaje en la organización	Deficiente	f	1	0	0	1
		%	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Moderado	f	4	7	23	34
		%	4,2%	7,3%	24,0%	35,4%
	Eficiente	f	0	2	59	61
		%	0,0%	2,1%	61,5%	63,5%
Total		f	5	9	82	96
		%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 4:

Resultados del aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes



Nota: La figura señala los resultados del aprendizaje en la organización y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4, se aprecia que son 61 docente con el (63,5%) presentando eficiente Aprendizaje en la Organización y con 82 docentes con el (85%) presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia a 59 (61,5%) docentes que presentan eficiente Aprendizaje en la Organización y eficiente Desempeño Laboral. Como se aprecia un poco más de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

De acuerdo al planteamiento del objetivo específico 4: Identificar la correlación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral docente de una I. E. pública de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 7:

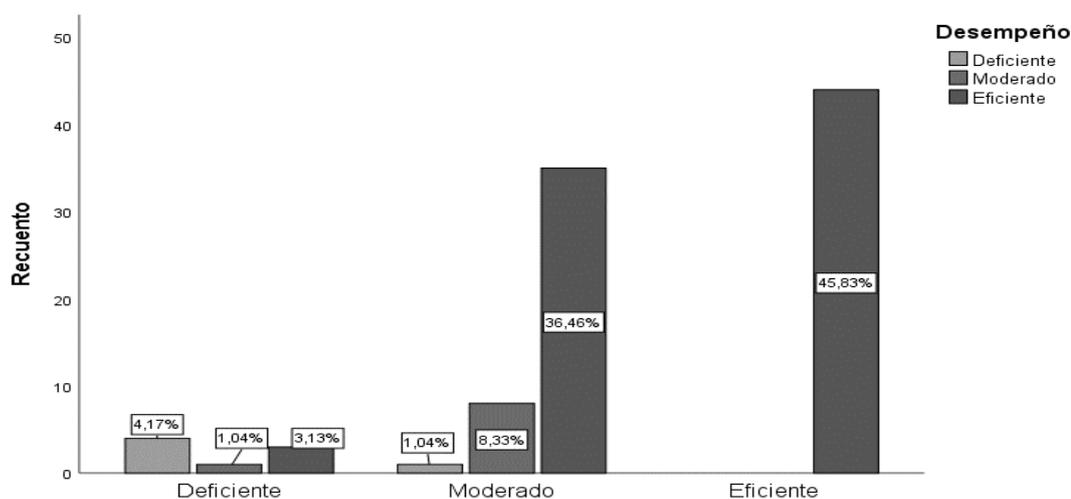
Resultado de la cultura organizacional y el desempeño laboral.

		Desempeño1			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Cultura organizacional	Deficiente	f	4	1	3	8
		%	4,2%	1,0%	3,1%	8,3%
	Moderado	f	1	8	35	44
		%	1,0%	8,3%	36,5%	45,8%
	Eficiente	f	0	0	44	44
		%	0,0%	0,0%	45,8%	45,8%
Total		f	5	9	82	96
		%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 5:

Resultado de la cultura organizacional y el desempeño laboral



Nota: La figura señala los resultados de la cultura organizacional y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5, se aprecia que son 44 docentes con el (45,8%) que presentan eficiente cultura en la organización y con 82 docentes son el (85,4%) presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia que 44 docentes es

decir con el (45,8%) presentan eficiente Cultura Organizacional y eficiente Desempeño Laboral. Como se aprecia menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

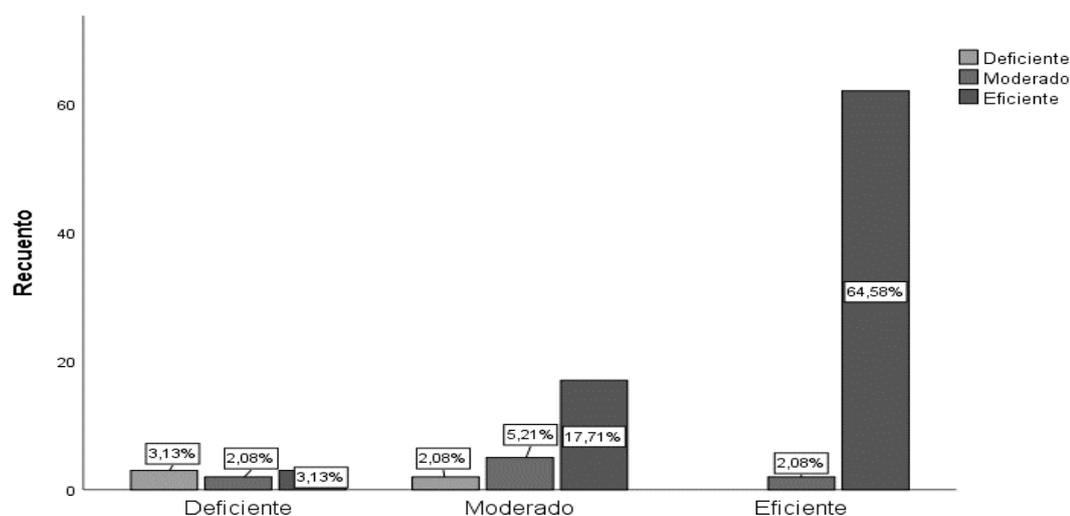
De acuerdo al planteamiento al objetivo específico 5: Identificar la correlación que existe entre la Transformación de la Información y el Desempeño Laboral docentes de una I. E. publica de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos.

Tabla 8:

Resultado de transferencia de información y el desempeño laboral.

			Desempeño1			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Transferencia de la información	Deficiente	f	3	2	3	8
		%	3,1%	2,1%	3,1%	8,3%
	Moderado	f	2	5	17	24
		%	2,1%	5,2%	17,7%	25,0%
	Eficiente	f	0	2	62	64
		%	0,0%	2,1%	64,6%	66,7%
Total	f	5	9	82	96	
	%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%	

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 6:*Resultado de transferencia de información y el desempeño laboral*

Nota: La figura señala los resultados de transferencia de información y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6 se aprecia que son 64 docentes con el (66,7%) presentan eficiente transferencia en la información y con 82 docentes son el (85,4%) que presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia a 62 docentes (64,6%) que presentan eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Como se aprecia un poco más de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Finalmente, en el Objetivo Especifico 6: Identificar la correlación que existe entre la Formación y el Desempeño Laboral docente de una I. E. pública de Huancayo 2023 y después de recopilar los datos, se muestra los siguientes hallazgos:

Tabla 9:

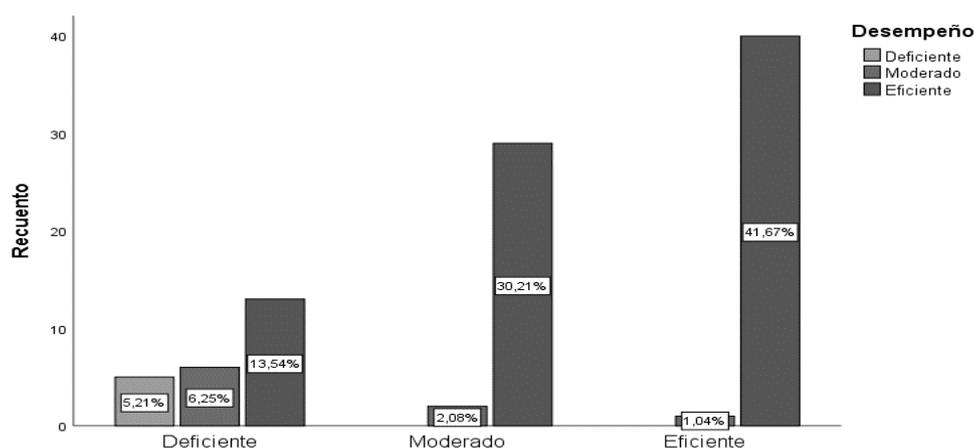
Resultado de la Formación y el desempeño laboral en docentes.

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Formación	Deficiente	f	5	6	13	24
		%	5,2%	6,3%	13,5%	25,0%
	Moderado	f	0	2	29	31
		%	0,0%	2,1%	30,2%	32,3%
	Eficiente	f	0	1	40	41
		%	0,0%	1,0%	41,7%	42,7%
Total	f	5	9	82	96	
	%	5,2%	9,4%	85,4%	100,0%	

Nota: la tabla mostrada evidencia los porcentajes procesados mediante el software SPSS V. 25.

Figura 7:

Resultado de la Formación y el desempeño laboral en docentes



Nota: La figura señala los resultados de la formación y el desempeño laboral realizado en docentes de una institución educativa pública de Huancayo.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7 se aprecia que son 41 docentes con el (42,7%) que presentan eficiente en formación y con 82 docentes (85,4%) presentan eficiente Desempeño Laboral. Sin embargo, al cruzar los datos se aprecia a 40 docentes (41,7%) que presentan eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Como se aprecia

un poco menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

5.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Ho. Los resultados de la prueba de aprendizaje organizacional y desempeño son normales

Ha. Los resultados de la prueba de aprendizaje organizacional y desempeño no son normales

Tabla 10:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje organizacional	,175	96	,000
Desempeño docente	,237	96	,000

Nota: Elaboración propia

De la tabla se aprecia que p valor es 0.000 por lo que es menor a nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido la prueba apropiada es la no paramétrica rho de spearman.

Criterios para la demostración de hipótesis

Nivel de significancia o margen de error

Será 0.05 ó al 5% de margen de error.

Criterio de decisión.

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla de coeficiente de correlación

Tabla 11:*Tabla de coeficiente de correlación*

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Nota: Metodología de investigación (2017)

Hipótesis general

Ha: Existe una correlación directa entre Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral docente.

Ho: No existe correlación directa entre el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral docente.

Tabla 12:*Correlación de Spearman – hipótesis general*

		Aprendizaje organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	1,000	,447*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	96
	Desempeño docente	,447*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015
		N	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 12, el resultado de grado con Rho de Spearman $r_s=0,447$, se infiere que se ubica en una correlación directa moderada entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral docente de una institución educativa pública de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,015, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se determina que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula, a lo que podemos decir que a mejor aprendizaje organizacional se estima que se dará un mayor desempeño laboral por parte de la muestra de la institución de estudio.

Contrastación de hipótesis Específicas:

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe una relación directa entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docente.

Ho: No existe relación directa entre el aprendizaje individual y el desempeño laboral en docente.

Tabla 13:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 1

			Aprendizaje organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,411*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	96	96
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,411*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 13, el resultado de grado con Rho de Spearman $r_s=0,411$, se infiere que se ubica en una correlación directa moderada entre la primera dimensión que es el aprendizaje individual y el desempeño laboral docente de una institución educativa

publica de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,039, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación moderada de las variables de dicho estudio, interpretando así que si hay mayor aprendizaje individual en la institución de estudio, mejor desempeño laboral lograrán.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe una correlación directa entre el Aprendizaje Grupal y Desempeño Laboral docente.

Ho: No existe correlación directa entre el Aprendizaje Grupal y Desempeño Laboral docente.

Tabla 14:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 2.

			Aprendizaje grupal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje grupal	Coeficiente de correlación	1,000	,497*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	96	96
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,497*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 14, el resultado de grado con Rho de Spearman $r_s=0,497$, se infiere que se ubica en una correlación directa moderada entre la tercera dimensión que es el aprendizaje grupal y el desempeño laboral docente de una institución educativa publica de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,045, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación moderada de las variables de dicho estudio , interpretando así que si

hay mayor aprendizaje grupal en la institución de estudio, mejor desempeño laboral ascenderán.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe una correlación directa entre el Aprendizaje en la Organización y Desempeño Laboral docente.

Ho: No existe correlación directa entre el Aprendizaje en la Organización y Desempeño Laboral docente.

Tabla 15:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 3.

			Aprendizaje en la organización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje en la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,327*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	96	96
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,327*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 15, el resultado de grado con Rho de Spearman $r_s=0,327$, se infiere que se ubica en una correlación directa baja entre la tercera dimensión que es el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral docente de una institución educativa pública de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,026, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación baja de las variables de dicho estudio, interpretando así que son pocos los docentes que obtiene un adecuado aprendizaje en la organización propia en la institución de estudio.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe una correlación directa entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral docente.

Ho: No existe correlación directa entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral docente.

Tabla 16:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 4.

			Cultura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000	,336*
	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,021
		N	96	96
Desempeño docente	Desempeño	Coefficiente de correlación	,336*	1,000
	docente	Sig. (bilateral)	,021	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 16, el resultado de grado con Rho de Spearman $r_s=0,321$, se infiere que se ubica en una correlación directa baja entre la cuarta dimensión que es el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral docente de una institución educativa pública de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,021, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación baja de las variables de dicho estudio, interpretando así que son pocos los docentes que ejercen una cultura organizacional propia en la institución de estudio, implicando ello que baja la relación con el desempeño laboral docente.

Hipótesis específica 5:

Ha5: Existe una correlación directa entre la Transferencia de información y el desempeño laboral docente.

Ho5: No existe correlación directa entre la Transferencia de información y el desempeño laboral docente.

Tabla 17:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 5.

		Transferencia en información		Desempeño docente
Rho de	Transferencia en	Coefficiente de	1,000	,316*
Spearman	la información	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	96	96
	Desempeño	Coefficiente de	,316*	1,000
	docente	correlación		
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 17, el resultado de grado con Rho de Spearman 0,316, se infiere que se ubica en una correlación directa baja entre la quinta dimensión que es la transferencia de información y el desempeño laboral docente de una institución educativa pública de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,035, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación baja de las variables de dicho estudio, interpretando así que son pocos los docentes que tienen una adecuada transformación de información

propia en la institución de estudio, implicando ello que tenga baja relación con el desempeño laboral docente.

Hipótesis específica 6:

Ha: Existe una correlación directa entre la formación y desempeño laboral docente.

Ho: Existe una correlación directa entre la formación y desempeño laboral docente.

Tabla 18:

Correlación estadístico Spearman – Hipótesis específico 6.

		Desempeño		
		Formación	docente	
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1,000	,290*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	96	96
Desempeño docente		Coefficiente de correlación	,290*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	96	96

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Obteniendo en la tabla 18, el resultado de grado con Rho de Spearman 0,290, se infiere que se ubica en una correlación directa baja entre la sexta dimensión que es formación y el desempeño laboral docente de una institución educativa publica de Huancayo - 2023, reconociendo la lectura de p valor 0,046, siendo con una significancia de < 0.05 , al cual sustituyendo a la decisión estadística se establece que se acepta la Hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la Hipótesis nula determinado que existe una relación baja de las variables de dicho estudio, interpretando así que son pocos los docentes que tienen una adecuada formación en la institución de estudio, implicando ello que tenga baja relación con el desempeño laboral docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de plantear el Objetivo General, Determinar la correlación que existe entre el Aprendizaje Organizacional (AO) y el Desempeño laboral (DL) docente de una I. E. publica de Huancayo 2023, se revela que el 49% de los docentes presentan un nivel eficiente en la primera variable de estudio y el 85% se ubican en el nivel eficiente de la segunda variable de estudio. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 49% a los investigados presentan eficiente AO y DL. Como se aprecia menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Se halló el grado de Rho de Spearman 0,447 reflejando una correlación directa moderada con el p valor, $0.015 < 0.05$. por lo que se acepta la H_a y se procede en rechazar la H_o , esto quiere decir que la primera variable de estudio está moderadamente relacionada con la segunda variable de estudio en la institución de estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa moderada entre el AO y el DL docente de una I. E. publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Condori y Rivera (2020) en su trabajo: “AO y DL de los Docentes de la I. E. Privada Makarenko, San Juan de Lurigancho, Lima 2020”. Teniendo como conclusión, que existe una correlación positiva entre AO y DL.

Por lo tanto, en el AO el docente se involucra en el trabajo organizacional a través de las horas colegiadas donde interactúan entre docentes para definir los trabajos en el aula. De esta manera se mejora en DL del docente. Por ello Mendoza (2019) refiere que el AO debe manejarse desde una perspectiva sistémica, ya que permite a las organizaciones comprender la comprensión global de sí misma, la correlación entre varios campos y qué tan bien es su enfoque de energía a partir de esta comprensión.

Luego, el Objetivo Especifico 1: Determinar la correlación que existe entre el Aprendizaje individual (AI) y el desempeño laboral (DL) docente, se revela que el 51% de ellos presentan un nivel eficiente en el AI y el 85% DL docente presenta un nivel eficiente. Sin

embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 49% de los investigados presentan un nivel eficiente AI y eficiente DL. Como se aprecia menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando el grado de Rho de Spearman 0,411 y teniendo como p valor = 0.015, reflejando una correlación directa moderada. Esto quiere decir que: el AI está moderadamente relacionada con el DL docente de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa moderada entre el AI y el DL docente de una I. E. publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Huamachuco (2020), en su trabajo “La capacitación y desempeño laboral docente en una I. E. del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020”. Llega a la conclusión que la correlación entre las variables de estudio da un valor de $r= 0,834$, donde indica que el aprendizaje, aunque sea constante en el sector educativo, en la actualidad tiene un impacto limitado. Por otro lado, el nivel de la variable aprendizaje se encuentra en un 72% sobre el nivel habitual, mientras que el nivel de la variable productividad laboral se encuentra en un 40% sobre el nivel habitual.

Este resultado implica que el docente debe estar en constante capacitación para poder afrontar su labor de la mejor manera, por ello Castro (2022) lo definen como un proceso consciente o inconsciente, donde las personas obtienen nuevos conocimientos, al obtener información que cambia sus perspectivas internas, mejorando sus habilidades cognitivas, optimizando su comportamiento y resultados.

Posteriormente, según el Objetivo Especifico 2: Determinar la correlación que existe entre el Aprendizaje Grupal y el Desempeño laboral docente, se revela que el 59% de los docentes presentan un nivel eficiente AG, y el otro 85% de los investigados presentan eficiente DL. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 56,3% de los investigados presentan eficiente AG y eficiente DL. Como se aprecia menos de la mitad de la cantidad de docentes

presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando el grado de Rho de Spearman 0,297 y un p valor 0.015, lo que se ubica en una correlación directa baja entre el AG y el DL, esto quiere decir: el por lo que AG está relacionada de manera baja con el DL docente de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa moderada entre el AG y el DL docente de una IE publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Quispe (2019), realizó una investigación titulada “El Aprendizaje Organizacional (AO) y el Desempeño laboral (DL) docente de dos I. E. públicas de Cieneguilla, Lima”., dando una conclusión principal que se evidencian que existe una correlación significativa donde “existe una correlación significativa entre AO y DL”, y así mismo dicha investigación nos permitió conocer que las dimensiones que fueron estudiadas dentro de su primer variable del AO encontrándose en ellas la dimensión del AG que indica que en relación con el Desempeño laboral docente en las instituciones de nivel primario y secundario estudiadas, se muestran que los docente del nivel secundario llegaron a tener un nivel bajo de relación a comparación del nivel de secundaria.

Por lo que el AG permite la acción del interaprendizaje de los docentes en temas específicos, por ello Iborra y Izquierdo (2010) refieren que el aprendizaje colaborativo muestra autoridad compartida, teniendo aceptación por parte del grupo, mostrando responsabilidad en las acciones y decisiones; cada integrante del equipo tiene responsabilidad en su propio aprendizaje y, a la vez, de los demás miembros.

Seguidamente con el Objetivo Especifico 3, el determinar la correlación que existe entre el Aprendizaje en la Organización (AO) y el desempeño laboral (DL) docente, se revela que el 63,5% de los docentes presentan un nivel eficiente dentro de la dimensión del AO y son el 85% de los investigados presentan un nivel eficiente DL. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 61,5% de los investigados presentan niveles eficientes entre ambas variables

de estudio de AO y DL. Como se aprecia un poco más de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando el grado de Rho de Spearman 0,327 y teniendo un p valor 0.026, reflejando una correlación directa baja entre el AO y el DL, esto quiere decir: el AO está moderadamente relacionada con el DL de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa baja entre el AO y el DL en la muestra de docentes de una I. E. publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Sucasaca y Lope (2021), realizó una investigación titulada “Aprendizaje en la Organización y el Desempeño Laboral en las I. E. Básica regular del Distrito Manu, Juliaca - 2021”, dando una conclusión de que existe una correlación positiva, directa y significativa moderada.

Lo que implica cuando el docente se involucra directamente en las horas colegiadas donde los coordinadores orientan el trabajo en el aula se genera espacios de AO, al respecto Vargas (2001) menciona que el AO es “intencional y eficaz, y tiene que ver con el plan estratégico de la organización” (p 17). Es decir, es un proceso intencionado de la misma organización, con el objetivo que próximamente se logre más metas en cuanto a la visión que tiene planteada la organización.

Por otro lado, según el Objetivo Especifico 4: Determinar la correlación que existe entre la Cultura Organizacional (CO) y el Desempeño laboral (DL) de una I. E. publica de Huancayo 2023, se revela que 45,8% de los docentes presentan un nivel eficiente en cultura en la organización. Son el 85,4% de los investigados presentan un nivel eficiente DL. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 45,8% de los investigados presentan eficiente CO y eficiente DL. Como se aprecia casi un poco menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando con el coeficiente de Rho de Spearman 0,321 y teniendo un p valor 0.021, reflejando una correlación directa baja entre la CO y el DL, esto quiere decir: la CO está en nivel bajo la correlación con el DL de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa baja entre la CO y el DL de una IE publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Navarro (2023). realizaron una investigación titulada: “Compromiso organizacional y Desempeño Laboral según los docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023”, teniendo una población de 43 participantes concluyeron, que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

Por lo que la CO es que la institución maneje líneas de trabajo establecidas donde el docente se involucre totalmente para el objetivo institucional, al respecto García, Cabrera Y Perdomo (2017) refieren que una organización también se conoce como CO, que se describe como los valores, principios, tradiciones y prácticas que influyen en el comportamiento de los miembros de la organización.

Según el Objetivo Especifico 5: Determinar la correlación que existe entre la Transformación de información (TI) y el desempeño laboral (DL) de una I. E. publica de Huancayo 2023, se revela que el 66,7% de los docentes presentan un nivel eficiente en transferencia en la información y son el 85,4% de los investigados presentan un nivel eficiente DL. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 64,6% de los investigados presentan eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Como se aprecia un poco más de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando el coeficiente de relación Rho de Spearman 0,316 y teniendo un p valor 0.035 reflejando una correlación directa baja entre la TI y el DL, esto quiere decir: la transferencia en la información está bajamente relacionada con el DL de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa baja entre la transferencia en la información y el DL de una IE publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Camargo, Herrera y Pinche (2021), en su trabajo “Desempeño Laboral en clase y rendimiento académico de los estudiantes en el Instituto de Educación Superior”. Concluyeron, que existe correlación directa significativa entre las variables, afirmación que se hace mediante la prueba r de Pearson ($r=0,268$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Teóricamente la transferencia de la información a nivel institucional es estar actualizada con las directivas y normas en la que el docente debe y tiene que estar informado oportunamente. Por ello Morales (2012) menciona que el término transferencia tiene acepciones, pero aquí están las directamente relacionadas con el tema del flujo de conocimiento: un derecho, dominio o atributo que una persona tiene sobre algo, para cumplir su labor.

Por último, en base al Objetivo Especifico 6: Determinar la correlación que existe entre la Formación y el Desempeño laboral de una I. E. publica de Huancayo 2023, se revela que el 42,7% de los docentes presentan un nivel eficiente en formación. Son el 85,4% de los investigados presentan un nivel eficiente DL. Sin embargo, al cruzar los datos se visualiza que un 41,7% de los investigados presentan un nivel eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Como se aprecia un poco menos de la mitad de la cantidad de docentes presentan estas características, por lo que en general diríamos es una puntuación moderada, respecto al total de docentes.

Hallando con el coeficiente de Rho de Spearman 0,290 y teniendo un p valor 0.046 reflejando una correlación directa baja entre la formación y el DL, esto quiere decir: la formación está bajamente relacionada con el DLD de la institución en estudio. Afirmándose que “si existe correlación directa baja entre la formación y el DL de una IE publica de Huancayo.

Lo indicado es parcialmente semejante al estudio de Riera (2019), en su trabajo “El AO y su incidencia en el DL”, teniendo como resultado una correlación positiva y fuerte de al

menos 83% con la frecuencia de la variable; En otras palabras, cuanto más AO haya, mejor será la evaluación del desempeño.

Por lo que la formación es fundamental en el docente ya que permite tener dominio de su especialidad para poder desarrollar su desempeño de la mejor manera, al respecto Schulz (2017) menciona que la formación es un proceso continuo, dinámico, diverso, multifacético, donde la disciplina y sus prácticas, teóricas, epistemológicas, históricas, conceptuales, filosóficas y sociales interactúan para lograr un aprendizaje efectivo.

CONCLUSIÓN

1. Existe una correlación directa moderada entre el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral docente de una IE publica de Huancayo 2023. Donde realizando el cruce de resultados se aprecia a el 49% de la muestra presentan eficiente AO y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,447 lo que se ubica en una correlación directa moderada, con el p valor, $0.015 < 0.05$. donde se corrobora la correlación, Por lo tanto, a mejor AO mejor DL.
2. Existe una directa y moderada entre el Aprendizaje Individual y el desempeño laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego del cruce de resultados se aprecia a el 49% de la muestra presentan eficiente AI y eficiente DL. La rho de spearman es 0,411 lo que se ubica en una correlación directa moderada, además siendo p valor $0.015 < 0.05$. por lo que se corrobora la correlación, por lo que a mayor AI mejora el DL del docente.
3. Existe una correlación directa baja entre el Aprendizaje Grupal y el desempeño laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego del cruce de resultados se aprecia el 56,3% de la muestra presentan eficiente AG y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,497 lo que se ubica en una correlación directa moderada, además siendo p valor $0.015 < 0.05$. entonces lo que corrobora la correlación por lo que a mejor AG mejor DL.
4. Existe una correlación directa baja entre el Aprendizaje en la Organización y el Desempeño laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación y el cruce de resultados se aprecia a el 61,5% de la muestra presentan eficiente AO y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,427 lo que se ubica en una correlación directa moderada, además siendo p valor $0.026 < 0.05$. por lo que a mejor AO mejor DL del docente.

5. Existe una correlación directa baja entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego de aplicar los instrumentos y realizando el cruce de resultados se aprecia a el 45,8% de la muestra presentan eficiente CO y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,321 lo que se ubica en una correlación directa baja, además siendo p valor $0.021 < 0.05$. por lo que se corrobora la correlación, donde a mejor CO mejor DL del docente.
6. Existe una correlación directa moderada entre la Transformación de Información y el Desempeño laboral de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación y el cruce de resultados se aprecia a el 64,6% de la muestra presentan eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,416 lo que se ubica en una correlación directa moderada, además siendo p valor $0.035 < 0.05$. por lo que se corrobora la correlación, Por lo que a mejor transferencia de la información mejor DL del docente.
7. Existe una correlación directa baja entre la formación y el Desempeño laboral docente de una I. E. publica de Huancayo 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación y el cruce de resultados se aprecia a el 41,7% de la muestra presentan eficiente en transferencia de la información y eficiente DL. Hallando rho de spearman se tiene 0,290 lo que se ubica en una correlación directa baja, además $0.046 < 0.05$. por lo que se corrobora la correlación, por lo que a mejor formación mejor DL del docente.

RECOMENDACIÓN

1. A la Universidad Peruana Los Andes, se sugiere en conjunto con la escuela profesional de psicología que emitan los resultados hallados en nuestra investigación para fortalecer a futuras investigaciones con similares variables de estudio.
2. A los directivos de la I.E. publica de Huancayo se sugiera que, a través de un soporte institucional, fortalezcan con técnicas y conocimientos a sus docentes con respecto al Aprendizaje organizacional con el fin de seguir ascendiendo a un mayor desempeño laboral.
3. A los directivos de la I.E. publica de Huancayo se sugiera que, a través de un soporte institucional, se comprometan en mejorar con el aprendizaje grupal en relación a los docentes, así mismo este se puede desarrollar con talleres grupales que caractericen la información colectiva y como así también talleres de interaprendizaje que se puede impartir con varios docentes para optimizar un mejor desempeño en la I. E.
4. A los directivos de la I.E. publica de Huancayo se sugiera que, a través de una alianza con el ministerio de educación mejoren la formación del aprendizaje respecto a organización, para así la institución educativa brinde una mejor enseñanza de calidad, a lo cual se asemeja las recomendaciones Quispe (2019).
5. Se sugiera que cada docente de la I. E. publica de Huancayo que participaron en este estudio deben de fortalecer su aprendizaje en organizacional, participando en reuniones permanentes de coordinación para el trabajo en el aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldana, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, modelos e instrumentos. En I. A. Aldana, *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, modelos e instrumentos* (pág. 19). MAGISTERIO EDICIONES ESPECIALES.
- América L. González, N. (2022). *El aprendizaje organizacional y las competencias del capital humano en el desempeño de instituciones de educación media superior*. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Angulo, S. (2020). *Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú*. Artículo científico, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1035.pdf
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. En F. G. Arias, *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (pág. 19). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Camargo, J., Herrera, A., & Pinche, J. (2019). *Desempeño docente en clase y rendimiento académico de los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúnez de Mayolo Palian, Huancayo 2019*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10063/1/IV_PG_MEM_DES_TE_Camargo_Herrera_Pinche_2021.pdf
- Caraballo, N. (2006). Gestión del Conocimiento: Aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo. *Intangible Capital*, 314. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2940/Gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento.pdf>
- Castañeda, D. (2007). VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 246.
- Castro, M. (2022). *Aprendizaje organizacional y condiciones del desempeño docente en la Institución Educativa 88036 de Chimbote, Áncash*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102301/Castro_RMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

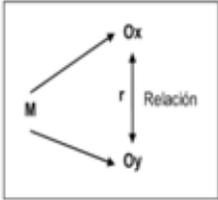
- Cuahonte, L., & Martínez, J. (2010). El aprendizaje grupal como estrategia para favorecer la aplicación de los "cuatro pilares de la educación". *Revista de difusión cultural y divulgación académica Cínzontle*, 19.
- Condori, A., & Rivera, D. (2022). *Aprendizaje Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Privada Makarenko, San Juan De Lurigancho, Lima 2020*. Lima: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33658/Condori%20Janampa%20c%20Antonia%20-%20Rivera%20Flores%20c%20Diana%20Ysabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, S. (2006). Metodología de la investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación . En S. C. Díaz, *Metodología de la investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (pág. 43). Lima: Editorial San Marcos.
- Huamachuco, M. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*. Arequipa: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf
- Iborra, A., & Izquierdo, M. (2010). ¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Una propuesta valorando el proceso, el contenido y el producto de la actividad grupal. *Revista General de Información y Documentación*, 223.
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matos, F., Contreras, F., & Olaya, J. (2020). ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y PROBABILIDAD PARA LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN CON EL USO DELSPSS. En F. Matos, F. Contreras, & J. Olaya, *ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y PROBABILIDAD PARA LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN CON EL USO DELSPSS* (págs. 11-12). Lima: ASOCIACIÓN DE BIBLIOTECÓLOGOS DEL PERÚ.
- Méndez, M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 3.

- Mendoza, S. (2019). Aprendizaje organizacional y la gestión de calidad en organizaciones cooperativa. *Revista Científica FIPCAEC*, 70.
- Mesco, E. (2018). *Aprendizaje organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los docentes del Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/609/Edwin_tesis_grad_o-academico_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, V. (2012). LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, 51.
- Moscoso, A., & Gómez, O. (2011). *Caracterización del Aprendizaje Organizacional en una Empresa de Servicios de la Ciudad de Bogotá*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Navarro, Y. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023*. Huancayo: Universidad Continental.
- Pérez, J. (2021). *RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE, UNA MIRADA AL CASO PANAMEÑO*. Santiago de Chile: UNIVERSIDAD DE CHILE - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/189949/Relacion-entre-la-percepcion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porras, D. (2018). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.*, 21.
- Quincho, E. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20793>
- Riera, J. (2019). *El aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35607/1/055%20ADP.pdf>
- Rodríguez, A. (2007). TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN RELACIONES INTER-ORGANIZACIONALES: SU EFECTO SOBRE EL DESEMPEÑO DE LA FIRMA RCEPTORA. *ICESI ESTUDIOS GERENCIALES* , 17.

- Rojas, J. (2011). PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO CATALIZADOR DE ESCENARIOS COMPETITIVOS. *Revista Ciencias Estratégicas*.
- Sampieri, R. H. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SEXTA EDICIÓN. En R. H. Sampieri, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SEXTA EDICIÓN* (pág. 154). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sandoval, M. (2004). *El Aprendizaje Organizacional como respuesta al cambio. Su relación con el desarrollo, comportamiento y la comunicación organizacional: una visión general de las empresas de comercio y servicio en la ciudad de Puebla*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/sandoval_t_mj/capitulo1.pdf
- Segredo, A., García, I., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir - INFORMACIÓN PARA DIRECTIVOS DE LA SALUD*, 93.
- Silva, L., & Matamoros, L. (2018). *Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa Cebas del ámbito de la Ugel Surcubamba*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/e09314d3-0948-4fff-8af0-4ef31c40fbf3>
- Sucasaca, N., & Lope, M. S. (2022). *Aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Básica regular del Distrito Manu - 2021*. Juliaca: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6293/Noemi_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, E. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

<p>publica de Huancayo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Aprendizaje en la organización y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Transferencia de información y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Formación y el desempeño laboral de los</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Transferencia de información y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Formación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p>	<p>una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Ha2: Existe una relación directa entre el aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Ho2: No existe relación directa entre el aprendizaje grupal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Ha3: Existe una relación directa entre el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Ho3: No existe relación directa entre el aprendizaje en la organización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa publica de Huancayo 2023.</p> <p>Ha4: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de</p>		 <p>M: Muestra:</p> <p>V.1: Aprendizaje Organizacional</p> <p>V.2: Desempeño Laboral</p> <p>r: Relación entre ambas variables</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 111 docentes de la Institución educativa María Inmaculada</p> <p>Muestra: conformada por 96 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional</p>
---	--	--	--	---

<p>docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023?</p>		<p>una institución educativa pública de Huancayo 2023.</p> <p>Ho4: No existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.</p> <p>Ha5: Existe una relación directa entre la transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.</p> <p>Ho5: No existe relación directa entre la transferencia de información y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.</p> <p>Ha6: Existe una relación directa entre la formación y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Huancayo 2023.</p> <p>Ho6: No existe relación directa entre la formación y el desempeño laboral en docentes de una</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: encuesta Instrumentos de recolección de datos: cuestionarios</p> <p>Variable 1 EL Cuestionario de Aprendizaje Organizacional, adaptado por Castro Rodríguez Maritza Beatriz</p> <p>Variable 2 Cuestionario de desempeño docente, adaptado por Flor De María Sánchez Aguirre, Noel Alcas Zapata y Mitchell Alarcón Díaz</p> <p>Procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial.</p>
--	--	---	--	---

		institución educativa publica de Huancayo 2023.		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje individual	Tener Interés y confianza para compartir y aprender	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo. 2. En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando. 3. Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio. 4. En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior. 	Escala ordinal Valoración Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Aprendizaje grupal.	Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas	<ol style="list-style-type: none"> 5. En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores. 6. Los profesores en el colegio trabajan en grupo. 7. Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo. 8. Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo. 9. Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo 	
	Aprendizaje en la organización.	Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> 10. El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores. 11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común. 12. El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido. 13. El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella. 14. El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella. 	
	Cultura organizacional.	Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución	<ol style="list-style-type: none"> 15. En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando. 16. Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones- 17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales. 18. El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento. 19. El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento. 	
	Transferencia de información.	Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución	<ol style="list-style-type: none"> 20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros. 21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten. 22. Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces. 23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido. 	
	Formación.	Incentivar la generación de conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 24. El colegio capacita a sus profesores. 25. El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores. 26. La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo. 27. La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella. 28. El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez. 	

Desempeño Laboral	Planificación.	Los procesos Los recursos Estrategias Comunicación Programación de silabo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje. 2. Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases. 3. La planificación de las estrategias académicas que utilizas es pertinente a los contenidos. 4. Tu comunicación en el aula es sencilla, eficaz y sigue lo planificado en el proceso de enseñanza aprendizaje. 	Escala ordinal Valoración Nunca 1 A veces 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Diseño.	Temáticas Contenidos Actividad solidaria Clases programadas	<ol style="list-style-type: none"> 5. Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el silabo según el cronograma establecido. 6. Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad. 7. Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad están de acuerdo con las temáticas propuestas- 8. En el diseño de enseñanza, promueves la actividad solidaria en tus sesiones aprendizaje. 9. Cumples con los horarios de las clases programadas. 	
	Evaluación	Evaluaciones programadas Proceso de evaluación Evaluaciones formativas Criterios de evaluación Valores Honestidad	<ol style="list-style-type: none"> 10. El diseño de enseñanza – aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad. 11. El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad. 12. Consideras que las evaluaciones tienen características formativas. 13. Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente. 14. En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados. 15. Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación. 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	ESCALA DE MEDICION	CUESTIONARIO
Aprendizaje Organizacional Consiste en adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que aumentan la conservación, el crecimiento y el desarrollo de la organización, dependiendo de la aplicación de los conocimientos para la obtención de buenos resultados. Gans (1998).	Aprendizaje individual	Tener Interés y confianza para compartir y aprender	1,2,3,4	Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Ordinal	Cuestionario de AO
	Aprendizaje grupal	Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas	5,6,7,8,9			
	Aprendizaje en la organización	Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores	10,11,12,13,14			
	Cultura organizacional	Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución	15,16,17,18,19			
	Transferencia de información	Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución	20,21,22,23			
	Formación	Incentivar la generación de conocimiento	24,25			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	ESCALA DE MEDICION	CUESTIONARIO
Desempeño Laboral Docente DLD es una serie de actividades que el maestro sigue en su labor diaria para realizar con éxito su trabajo dentro del aula, las coordinaciones con otros docentes, capacitaciones, elaboraciones de su clase de anticipación, clarificación de dudas a sus estudiantes entre otras actividades están calificadas dentro de su desempeño.	Planificación: La planificación es el proceso de organizar un proyecto, un programa, es decir visualizar los caminos a recorrer para llegar a lo planificado. El progreso de una planificación lleva una y otra vez a la revisión curricular. "Se trata de plantear y organizar con anticipación todo proceso de enseñanza - aprendizaje.	Los procesos Los recursos Estrategia Comunicación	1, 2, 3, 4.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Ordinal	Cuestionario Desempeño docente.
	Diseño: De acuerdo con Di Caudo y García (2000), un diseño curricular conlleva a realizar un programa plan detallado para realización del proceso de enseñanza y aprendizaje. En conclusión, un diseño curricular es una propuesta educativa que mediante la organización del trabajo busca que el estudiante logre un aprendizaje significativo.	Programación de silabos. Temáticas Contenidos Actividades solidarias Clases programadas	5, 6, 7, 8, 9.			
	Evaluación Di Caudo y García (2000) una evaluación se produce al término de un proceso de enseñanza, en el que el único responsable del éxito o fracaso de esa evaluación es el estudiante "la evaluación es la tarea de realizar cortes artificiales en el proceso de aprender para valorar, apreciar los hechos o situaciones del proceso de E - A, recopilar resultados expresados en datos y analizarlos e interpretarlos a fin de tomar decisiones desprendidas de ese análisis" (Di Caudo y García, 200, p. 128) Debido a su importancia de la evaluación es necesario que cumpla las siguientes características: integral, permanente, sistemático y científico.	Evaluación programada Proceso de evaluación Evaluaciones formativas Criterio de evaluación Valores Honestidad	10, 11, 12, 13, 14, 15.			

Anexo 4: El instrumento de investigación de las variables

CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

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

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo					
2.	En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando					
3.	Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio					
4.	En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior					
5.	En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores					
6.	Los profesores en el colegio trabajan en grupo					
7.	Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo					
8.	Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
9.	Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo					
10.	El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores					
11.	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común					
12.	El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido					
13.	El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella					
14.	El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella					
15.	En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando					
16.	Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones					
17.	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.					
18.	El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento					
19.	El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento					
20.	La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros					
21.	Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten					
22.	Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces					
23.	Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido					
24.	El colegio capacita a sus profesores					
25.	El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores					
26.	La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo					
27.	La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella					
28.	El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez					

Ficha Técnica del Instrumento 1

Ficha Técnica del Instrumento 1 Cuestionario de Aprendizaje Organizacional

I. Datos Informativos:

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

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 28 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de AO en una IE

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Aprendizaje individual	Tener Interés y confianza para compartir y aprehender.	16.7%	1, 2 3, 4	1 – 5
Aprendizaje grupal	Generar conocimiento colectivo gracias a la continua interacción de las personas	16.7%	5,6,7,8,9	1 – 5
Aprendizaje en la organización	Mejorar procesos en la institución con base en el conocimiento de los trabajadores	16.7%	10, 11, 12, 13, 14	1 – 5
Cultura organizacional	Compromiso y obtención de conocimientos y valores en la institución	16.7%	15,16,17,18,19	1 – 5
Transferencia de información	Facilidad de alcance de información por integrantes de la institución.	16.6%	20,21, 22 23	1 – 5
Formación	Incentivar la generación de conocimiento.	16.7%	24,25,26,27,28	1 - 5
	Total	100%	28 Ítems	28 - 140

IV. Opciones de respuesta:

N° de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 28	Siempre	5
	Casi siempre	4
	Algunas veces	3
	Casi nunca	2
	Nunca	1

V. Niveles de valoración: Valoración de la Variable: AO

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

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

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

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

Ficha Técnica del Instrumento 2

Cuestionario de Desempeño Docente

I. Datos Informativos:

- Autor : Di Caudo y García
- Adaptación : Flor De María Sánchez Aguirre, Noel Alcas Zapata y Mitchell Alarcón Díaz
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 10 minutos
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

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

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Ítems	Puntaje
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos • Los recursos • Estrategias • Comunicación Programación de silabo	1, 2, 3, 4	1 – 5
Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Temáticas • Contenidos • Actividad solidaria Clases programadas	5, 6, 7; 8, 9	1 – 5
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones programadas • Proceso de evaluación • Evaluaciones formativas • Criterios de evaluación • Valores Honestidad	10, 11, 12; 13; 14, 15	1 – 5
	Total	15 Ítems	15 - 75

V. Niveles de valoración:

Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional

Nivel	Valores
Bueno	64 - 75
Regular	51 – 63
Deficiente	38 – 50

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 15	Siempre	5
	Casi siempre	4
	A veces	3
	Casi nunca	2
	Nunca	1

Anexo 5: Declaración de confidencialidad**Declaración de Confidencialidad**

Yo, STEFFANNY NAHOMI LIVANO ROMERO , identificada con DNI N° 75088867, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología, realizaré el proyecto de investigación titulado “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO - 2023”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 24 de Febrero del 2023



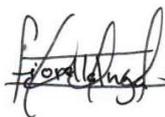
BACH. PS. Steffanny Nahomi Livano Romero

DNI: 75088867

Declaración de Confidencialidad

Yo, IVETH FIORELLA INGA JULCARIMA, identificada con DNI N° 74884423 Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología, realizaré el proyecto de investigación titulado “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO - 2023”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 24 de Febrero del 2023



BACH. PS. Iveth Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

Anexo 6: Solicitud de autorización

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación con efectos de titulación.



Señor (a) Dr. José Antonio Castro Ccora.

Yo Iveth Fiorella Inga Julcarima, identificada con DNI N° 74884423 domiciliada en Av. Camino los Incas s/n. Distrito Hualhuas Provincia Huancayo Departamento de Junín y Steffanny Nahomi Livano Romero, identificada con DNI N° 75088867 domiciliada en Jr. Agricultura N° 437. Distrito Concepción Provincia Concepción Departamento de Junín, Bachilleres en Psicología, egresados de la Universidad Peruana Los Andes, ante Ud. Nos presentamos y exponemos:

Que con el interés de realizar nuestro proyecto de investigación titulado: “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO - 2023”, con el propósito de optar el Título de Licenciadas. Por lo que solicito la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación dirigidos a los docentes de su prestigiosa Institución Educativa Técnica “María Inmaculada”, guardando absoluto rigor científico y confidencialidad, el mismo que servirá de base para adquirir conocimientos sociales respecto a los temas mencionados.

Por lo expuesto:

Agradecemos la atención a nuestra solicitud

IVETH FIORELLA INGA JULCARIMA
DNI N°: 74884423

STEFFANNY NAHOMI LIVANO ROMERO
DNI N° 75088867

Anexo 7: Carta de aceptación



PERU

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación Junín



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 24 de Febrero del 2023

Iveth F. Inga Julcarima, y Steffanny N. Livano Romero.

Egresadas de la Carrera de profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo

ASUNTO: CARTA PARA ACEPTACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme y saludarlos cordialmente.

Yo, José Antonio Castro Ccora con N° D. N. I. 23265366 con cargo de director, en la Institución Educativa Técnica "María Inmaculada".

El motivo de esta carta es para expresarles la aceptación a la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO - 2023", se le autoriza trabajar con los docentes de la institución que dirijo, para lo cual deberá coordinar respectivamente con cada docente y previa aceptación de cada uno de ellos(as), aplicarles la encuestas que requieran.

Se le expresa que, al término del trabajo de investigación, deberá hacer llegar un informe a la dirección de la Institución Educativa.

Expresándoles éxitos en el trabajo que realicen, me despido expresándoles las muestras de consideración.

Atentamente.



Antonio Castro Ccora
LIC. José Antonio Castro Ccora
C.M. 1023265-26
DIRECTOR

Anexo 8: Modelo de consentimiento informado.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominado: “**Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo 2023**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: **Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntario y que después iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá todo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

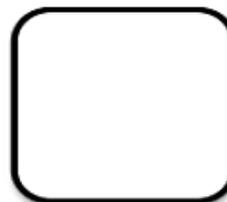
Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me sean respondidas.

Huancayo, de Julio de 2023

Apellidos y Nombres:

DNI:

Firma: _____



1.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Iveth

Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

N° de Celular: 937014129

Email:

fiorellaiiveth.23@gmail.com

Firma: _____

2.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Steffanny

Nahomi Livano Romero

DNI: 75088867

N° de Celular: 947243789

Email:

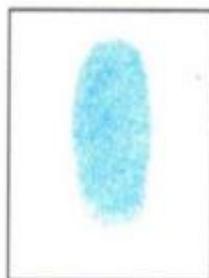
steffanny.livano@gmail.com

Firma: _____

Anexo 9: Compromiso de Autoría.**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha yo IVETH FIORELLA INGA JULCARIMA identificada con DNI 74884423, domicilio en la Av Camino los Incas s/n. Hualhuas - Huancayo, bachiller de la escuela profesional de psicología de la Universidad Peruana los Andes – Huancayo, me comprometo asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO – 2023”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes consultantes.

Huancayo, 20 de junio del 2023



Apellidos y Nombres

Iveth Fiorella Inga Julcarima

N° DNI 74884423

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha yo STEFFANNY NAHOMI LIVANO ROMERO identificada con DNI 75088867, domicilio en el Jr Agricultura 437. Concepción - Concepción, bachiller de la escuela profesional de psicología de la Universidad Peruana los Andes – Huancayo, me comprometo asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO – 2023”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes consultantes.

Huancayo, 20 de junio del 2023



Apellidos y Nombres

Steffanny Nahomi Livano Romero

N° DNI 75088867

Anexo 10: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario aprendizaje organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	28

Confiabilidad del cuestionario desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	15

Anexo 11: Data de procesamiento de datos de la prueba piloto
Aprendizaje Organizacional

	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	1	3	2	3	1	5	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	2	3	2	2	1	84
2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	5	90
3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	95
4	2	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	92
5	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	96
6	2	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	92
7	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	100
8	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	99
9	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	1	96
10	4	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	4	2	94
11	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	92
12	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	1	94
13	1	1	3	1	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	81
14	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	62
15	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	5	4	1	3	2	3	1	1	3	54
/varianza	1.58	1.36	1.49	1.72	1.66	1.18	0.62	0.67	0.77	0.83	1.45	1.45	1.17	1.23	0.78	1.72	0.76	0.52	0.69	0.65	0.52	1.63	0.69	0.91	0.62	1.23	0.91	1.66	
suma																													
/ar.	30.5																												
/varianza																													
r	164																												

Desempeño laboral

Anexo 12: Data de procesamiento de datos Aprendizaje Organizacional

	APRENDIZAJE INDIVIDUAL				APRENDIZAJE GRUPAL					APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN					CULTURA ORGANIZACIONAL					TRANSFERENCIA DE INFORMACION				FORMACION												
	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	1	4	10	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	4	18	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	1	2	2	2	1	8	72	71
2	3	4	5	4	16	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	3	21	4	5	5	3	17	3	3	4	4	4	18	117	73
3	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	4	15	2	3	4	2	3	14	2	4	3	2	11	2	2	3	3	2	12	77	62
4	3	2	3	3	11	3	3	5	5	5	21	4	4	3	5	4	20	3	5	5	3	3	19	5	4	3	3	15	3	3	5	3	5	19	105	73
5	3	3	3	3	12	2	5	4	3	4	18	3	3	5	5	5	21	3	3	4	2	5	17	4	5	5	3	17	3	4	3	3	3	16	101	67
6	4	5	4	5	18	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	3	20	4	3	5	4	4	20	3	3	5	3	14	2	3	2	3	3	13	107	66
7	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	4	1	4	4	18	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	20	4	5	4	5	1	19	123	74
8	3	5	2	4	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	18	3	4	4	4	5	20	125	74
9	2	2	3	3	10	1	1	1	1	1	5	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	2	14	3	4	3	3	13	1	1	1	1	1	5	64	36
10	2	5	5	5	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	21	111	68
11	2	2	4	4	12	2	3	3	3	3	14	2	2	4	2	2	12	2	4	2	2	1	11	2	2	3	1	8	1	1	1	3	1	7	64	30
12	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	15	1	3	1	4	4	13	1	2	2	3	3	11	2	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	55	27
13	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	3	3	4	5	5	20	5	4	4	3	2	18	2	3	3	4	12	2	3	2	4	1	12	105	68
14	3	2	2	1	8	1	3	1	1	1	7	3	2	3	2	1	11	5	1	4	4	3	17	2	3	2	3	10	1	2	2	3	3	11	64	32
15	1	2	3	2	8	3	4	3	3	4	17	5	4	2	5	5	24	5	4	5	4	4	22	3	5	4	4	16	5	4	5	4	5	23	110	71
16	3	3	4	4	14	4	3	4	3	4	18	4	1	1	1	1	8	4	4	4	3	2	17	3	3	3	4	13	4	4	3	4	4	19	89	51
17	3	5	5	5	18	5	5	4	4	5	23	4	4	3	4	4	16	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	113	69
18	3	3	2	3	11	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	2	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5	74	43
19	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	3	5	5	3	5	21	121	68
20	1	1	1	1	4	4	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	12	3	3	2	5	5	18	2	1	2	2	7	1	2	3	2	1	9	65	44
21	3	1	3	3	10	1	1	1	3	1	7	1	2	1	1	1	6	1	4	4	4	1	14	3	4	4	4	15	3	1	1	1	1	7	59	41
22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	2	19	3	3	3	3	12	2	2	3	3	2	12	111	72
23	3	5	5	5	18	3	3	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	3	5	3	3	19	5	5	4	4	18	3	4	5	5	5	22	116	66
24	3	2	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	21	107	65
25	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	2	2	2	5	5	16	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	6	43	30
26	5	5	5	5	20	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	2	15	3	5	5	5	18	5	3	3	5	2	18	107	70
27	4	4	5	5	18	5	4	5	3	4	21	4	5	1	1	1	12	4	3	5	3	3	18	5	4	5	5	19	3	5	5	5	1	19	107	67
28	3	1	4	1	9	4	5	1	1	1	12	5	4	3	3	5	22	4	5	4	3	1	17	4	1	1	1	7	2	5	5	1	1	14	81	58
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	2	3	1	4	2	13	2	3	2	3	1	11	3	2	2	3	10	1	1	1	1	1	5	48	33
30	5	5	5	1	16	5	5	4	4	1	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	20	5	4	5	1	5	20	119	75
31	1	5	1	1	8	4	3	4	3	1	15	4	3	3	4	2	16	4	3	5	3	4	19	3	4	3	4	14	3	5	1	5	1	15	87	58
32	4	5	3	4	16	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	3	2	18	113	74
33	1	5	5	5	16	3	4	3	4	3	17	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	17	5	5	4	5	1	20	111	67
34	5	5	5	5	20	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23	127	70
35	4	5	5	1	15	3	3	5	5	4	20	3	5	4	5	2	19	4	4	5	4	4	21	4	5	5	3	17	5	4	3	4	5	21	113	66
36	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	23	5	5	3	4	1	18	3	4	3	4	5	19	2	3	4	5	14	5	3	4	5	1	18	109	65
37	3	5	4	4	16	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23	126	70
38	3	4	5	4	16	5	5	5	4	5	24	5	5	3	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	129	70
39	3	4	5	5	17	4	4	5	4	4	21	1	5	5	5	5	21	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23	121	68
40	3	4	5	4	16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25	130	73
41	3	5	5	5	18	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	3	22	3	5	4	5	17	5	5	5	5	5	25	129	64
42	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	5	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	5	1	1	10	5	3	4	3	3	18	94	56
43	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	14	2	3	3	4	4	16	95	59
44	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	129	73
45	4	4	3	2	13	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	2	15	3	4	4	3	14	2	3	4	3	2	14	91	43
46	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	10	1	2	2	2	2	9	85	41
47	4	3	2	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	2	2	3	4	11	1	2	1	1	2	7	70	37
48	3	5	3	3	14	5	3	3	3	5	19	3	3	3	5	5	19	3	3	5	3	1	15	5	3	4	1	13	3	3	3	3	1	13	93	75

49	3	4	2	3	12	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	3	3	4	3	1	14	2	3	4	3	12	3	2	2	3	1	11	88	67
50	3	4	5	3	15	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	3	18	2	2	3	4	1	12	3	4	4	4	15	3	3	3	3	2	14	93	73
51	3	1	5	3	12	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	4	20	3	5	4	3	3	18	5	3	5	4	17	2	3	2	2	2	11	100	62
52	3	2	3	3	11	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	2	3	2	4	2	13	100	74
53	2	1	1	2	6	3	3	3	3	5	17	4	4	3	4	4	19	3	5	5	4	4	21	5	5	5	4	19	3	5	5	5	4	22	104	67
54	5	2	1	2	10	2	3	4	4	4	17	4	4	2	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	4	1	3	12	1	2	1	1	1	6	77	68
55	3	5	5	5	18	3	5	5	5	5	23	5	3	5	5	5	23	5	3	5	3	4	20	5	5	5	3	18	3	5	3	3	1	15	117	71
56	2	4	3	3	12	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	5	19	4	4	5	4	3	20	3	4	4	4	14	3	4	3	3	3	16	97	75
57	2	2	3	3	10	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	2	14	3	4	4	3	14	2	1	1	3	2	9	80	60
58	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	99	60
59	3	3	3	2	11	4	4	5	4	5	22	4	5	3	3	4	19	3	3	2	3	2	13	5	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	89	54
60	3	4	4	2	13	4	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	12	3	3	2	2	1	11	2	1	2	2	7	1	2	3	2	1	9	67	71
61	3	1	3	3	10	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	1	4	4	4	1	14	3	4	4	4	15	3	3	3	3	1	13	80	71
62	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	21	4	4	5	4	2	19	3	3	3	3	12	2	2	3	3	2	12	105	66
63	3	4	3	2	12	3	3	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	3	5	3	3	19	5	5	4	4	18	3	4	4	3	5	19	107	70
64	3	2	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	106	68
65	1	4	3	1	9	4	2	4	4	3	17	2	3	2	3	2	12	2	2	2	1	1	8	1	3	2	2	8	1	1	2	1	2	7	61	74
66	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	2	15	3	3	4	3	13	2	3	3	3	2	13	90	73
67	4	4	5	5	18	5	4	5	3	4	21	4	5	4	5	5	23	4	3	5	3	3	18	5	4	3	4	16	3	5	5	5	5	23	119	72
68	3	1	4	4	12	4	5	5	5	5	24	5	4	3	5	5	22	4	5	4	3	1	17	4	4	4	5	17	2	2	2	2	1	9	101	66
69	3	3	3	2	11	4	3	4	4	4	19	2	3	4	2	2	13	2	3	2	3	1	11	3	2	2	3	10	1	2	2	3	1	9	73	69
70	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	17	5	4	5	5	3	22	118	55
71	2	4	1	3	10	4	3	4	3	2	16	4	3	3	4	2	16	4	3	5	3	4	19	3	4	3	4	14	3	5	3	4	5	20	95	70
72	4	5	3	4	16	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	14	5	4	4	3	2	18	107	67
73	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	17	5	5	4	5	4	23	107	58
74	4	5	5	5	19	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23	123	57
75	4	5	5	4	18	3	3	5	5	4	20	3	5	4	5	2	19	4	4	5	4	4	21	4	3	4	3	14	5	4	3	4	5	21	113	74
76	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	23	5	5	3	4	3	20	3	4	3	4	5	19	2	3	4	5	14	5	3	4	5	5	22	115	66
77	3	5	4	4	16	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23	124	57
78	3	4	5	4	16	5	5	5	4	5	24	5	5	3	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	18	5	5	5	4	5	24	128	60
79	3	4	5	5	17	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23	122	69
80	3	4	5	4	16	5	5	5	5	4	24	5	3	3	4	5	20	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25	125	67
81	3	5	5	5	18	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	3	22	3	4	4	3	14	5	5	5	4	5	24	125	65
82	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	5	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	13	5	3	4	3	3	18	97	71
83	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	14	2	3	3	4	4	16	95	71
84	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	129	66
85	4	4	3	2	13	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	2	15	3	4	4	3	14	2	3	4	3	2	14	91	70
86	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	10	1	2	2	2	2	9	85	68
87	4	3	2	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	2	2	3	4	11	1	2	1	1	2	7	70	74
88	3	5	3	3	14	5	3	3	3	5	19	3	3	3	5	5	19	3	3	5	3	1	15	5	3	4	1	13	3	3	3	3	1	13	93	73
89	3	4	2	3	12	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	3	3	4	3	1	14	2	3	4	3	12	3	2	2	3	1	11	88	72
90	3	4	5	3	15	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	3	18	2	2	3	4	1	12	3	4	4	4	15	3	3	3	3	2	14	93	66
91	3	1	5	3	12	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	4	20	3	5	4	3	3	18	5	3	5	4	17	2	3	2	2	2	11	100	69
92	3	2	3	3	11	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	2	3	2	4	2	13	100	55
93	2	1	1	2	6	3	3	3	3	5	17	4	4	3	4	4	19	3	5	5	4	4	21	5	5	5	4	19	3	5	5	5	4	22	104	70
94	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	14	2	3	3	4	4	16	95	67
95	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	129	58
96	4	4	3	2	13	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	2	15	3	4	4	3	14	2	3	4	3	2	14	91	57

49	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	67	88
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	93
51	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	1	5	62	100
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	100
53	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	67	104
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	68	77
55	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71	117
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	97
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	60	80
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	99
59	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	54	89
60	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71	67
61	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	71	80
62	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	66	105
63	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	70	107
64	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	68	106
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	61
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73	90
67	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72	119
68	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	66	101
69	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	69	73
70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	55	118
71	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	70	95
72	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	67	107
73	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	107
74	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	57	123
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74	113
76	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	66	115
77	3	2	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	5	4	57	124
78	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	60	128
79	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	69	122
80	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	67	125
81	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	65	125
82	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71	97
83	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	71	95
84	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	66	129
85	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	70	91
86	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	68	85
87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	70
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73	93
89	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72	88
90	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	66	93
91	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	69	100
92	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	55	100
93	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	70	104
94	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	67	95
95	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	129
96	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	57	91

Anexo 13: Criterio de jueces

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huancayo, 29 de _Mayo _del 2023

Estimado (a) señor :

...Dr. MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZA.....

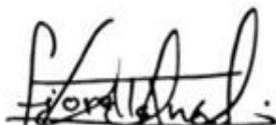
Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023”.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica de la provincia de Huancayo.

Se le agradece por anticipado por su valioso aporte y participación.

Atentamente



ATENTAMENTE

Iveth Fiorella Inga Julcarima



ATENTAMENTE

Steffanny Nahomi Livano Romero

JERP/jerp

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZA.....
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO.....
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER.....
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNCP.....
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTOR.....
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UCV.....
ESPECIALIDAD : EDUCACIÓN.....
AÑOS DE EXPERIENCIA : 25 AÑOS.....
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNCP.....
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE POS GRADO.....
TRABAJOS PUBLICADOS : Libros de investigación.....
OTROS MERITOS : Pos doctor en Investigación.....

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....APLICABLE.....

Huancayo, 29 ___ de MAYO _____ del 2023


 Moisés Huamancaja Espinoza
 Dr. en Educación
 Post Doctorado en Investigación

Firma

Constancia

Juicio de experto

Yo, MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZA_____, con Documento Nacional de Identidad N°_19838175_____ certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, visto, cuyos responsables son los investigadores Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO identificadas con DNI N°74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 29__ de _MAYO_____ del 2023



Moisés Huamancaja Espinoza
Dr. en Educación
Post. Especializado en Investigación

Firma

Nombre y Apellidos: _____
DNI N°_19838175_

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: MOISES HUAMANCAJA ESPINOZA Profesión: Licenciado Cargo: Docente Región: Junín

¿

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

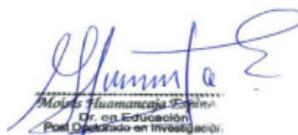
Nº	JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	ÍTEMS								
1	DIMENSIÓN 1: APRENDIZAJE INDIVIDUAL								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	01°	Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	02°	En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	03°	Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	04°	En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE GRUPAL								
	05°	En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	06°	Los profesores en el colegio trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	07°	Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	08°	Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	09°	Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN								
	10°	El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11°	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12°	El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13°	El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14°	El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	DIMENSIÓN 4: CULTURA ORGANIZACIONAL								
	15°	En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16°	Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	17°	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18°	El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	19°	El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	DIMENSIÓN 5: TRANSFERENCIA DE INFORMACIÓN								
	20°	La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	21°	Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	22°	Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	23°	Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	DIMENSIÓN 6: FORMACIÓN								
	24°	El colegio capacita a sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	25°	El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	26°	La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	27°	La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	28°	El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

APLICABLE

Huancayo, 29 de MAYO del 2023



Ministerio de Educación
Dr. en Educación
Post. Doctorado en Investigación

Firma

Nombre y Apellidos: _____
DNI N° 19838175 _____

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MOISES HUAMANCAJA ESPINOZA.....
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO.....
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER.....
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNCP.....
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTOR.....
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UCV.....
ESPECIALIDAD : EDUCACIÓN.....
AÑOS DE EXPERIENCIA : 25 AÑOS.....
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNCP.....
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE POS GRADO.....
TRABAJOS PUBLICADOS : LIBROS DE INVESTIGACIÓN.....
OTROS MERITOS : PO DOCTOR EN INVESTIGACIÓN.....

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:...APLICABLE.....

Huancayo, 29 ___ de MAYO ___ del 2023


 Moises Huamancaja Espinoza
 (Dr. en Investigación)
 Poet. Doctorado en Investigación

Firma

Nombre y Apellidos: _____
 DNI N° 19838175 _____

Constancia

Juicio de experto

Yo, MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZA, con Documento Nacional de Identidad N° 19838175 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, visto, cuyos responsables son los investigadores INGA JULCARIMA, Iveth Fiorella y LIVANO ROMERO, Steffanny Nahomi identificadas con DNI N° 74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 29 de MAYO del 2023



Moisés Huamancaja Espinoza
Dr. en Educación
Post Doctorado en Investigación

Firma

Nombre y Apellidos:

DNI N° 19838175

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: MOISES HUAMANCAJA ESPINOZA _____ Profesión: LICENCIADO _____ Cargo: DOCENTE_ Región: JUNÍN _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	JUICIO ÍTEMS		¿Esta pregunta	¿La pregunta	¿El orden	¿La redacción	¿El contenido	¿El vocabulario	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
			permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	está formulada en forma clara y precisa?	de esta pregunta es el adecuado?	es entendible o coherente con el propósito del estudio?	corresponde con el propósito del estudio?	de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	01°	Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	02°	Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	03°	La planificación de las estrategias académicas que utilizas son pertinentes a los contenidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	04°	Tu comunicación en el aula es sencilla, eficaz y sigue lo planificado en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2	DIMENSIÓN 2: DISEÑO							
		Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
05°		Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el silabo según el cronograma establecido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
06°		Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
07°	Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad están de acuerdo con las temáticas propuestas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
08°	En el diseño de enseñanza, promueves la actividad solidaria en tus sesiones aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN								
	09°	Cumples con los horarios de las clases programadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10°	El diseño de enseñanza aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11°	El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12°	Consideras que las evaluaciones tienen características formativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13°	Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

14°	En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15°	Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

APLICABLE _____

Huancayo, 29 ___ de _MAYO_____ del 2023



Mojas Huamancaya Espino
Ej. de Investigación
Post. Graduado en Investigación

Firma

Nombre y Apellidos: _____

DNI N° 19838175 _____

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huancayo, de 14 de junio del 2023

Estimado (a) señor (a) (rita):

Mg. Elicena Ruth Ríos Castillo

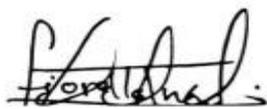
Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023”.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica de la provincia de Huancayo.

Se le agradece por anticipado por su valioso aporte y participación.

Atentamente



ATENTAMENTE
Iveth Fiorella Inga Julcarima



ATENTAMENTE
Steffanny Nahomi Livano Romero

JERP/jerp

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : ELICENA RUTH RÍOS CASTILLO
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZ
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESPECIALIDAD :
AÑOS DE EXPERIENCIA : 26 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MINISTERIO PUBLICO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : PERITO - PSICOLOGA
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL”

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES: Ninguna.....

Huancayo, 14 de Junio del 2023



Firma

ELICENA R. RÍOS CASTILLO
 Psicóloga
 C.Ps.P. 6699

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
 DNI N°: 22488907

Constancia

Juicio de experto

Yo, Elicena Ruth Ríos Castillo, con Documento Nacional de Identidad N° 22488907 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, visto, cuyos responsables son los investigadores Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO identificadas con DNI N°74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 14 de junio del 2023



Firma

E.LICENAR,RIOS CASTILLO
Psicóloga
C.Ps.P. 5697

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
DNI N°: 22488907

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Elicena Ruth Ríos Castillo _____ Profesión: Psicóloga _____ Cargo: Perito _____ Región: Huánuco _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	ÍTEMS								
1	DIMENSIÓN 1: APRENDIZAJE INDIVIDUAL								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	01°	Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	02°	En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	03°	Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
04°	En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
2	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE GRUPAL								
	05°	En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	06°	Los profesores en el colegio trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	07°	Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	08°	Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
09°	Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN								
	10°	El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11°	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12°	El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13°	El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14°	El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
4	DIMENSIÓN 4: CULTURA ORGANIZACIONAL								
	15°	En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16°	Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17°	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18°	El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	19°	El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	DIMENSIÓN 5: TRANSFERENCIA DE INFORMACIÓN								
	20°	La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	21°	Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	22°	Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	23°	Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	DIMENSIÓN 6: FORMACIÓN								
	24°	El colegio capacita a sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	25°	El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	26°	La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	27°	La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	28°	El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 14 de junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
DNI N°: 22488907

E. LICENAR RÍOS CASTILLO
Pedagoga
C.P.R. 5595

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huancayo, de 14 de Junio del 2023

Estimado (a) señor (a) (rita):

Mg. Elicena Ruth Ríos Castillo

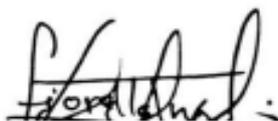
Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023”.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica de la provincia de Huancayo.

Se le agradece por anticipado por su valioso aporte y participación.

Atentamente



ATENTAMENTE

Iveth Fiorella Inga Julcarima



ATENTAMENTE

Steffanny Nahomi Livano Romero

JERP/jerp

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : ELICENA RUTH RÍOS CASTILLO
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESPECIALIDAD :
AÑOS DE EXPERIENCIA : 26 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MINISTERIO PUBLICO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : PERITO - PSICOLOGA
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Ninguna.....

Huancayo, 14 de junio del 2023

ELICENA R. RÍOS CASTILLO
 Psicóloga
 C.Ps.P. 5659



Firma

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
 DNI N°: 22488907

Constancia

Juicio de experto

Yo, Elicena Ruth Ríos Castillo, con Documento Nacional de Identidad N° 22488907 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, visto, cuyos responsables son los investigadores Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO identificadas con DNI N°74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 14 de junio del 2023



Firma

E. RÍOS CASTILLO
Psicóloga
C.Ps.P. 5599

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
DNI N°: 22488907

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Elicena Ruth Ríos Castillo _____ Profesión: Psicóloga _____ Cargo: Perito _____ Región: Huánuco _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	ÍTEMS	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS						
	01º	Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓	
	02º	Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases.	✓	✓	✓	✓	✓	
	03º	La planificación de las estrategias académicas que utilizas son pertinentes a los contenidos.	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: DISEÑO							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
	05º	Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el sílabo según el cronograma establecido.	✓	✓	✓	✓	✓	
	06º	Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	
	07º	Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad están de acuerdo con las temáticas propuestas.	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
	09º	Cumples con los horarios de las clases programadas.	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	El diseño de enseñanza aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Consideras que las evaluaciones tienen características formativas.	✓	✓	✓	✓	✓	
	13º	Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 14 de junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: Elicena Ruth Ríos Castillo
DNI N°: 22488907

E.LICENAR. RÍOS CASTILLO
Psicóloga
C.Ps.P. 5695

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huancayo, 2 de Junio del 2023

Estimado (a) señor (a) (rita):

Livano... Herrera... Rosario... Maria.....

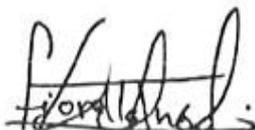
Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada “APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023”.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica de la provincia de Huancayo.

Se le agradece por anticipado por su valioso aporte y participación.

Atentamente



ATENTAMENTE
Iveth Fiorella Inga Julcarima



ATENTAMENTE
Steffanny Nahomi Livano Romero

JERP/jerp

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Rosario Maria Livano Herrera.
 TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Particular San Martín de Porres
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Escuela del Ministerio Público
 ESPECIALIDAD : Psicología Forense.
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 16 años
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Instituto de Medicina Legal
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
 TRABAJOS PUBLICADOS : Evaluaciones Psicológicas Forenses.
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Ninguna.

Huancayo, 02 de Junio del 2023


 Firma

Nombre y Apellidos: Rosario M. Livano Herrera.
 DNI N° 20018008

Constancia

Juicio de experto

Yo, Rosario M. Livano Herrera con Documento Nacional de Identidad N° 20018008 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, visto, cuyos responsables son los investigadores Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO identificadas con DNI N°74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 02 de Junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos:

DNI N°

Rosario Livano Herrera
20018008

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Rosario M. Alvarado Herrera. Profesión: Psicóloga. Cargo: Psicóloga p.e. Región: Junín.

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	ÍTEM	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: APRENDIZAJE INDIVIDUAL							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS	✓	✓	✓	✓	✓	
	01º	Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
	02º	En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando.	✓	✓	✓	✓	✓	
	03º	Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio	✓	✓	✓	✓	✓	
04º	En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.	✓	✓	✓	✓	✓		
2	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE GRUPAL							
	05º	En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores	✓	✓	✓	✓	✓	
	06º	Los profesores en el colegio trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	
	07º	Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo	✓	✓	✓	✓	✓	
	08º	Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓	
09º	Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo	✓	✓	✓	✓	✓		
3	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN							
	10º	El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	
	13º	El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓	
14º	El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	✓	✓	✓	✓	✓		
4	DIMENSIÓN 4: CULTURA ORGANIZACIONAL							
	15º	En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando	✓	✓	✓	✓	✓	
16º	Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones	✓	✓	✓	✓	✓		

17°	Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18°	El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19°	El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	DIMENSIÓN 5: TRANSFERENCIA DE INFORMACIÓN							
20°	La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21°	Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22°	Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23°	Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	DIMENSIÓN 6: FORMACIÓN							
24°	El colegio capacita a sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25°	El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26°	La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27°	La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28°	El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Ninguna

Huancayo, 02 de Junio del 2023


 Firma
 Nombre y Apellidos: Rosario Hayia Litano Herrera
 DNI N° 20018008

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, ^o de Junio del 2023

Estimado (a) señor (a) (rita):

Livano Herrera Rosaria Maria.....

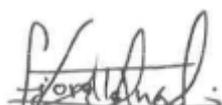
Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada: "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica de la provincia de Huancayo.

Se le agradece por anticipado por su valioso aporte y participación.

Atentamente



ATENTAMENTE
Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA



ATENTAMENTE
Steffanny Nahomi, LIVANO
ROMERO

JERP/jerp

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Rosario Maria Livano Herrera
 TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Particular San Martín de Porres
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Escuela del Ministerio Público
 ESPECIALIDAD : Psicología Forense
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 16 años
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Instituto de Medicina legal
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
 TRABAJOS PUBLICADOS : Evaluaciones Psicológicas Forenses
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Ninguna.

Huancayo, 02 de Junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: Rosario Maria Livano Herrera
 DNI N° 2001805

Constancia

Juicio de experto

Yo, Rosario M. Livano Herrera con Documento Nacional de Identidad N° 20015008 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, visto, cuyos responsables son los investigadores INGA JULCARIMA, Iveth Fiorella y LIVANO ROMERO, Steffanny Nahomi identificadas con DNI N° 74884423 y 75088867, las cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE HUANCAYO 2023. En la provincia de Huancayo 2023.

Huancayo, 02 de Junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: Rosario M. Livano Herrera.
DNI N° 20015008

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Rosario Helviano Herrera Profesión: Psicóloga Cargo: Psicóloga Región: Punín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO DE SALUD SF-36, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: DESEMPEÑO DOCENTE

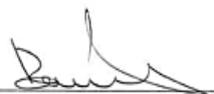
Nº	JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
	01º	Respetas los momentos didácticos en los procesos de enseñanza aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	02º	Cuentas con los recursos didácticos y académicos adecuados para el desarrollo de las clases.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
03º	La planificación de las estrategias académicas que utilizas son pertinentes a los contenidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
04º	Tu comunicación en el aula es sencilla, eficaz y sigue lo planificado en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
2	DIMENSIÓN 2: DISEÑO								
	05º	Cumples con el diseño de enseñanza aprendizaje programado en el silabo según el cronograma establecido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	06º	Desarrollas eficientemente las temáticas en los cursos según lo programado por la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
07º	Los contenidos de los cursos que desarrollas en la Facultad están de acuerdo con las temáticas propuestas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
08º	En el diseño de enseñanza, promueves la actividad solidaria en tus sesiones aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN								
	09º	Cumples con los horarios de las clases programadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	El diseño de enseñanza aprendizaje concuerda con las evaluaciones que están programadas en la Facultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	El proceso de evaluación lo realizas en las fechas programadas por la Facultad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12º	Consideras que las evaluaciones tienen características formativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
13º	Consideras que los criterios de evaluación propuestos incluyen aspectos relevantes de lo impartido académicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

14°	En las sesiones de enseñanza aprendizaje impartes valores que luego son evaluados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15°	Promueves la honestidad como un valor durante el proceso de evaluación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Ninguna

Huancayo, 02 de Junio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: Rosario María Livano Herrera.

DNI N° 20018008

Anexos 14: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominado: “**Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo 2023**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: **Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntario y que después iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá todo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me sean respondidas.

Huancayo, 04 de Julio de 2023

Apellidos y Nombres: De la Cruz Baquerino Genoveva C.

DNI: 71126519

Firma: [Firma manuscrita]



1.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: **Iveth**

Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

N° de Celular: 937014129

Email:

fiorellaiveth.23@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]

2.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: **Steffanny**

Nahomi Livano Romero

DNI: 750888

N° de Celular: 947143789

Email:

steffanny.livano@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominado: **“Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo 2023”**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: **Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntario y que después iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá todo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me sean respondidas.

Huancayo, 04 de Julio de 2023

Apellidos y Nombres: De la Cruz Ponce, Nelson Leandro

DNI: 47084443

Firma: 



1.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Iveth

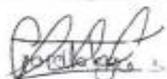
Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

Nº de Celular: 937014129

Email:

fiorellaiveth.23@gmail.com

Firma: 

2.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Steffanny

Nahomi Livano Romero

DNI: 75088867

Nº de Celular: 947243789

Email:

steffanny.livano@gmail.com

Firma: 



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominado: **"Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo 2023"**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: **Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntario y que después iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá todo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me sean respondidas.

Huancayo, 07 de Julio de 2023

Apellidos y Nombres: PROBADO LINO JESUS D.

DNI: 44436176

Firma: [Firma manuscrita]



1.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Iveth

Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

Nº de Celular: 937014129

Email:

ivethfiorella23@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]

2.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Steffanny

Nahomi Livano Romero

DNI: 75088867

Nº de Celular: 947243789

Email:

steffanny.livano@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominado: **“Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Huancayo 2023”**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: **Iveth Fiorella, INGA JULCARIMA y Steffanny Nahomi, LIVANO ROMERO.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntario y que después iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá todo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me sean respondidas.

Huancayo, 04 de Julio de 2023

Apellidos y Nombres: Steffanny Nahomi Livano Romero

DNI: 60100247

Firma: [Firma manuscrita]



1.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Iveth

Fiorella Inga Julcarima

DNI: 74884423

Nº de Celular: 937014129

Email:

iveth23@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]

2.- Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Steffanny

Nahomi Livano Romero

DNI: 75088867

Nº de Celular 94 243789

Email:

steffanny.livano@gmail.com

Firma: [Firma manuscrita]

Anexo 15: Fotos de aplicación del Instrumento