



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional
en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
de la Universidad Peruana los Andes, Lima, 2017**

PRESENTADO POR:

BACH. OSCAR JAIME BECERRA HUAYNA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIO Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

LIMA – PERÚ

2020



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional
en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
de la Universidad Peruana los Andes**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Desarrollo de una educación de calidad conectada al empleo y el servicio
a la sociedad.**

ASESOR

Dr. Edwin Quispe Alcarraz.

HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA

TESIS

GENERALIDADES:

Título:

Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

Título:

Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

Autor.

Bachiller: Oscar Jaime Becerra HuaynaAsesor:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca

Tipo de investigación: Básica o fundamentalSegún

su nivel y diseño de la investigación:

a. Nivel: Descriptiva-correlacional

b. Diseño: No Experimental

Enfoque de la investigación: cuantitativoLínea

de investigación:

Desarrollo de una educación de calidad conectada al empleo y el servicio a la sociedad.

Localidad: Lima

Lugar donde se desarrollará la investigación: Universidad Peruana los Andes.

Duración de la investigación: 12 meses

LIMA PERÚ

2020

Índice

Carátula	i
Índice	iv
RESÚMEN	ix
ABSTRACT	x

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Delimitación de la Investigación	16
1.2.1. Delimitación Espacial	16
1.2.2. Delimitación Social	16
1.2.3. Delimitación Temporal	16
1.2.4. Delimitación Conceptual	16
1.3. Problemas de Investigación	17
1.3.1. Problema Principal	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Objetivos de la Investigación	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación e importancia de la Investigación	18
1.5.1. Justificación	18
1.5.2. Importancia	19
1.6 Factibilidad de la investigación	21
1.7 Limitaciones del estudio	

Capítulo II: Marco Teórico Conceptual

2.1. Antecedentes del Problema	
2.2. Bases Teóricas o Científicas	
2.2.1. Aprendizaje y Conocimiento	
2.2.2. Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Educativas	

2.2.3. Aspectos Conceptuales del Compromiso Organizacional	37
2.2.5. Compromiso Organizacional	40
2.2.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional	41
2.3. Definición de Términos Básicos	46
Capítulo III: Hipótesis y variables	48
3.1. Hipótesis Generales	48
3.2. Hipótesis específicas	48
3.3. Definición Conceptual y Operacional de las Variables	49
3.4. Cuadro de operacionalización de variables	50
Capítulo IV: Metodología de la Investigación	
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	51
4.1.1. Tipo de Investigación	51
4.1.2. Nivel de Investigación	52
4.2. Métodos y Diseño de Investigación	52
4.2.1. Métodos de Investigación	52
4.2.2. Diseño de Investigación	53
4.3. Población y Muestra de Investigación	53
4.3.1. Población	53
4.3.2. Muestra	54
4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	55
4.4.1. Técnicas	55
4.4.2. Instrumentos	55
4.4.3. Validez y confiabilidad	57
4.4.4. Plan de análisis de datos	58
4.4.5. Ética en la investigación	
	59
Capítulo V: resultados	
5.1. Análisis descriptivo	60
5.2. Análisis inferencial	65

Capítulo VI:

Discusión	71
Conclusiones	75
Recomendaciones	76
Fuentes de información	77

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Matriz de elaboración de instrumentos (Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.)
3. Instrumento de recolección de datos de las variables de investigación.
4. Validación de expertos
5. Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V de Aiken)
6. Copia de la data procesada
7. Consentimiento informado
8. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.
9. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.

Lista de figuras

	Pág.
<i>Figura 01</i> El aprendizaje organizativo	46
<i>Figura 02</i> Aprendizaje Organizacional	63
<i>Figura 03</i> Compromiso Institucional	64
<i>Figura 04</i> Compromiso Afectivo	64
<i>Figura 05</i> Compromiso Normativo	65
<i>Figura 06</i> Compromiso de Continuidad	65

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 01 <i>Distribución de la Población de Escuelas Profesionales</i>	55
Tabla 02 <i>Validez de expertos</i>	58
Tabla 03 Valor De Confiabilidad	58
Tabla 04 Pruebas De Normalidad	62
Tabla 05 Aprendizaje Organizacional	64
Tabla 06 Compromiso Institucional	64
Tabla 07 Compromiso Afectivo	65
Tabla 08 Compromiso Normativo	66
Tabla 09 Compromiso de Continuidad	66
Tabla 10 Prueba de Hipótesis General	67
Tabla 11 Prueba de Hipótesis Específica 1	68
Tabla 12 Prueba de Hipótesis Específica 2	69
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 3	71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo se relacionan entre sí las variables del aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, de esta manera se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, con nivel descriptivo correlacional, no se manipulo ninguna variable, por lo cual el diseño es no experimental, de corte transversal, porque se aplicó en un momento de terminado. La población estuvo conformada por 215 docentes y la muestra es de 138, para que se aplicó un muestreo probabilístico. La técnica que se trabajo fue la entrevista y el instrumento con el cual se recogió los datos un cuestionario, para su validación del instrumento se aplicó la validación de contenido que se dio a través de juicios de expertos y para su confiabilidad se ejecutó la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach. Sobre los resultados obtenidos en aprendizaje organizacional y el compromiso institucional se encontró datos significativos en los cuales existe una relación significativa, directa y positiva considerable con un coeficiente de 0.620, asimismo con sus dimensiones existe una relación positiva y considerable con respecto al compromiso afectivo, normativo y de normatividad

Palabras claves

Aprendizaje Organizacional, Compromiso institucional, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuación

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine how the variables of organizational learning and the institutional commitment of teachers of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Peruvian University Los Andes Lima are related, thus working under an approach Quantitative, the type of research was basic, with a correlational descriptive level, no variable was manipulated, so the design is non-experimental, cross-sectional, because it was applied at a time of completion. The population consisted of 215 teachers and the sample is 138, for which a probabilistic sampling was applied. The technique that was worked was the interview and the instrument with which the data was collected a questionnaire, for its validation of the instrument the content validation that was given through expert judgments was applied and for its reliability the internal consistency was executed through Cronbach's Alpha. Regarding the results obtained in organizational learning and institutional commitment, significant data were found in which there is a significant, direct and significant positive relationship with a coefficient of 0.620, also with its dimensions there is a positive and considerable relationship with respect to the affective, normative commitment and of normativity

Keywords Organizational Learning, Institutional Commitment, Affective Commitment, Regulatory Commitment, Continuation Commitment

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, el ser humano se desarrolla en la sociedad del conocimiento pues los procesos de cambio son constantes a nivel mundial, por ello las instituciones universitarias no son ajenas a esos procesos de mutaciones, ya que el proceso de aprendizaje y gestión del conocimiento se desarrollan de manera indesligable en la sociedad. Los cambios en el universo son consecuencia de un proceso de permanente aprendizaje, este se da en un contexto en la que las personas se enfrentan a la incertidumbre de generar conocimientos e interpretación de la información. En esa medida del proceso de cambio se genera un desarrollo muy vertiginoso del conocimiento; para lo cual se requiere como insumo fundamental para la solución de los problemas de adaptación a estos cambios un enfoque o paradigma centrado en el aprendizaje y generación de conocimientos.

Los procesos de transición que se realizan en los procesos generados en las instituciones de nivel superior (universidades) están generando la formación de masas de conocimientos, a través de la implementación de modelos mentales como los propuestos por Peter Senge. Como consecuencia del proceso de universalización del conocimiento, en muchos lugares del mundo las instituciones educativas se han rezagado en el proceso de desarrollar información y conocimiento, como consecuencia de no implementar una cultura de aprendizaje constante y permanente; en ese contexto el aprendizaje organizacional es una forma de obtener conocimientos a través de sus trabajadores ya que ellos son quienes aportan con su conocimiento a la institución; es decir, de todos los

elementos de la institución educativa es una necesidad urgente, por cuanto comparten lineamientos, aspiraciones, anhelos y motivaciones comunes.

El aprendizaje organizacional es un proceso constante de mejora el cual facilita a las organizaciones a mejorar su funcionamiento porque son los individuos quienes a través de ellos aprenden, desarrollan nuevos conocimientos y capacidades. Es así que la cultura desarrollada en una organización puede proveer o confundir el aprendizaje organizacional. Hoy en día existen instituciones educativas que están mejorando y elevando su productividad y esto se debe a que son instituciones que están en una constante búsqueda de aprendizaje que influya directamente en altos procesos de afiliación psicológica de los trabajadores para con su organización.

En América Latina los procesos de generación de conocimientos en las universidades están inmersos en procesos de corrupción, lo cual es un problema en la medida que las dificultades vivenciadas en el mundo también se extrapolan tal cual el polen por el aire, como consecuencia de la globalización existente. En nuestro continente, al igual que los individuos, las organizaciones profesionales del nivel superior asimilan la información a través de esquemas o elementos específicos. En estas circunstancias, no seguir los procedimientos establecidos con lleva al bajo nivel de generación de conocimiento; por lo que en algunos países de esta parte del continente están rezagados en materia de investigación, generación de conocimientos, aprendizaje sinérgico y procesos sistemáticos de promoción de la ciencia, a través de la generación de teorías o cuerpo de conocimientos y fundamentalmente la aplicación de las mismas. En las universidades de la región se encuentra las mismas circunstancias, puesto que hay un vacío con respecto al avance de la generación de conocimientos, donde se puede observar que las instituciones han cambiado de siglo más no de estructura. Por una parte, requieren de una nueva teoría de la organización, y, por la otra, de modelos que orienten la transición. En cuanto al primero de los requerimientos, este ya existe; por ejemplo, se tiene a la organización Inteligente de Peter Senge, o la Organización de Alto Rendimiento, de Kenneth Blanchard, quienes atienden los procesos de aprendizaje organizacional en permanente desarrollo y logran altos niveles de compromiso organizacional.

En los países latinoamericanos, las universidades no forman parte del principal camino para el desarrollo de los problemas nacionales de producción en ciencia y tecnología, puesto que es una pequeña élite la cual centraliza de sobremanera los conocimientos e información efectos y causas de un conjunto de investigación e innovación; en ese sentido el proceso de transferencia tecnológica e interpretación del conocimiento no son los más óptimos en términos de normalizar y estandarizar en función al bienestar de los señores discentes. La función de las organizaciones del nivel superior, principalmente de las universidades, es la de generar conocimientos socialmente válidos y confiables para permitir su desarrollo de los sujetos en particular y la colectividad en su conjunto. Las evidencias de estudios realizados en América Latina sustentan bajos estándares en los procesos de apropiación del conocimiento, deficientes niveles de aplicación de los mismos, bajos niveles de transferencia tecnológica asociados al procesamiento de información, poca producción intelectual. Todo ello como consecuencia de un trabajo aislado en cada uno de los países de esta parte del mundo. En la actualidad, no existen datos certeros sobre nuestra región latinoamericana, por cuanto no existen estudios a nivel global que así lo sustenten.

En el Perú, se observan altos niveles de inestabilidad académica como consecuencia de la implantación e implementación de la reforma universitaria en medio de una crisis cultural, educativa y política en desmedro del desarrollo científico de nuestra nación. Los procesos de cambio a implementarse debieran estar acompañados de sistemas de monitoreo y acompañamiento político, económico, social, cultural, ético y principalmente el desarrollo vertiginoso del conocimiento. En la actualidad presente, las organizaciones del nivel superior de nuestro país viven un periodo de transición, como resultado de una serie de disposiciones internacionales: la socialización del conocimiento, la universalización de la información, la conglomeración de conocimientos, el estilo de vida cambiante en la población, la democratización y la masificación de la educación universitaria; el crecimiento vertiginoso de la economía en el cual la generación y transferencia del conocimiento desplaza al trabajo físico como factor de producción clave. El proceso de universalización ha mutado el sistema educativo y la educación en una actividad mercantil con fines de lucro; en estas circunstancias se ha implantado una competencia voraz entre cada una de las universidades por ganar y matricular a los estudiantes a como de lugar; sin importarles

los estándares de calidad. En este contexto los exámenes de admisión son meros formalismos. Además, la SUNEDU como ente rector no fiscaliza los procesos de generación de conocimiento; es así que se convierte en un ente pasivo.

Por otro lado, los profesionales en situación de nombrados en las organizaciones del nivel superior, complican la situación en la medida que son reacios al cambio y peor aún no cuentan con las competencias profesionales para desarrollar, crear y transferir conocimientos. Asimismo, se puede ver que los procesos de licenciamiento en las universidades locales carecen de sentido científico y homogeneidad, en la medida que no cuenta con los estándares de calidad para garantizar la creación, transferencia e interpretación del conocimiento con altos estándares de eficacia, eficiencia y efectividad en pro de la calidad.

La realidad problemática observada en la Universidad Peruana los Andes Filial Lima se pueden sintetizar en los siguientes aspectos: en primera instancia, la mayoría de docentes no quieren asumir responsabilidades ni compromisos, ni quedarse un minuto más en su centro de trabajo o institución, lo que ocasiona que surjan una calidad de servicio no adecuada para procesar conocimiento y generación aprendizajes significativos funcionales en cada uno de los integrantes de la universidad. Esto conlleva a que la falta de un aprendizaje en conjunto deforma los diferentes procesos de comunicación aumentando los problemas en la toma de decisiones a través del conocimiento. El problema de carencia de visión compartida en cada una de las autoridades y catedráticos de esta universidad se fundamenta en falta de liderazgo en todas sus dimensiones para gestionar y establecer una cultura orientada hacia el aprendizaje y filiación psicológica de los trabajadores. La visión participada surge en la medida que se comparten los mismos objetivos, cultura, paradigma, costumbres, valores y modelos mentales en pro del aprendizaje continuo.

La Universidad Peruana los Andes, como generadora de conocimiento, es una organización que no valora el capital humano, primordialmente, el intelectual de cada uno de sus docentes. Esto se demuestra ya que no sistematizan los conocimientos intrainstitucionales de cada uno de sus componentes funcionales; un claro ejemplo de ello es que no desarrollan programas de formación continua que permitan unir criterios

en pro de la generación del conocimiento en toda la universidad. Cuando una persona visita las instalaciones de la universidad, son evidentes los procesos deficientes que hay en los servicios brindados. Esto se da como consecuencia de un sistema improvisado. Adicional a la falta de procesamiento, generación, transmisión e interpretación del conocimiento, sobresalen cada vez más los docentes quienes prefieren trabajar solo y no compartir información acerca del proceso. A consecuencia de esto, los trabajos que se realizan son de manera improvisados en todos los estándares ya que no se comunican bien dentro de la institución. Por ello la falta de motivación, produce cada vez niveles bajos en la calidad y servicio que ofrecen esta institución.

La automatización del conocimiento es defectuosa porque no existe planes estratégicos que direccionen los procesos de planificación y organización, la formación continua, pasa a un segundo plano (ausencia), sobre las de actividades internas y consolidación de competencias a nivel laboral, gerencial y organizacional que permitan el crecimiento sostenido del talento humano. Estos componentes conllevan a que los recursos humanos, es decir los docentes y administrativos, desplieguen sus labores profesionales solo con el objeto de cumplir las pautas existentes, determinando la disminución en los métodos principales del quehacer educativo. En este sentido la identificación con el logro de las metas, objetivos estratégicos, misión y visión son inexistentes lo que repercute en bajos niveles de formación profesional, bajos niveles de aprendizaje organizacional, bajos niveles de compromiso organizacional y bajos niveles de generación de conocimientos. En algunas instituciones se han adquirido de una cultura de conformismo, a través del establecimiento de patrones mentales, que afectan el modo de percibir el medio y actuar, a través de paradigmas, presunciones, e imágenes que los docentes traen consigo y predomina por sobre la organización; las cuales muchas veces al implantarse de modo dominante en la cultura organizacional impide de manera negativa en el procesamiento de la información de modo sistemático, analítico y científico. Estos factores determinan el ausentismo mental de las personas que conforman la universidad y problematizan el dinamismo y versatilidad de la institución en la generación del aprendizaje.

Para mejorar estos problemas debe reunirse todos los implicados y las autoridades verdaderamente relacionados con los procesos y seguir una misma dirección, para que no sufran más adelante los usuarios. Uno de los importantes efectos que podrían ocasionar son: pensamiento sistémico afectada, en cuanto por generación del conocimiento se realiza priorizando el aspecto individual por encima del colectivo; es decir enfocan los procesos como parcializados en pequeñas islas. Estos acontecimientos deterioran de modo sistemático procesos elementales, la transferencia e interpretación de la información por parte de los docentes y los principales afectados los discentes. En estas circunstancias, es preciso enfocar todos los componentes del sistema como un todo que interactúan de manera dinámica para generar conocimientos con valor agregado y ventaja competitiva; tener una visión integral para aprender, por cuanto todas sus partes tienen una interdependencia directa y proporcional. Las medidas que se tomen deben pasar a ser examinadas porque sí influyen en todo el sistema. La falta del dominio personal impacta en el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional, por lo que se observa una baja motivación de las personas y bajos niveles de desarrollar capacidades intelectuales.

El aprendizaje organizacional es uno de los procesos que se plantan para que las instituciones puedan aprender mucho más rápido los procesos. En los últimos tiempos, en los países desarrollados se está realizando este tipo de aprendizaje organizacional, más que nada para simplificar los procesos y dar una buena atención al cliente. Para lograr altos niveles de compromiso organizacional en la generación del conocimiento es preciso involucrar al docente para que aprenda en mente, cuerpo y alma; después ese conocimiento debe traerlo a la organización y socializarlo para que todos puedan aprender y sean más eficientes.

Es por esta razón que el aprendizaje organizacional influye en el proceso de implantar una cultura organizacional orientada al permanente aprendizaje y este repercute en los altos niveles de identificación con la institución. Cuando la empresa logra alcanzar un conocimiento de los diferentes procesos, estos se vuelven más eficientes para la organización. A consecuencia de este evento las organizaciones son consideradas como

muy eficientes en la calidad de servicio que ofrecen de manera personal y organizacional frente a la opinión pública

Por lo dicho en líneas más arriba en este trabajo de investigación se pretende determinar el tipo relación que existen entre el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional en los profesores de las especialidades de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, filial Lima; con la propósito de indagar opciones factibles que valgan para aumentar la calidad en todo el proceso educativo y adecuarlo frente a las exigencias que demanda las diferentes instituciones y el mercado laboral.

1.2. Delimitación de la Investigación

El presente proceso investigativo se realiza con fines metodológicos y tiene la siguiente estructura:

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se ejecutó en las especialidades de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Filial Lima, la cual está ubicado en la Av. Cuba N° 579 del distrito de Jesús María

1.2.2. Delimitación social

El presente trabajo se realizó, a nivel de los docentes de la Universidad Peruana los Andes Filial Lima, en las especialidades de Ciencias Administrativas y Contables.

1.2.3. Delimitación Temporal

El tiempo trabajado en la investigación alcanza de Enero a Diciembre del 2017 (12 meses)

1.2.4. Delimitación Conceptual

Se va a tomar en cuenta los siguientes conceptos fundamentales.

Aprendizaje organizacional

Stephen, (2005, p. 26). El aprendizaje organizacional es un paso a través del cual el ser humano recolecta el conocimiento, información para ser utilizados o

trabajados dentro de una institución grande o pequeña, privada o pública, donde estas aprenden a través de sus trabajadores quienes permiten acomodarse frente a los diferentes cambios que se dan.

Compromiso Institucional

Brunet. (2004, p. 85). El compromiso organizacional es el vínculo afectivo que tiene el personal a la organización y a las metas de los objetivos trazados, que observa en las instituciones como la relación de honestidad o membrecía por el cual el empleado desea permanecer en la institución, debido a su motivación activa.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema Principal

¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?

b) ¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?

c) ¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Identificar cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017

b) Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017

c) Establecer la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017

1.5. Justificación e importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación

El presente trabajo de investigación se realiza para establecer el tipo de la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional que tienen los docentes que trabajan en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, por otra parte delinear su funcionamiento hacia la obtención del aprendizaje organizacional, el compromiso que deben tener el docente y la institución en el presente siglo, las instituciones en otros países tienen una función primordial de toda organización educativa del nivel superior es la de generar, procesar, transferir e interpretar el conocimiento. En este proceso, debe ser capaz de aprender y de edificar su propio aprendizaje, superando conceptos a través de los hechos. Las instituciones, empresas asimilan,

experimentan el conocimiento, cuando estas tienen dificultades sobre sus operaciones o en la función que realizan surgen nuevas perspectivas que es el aprendizaje organizacional. Esta clase de aprendizaje aparece al relacionar lo que se asimila con los conceptos previos de las empresas y al relacionar adecuadamente entre sí los conceptos aprendidos. Desde otro punto de vista, el aprendizaje organizacional mejora el cambio en función de las demandas sociales y contextuales, posibilitando altos estándares de identificación organizacional.

Ante lo expuesto sobre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional las instituciones deben unirse a este nuevo milenio y concertar puntos sobre el aprendizaje, las Universidades se deben proyectar y elaborar por sí solas una gestión del conocimiento con eficacia y eficiencia, que solicitan un conjunto de prácticas que incluyen: buscar, desarrollar y potenciar recursos intangibles o intelectuales dentro de las instituciones educativas públicas y privadas; capturar, acumular, organizar y trasladar nuevos conocimientos; compartir buenas prácticas organizacionales para obtener cambios rotundos; buscar el mejoramiento de los servicios educativos aplicando estrategias de gestión institucional y de recursos humanos, en este aspecto es fundamental el nivel de formación, nivel de participación y capacidades desarrolladas de cada uno de los integrantes que componen la organización educativa para lograr que estos agentes educativos se puedan comprometer con la institución en el cumplimiento de la visión y objetivos estratégicos.

Es de especial trascendencia que los docentes catedráticos trabajen con altos niveles de compromiso, pues con ello se convierten en una fuente ventajosa competitiva en el procesamiento de la información, innovación constante, asumiendo la iniciativa propia, teniendo un espíritu emprendedor, actuando proactivamente para mejorar la organización, transformarla en agentes activos de sus propios aprendizajes y la de sus discentes con altos estándares de calidad.

1.5.2. Importancia

Por otra parte, la investigación tendrá gran importancia en la medida que permita:

En el aspecto Teórico: Ordenar y sistematizar un conjunto de información teórica respecto al aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional. Debe conjeturar un aporte en el aspecto teórico, sobre todo porque las variables, aprendizaje organizacional y compromiso organizacional en particular, no han sido suficientemente estudiados en nuestro medio. La sistematización del marco teórico va a permitir que todos los docentes de la universidad y la comunidad académica en general tengan a la mano conceptos, teorías y principios sociales relacionados con las variables de investigación. El cuerpo de sapiencias presentadas permitirá tener a la mano las fuentes y materiales de información respecto al aprendizaje y compromiso institucional.

En el aspecto práctico: Aportar un conjunto de datos empíricos a partir de los cuales se pueda entender mejor los problemas de las universidades generadoras de conocimiento e investigación. A partir de allí se generará las alternativas correspondientes para contribuir así a la mejora de su calidad educativa que nuestro país demanda urgentemente. Los resultados obtenidos beneficiarán de manera directa a todas las autoridades y docentes de la Universidad Peruana los Andes, por cuanto permitirá que los docentes utilicen criterios arbitrados en el procesamiento de la información dentro de sus respectivas materias de aprendizaje. Uno de los principales problemas que ayudará a resolver es la falta de sinergias entre cada uno de los elementos que constituyen la universidad, además de dotar de las herramientas correspondientes para la generación del juicio basado en el aprendizaje constante y fundamentado en fuentes confiables y arbitradas.

En el aspecto Metodológico: Poner en consideración a la colectividad científica de las ciencias sociales dos pruebas de evaluación válidas y confiable, una para evaluar el aprendizaje organizacional y otra para evaluar el compromiso organizacional de los docentes de las diversas escuelas profesionales de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes que conforman la muestra del estudio investigativo. El valor metodológico de la presente investigación está relacionado con la vinculación concreta de las dos variables de investigación en una institución educativa, que a partir de su definición y medición

permitirá la generación, procesamiento, transferencia e interpretación del conocimiento con modelos de calidad aceptados a nivel internacional, lo que se constituye en una ventaja competitiva y comparativa.

1.6 Factibilidad

La investigación asume como desarrollo determinar la relación del aprendizaje organizacional en el compromiso Institucional. Para logra esta investigación se contará con recursos propios del investigador, asimismo se utilizará los tiempos libres de su trabajo para llevar acabo el presente proyecto. Respecto a los materiales, estos serán adquiridos en todo momento por el investigador.

1.7. Limitaciones del estudio

Los principales inconvenientes relacionados con el proceso de este estudio tienen correlación directa con los recursos humanos. En primera instancia, la falta de tiempo para desarrollar de manera sistemática y constante la investigación, por cuanto se tiene que realizar la investigación y paralelamente cumplir con otras labores. En segundo lugar, el hecho de que no exista un criterio uniforme en todas las universidades del país lo cual dificulta la elaboración, además que los docentes externos a la universidad Alas Peruanas manejan criterios diferentes. En tercer lugar, la poca disposición de los expertos investigadores para asesorar el proceso con la debida dedicación, en la medida que no disponen del tiempo correspondiente. Otros factores se relacionan con la falta de fuentes de información con altos niveles de confiabilidad respecto a las variables de estudio, además del aspecto económico para emprender trabajos de esta naturaleza.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del Problema

Antecedentes Internacionales

Quiroz, M (2017) presentó su tesis a la Universidad de Chile, con el tema de *Caracterización Del Proceso De Aprendizaje Organizacional En United Airlines, Chile, Perspectiva de los trabajadores*, para obtener el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional con el fin principal es de evaluar, desde la perspectiva de los trabajadores de United Airlines filial Chile, si la empresa es un espacio adecuado para el aprendizaje organizacional. El enfoque que se aplicó fue mixto, donde tuvo un alcance de investigación de tipo descriptivo. Su diseño fue no experimental, de corte transversal, de la misma manera, contó con una población 13 personas. El investigador llegó a las siguientes apreciaciones: el aprendizaje organizacional es un proceso no terminado aún, está en una construcción pues una de sus características es que sus empleados están en un

proceso. Sobre sus dimensiones del aprendizaje organizacional, se comprende que los empleados aprenden individualmente, pero es menor a diferencia de lo que lograrían en equipo (dimensión aprendizaje individual). Se ha comprobado que cuando más se aprende es en la interacción o socialización con otros miembros de la empresa (dimensión aprendizaje grupal); se valora, pero no tanto, el trabajo en equipo y de los equipos de trabajo (dimensión aprendizaje organizacional); se busca constantemente promover la práctica de una cultura orientada al aprendizaje organizacional.

Antecedentes nacionales

Ambrosio, I (2018) presentó la tesis, *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa. La presente investigación tuvo por finalidad determinar la intensidad y significancia de la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional del profesorado en las Instituciones Educativas “Héroes del Pacífico”, “Antonia Moreno de Cáceres”, “Francisco Bolognesi Cervantes” y “Libertador Simón Bolívar” de Ventanilla en el 2017. En el trabajo se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, a su vez aplicó un tipo descriptivo correlacional, porque pretendió medir el grado de asociación que existe entre las variables aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional en cuatro Instituciones Educativas de Ventanilla. El diseño fue no experimental y de corte transversal dado que se dio la medición en tiempo, la población fue de 252 y su muestra con la cual trabajó fue de 153 personas. Así estableció una correlación directa de moderada intensidad y estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y compromiso organizacional (con valor Rho de Spearman = 0,43) en el profesorado de las Instituciones Educativas “Héroes del Pacífico”, “Antonia Moreno de Cáceres”, “Francisco Bolognesi Cervantes” y “Libertador Simón Bolívar” de Ventanilla en el 2017.

Gómez, A. (2015) presentó la tesis a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con el título de *Gestión Del Compromiso Institucional Y El Desempeño Docente Del Profesorado De La Universidad Peruana los Andes* para

obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional. Su finalidad fue establecer, según la percepción estudiantil, la relación existente entre el compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado en la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes 2015-1. El tipo de diseño fue no experimental de corte transversal correlacional, trabajó con una población es 493 y contó con una muestra de 200. Concluye que existe una relación positiva de alta intensidad y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en el profesorado de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes 2015-1.

Vásquez, J. (2017) presentó la tesis en la Universidad Cesar Vallejo, con el título de *Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao*, presentada a obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación, con la finalidad de determinar la relación del compromiso organizacional y el contenido del trabajo en los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao, 2017. El diseño aplicado fue investigación no experimental de corte transversal, pues lo que busca es correlacionar las variables de investigación. Trabajó con una población de 77 docentes. Obtuvo como conclusión lo siguiente: el compromiso organizacional está relacionado directamente con el clima laboral según la correlación de Spearman de 0,893 representando ésta una alta correlación.

Rivas, A (2017) en su tesis presentada a la Universidad César Vallejo con el tema, *Clima y Compromiso Organizacional en Docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*, para optar el grado académico de maestro en la Gestión Pública tuvo como finalidad de determinar la relación existe entre clima y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana, 2016. Su método aplicado fue el hipotético-deductivo; su estudio, de tipo básico. Con respecto a la investigación utilizada fue el descriptivo; el diseño, no experimental. Además, el diseño fue transversal, pues buscó correlacionar las variables de investigación. Contó con una muestra 137 y una población 182. Del trabajo se extrae la siguiente conclusión: existe una correlación directa, regular ($\rho=0.596$) y significativa ($p<0.05$) entre clima y

compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana. Este resultado muestra que cuando una variable aumenta, como clima organizacional, la otra también aumenta, en este caso el compromiso de los docentes para con su institución.

Loza, E, (2014) presentó su tesis a la facultad de Psicología en la sección de posgrado el cual tiene por título de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto, para optar el grado académico de Maestro en Psicología 2014. La finalidad fue identificar el grado de compromiso organizacional predominante en docentes de la Institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Sobre el diseño aplicado fue no experimental; y su nivel, relacional pues pretendió relacionar las variables de investigación. Trabajó con una muestra de 100 personas. Como conclusión tuvo que encuentra asociación entre estilo de liderazgo y compromiso organizacional; además aplicó en tiempo porque fue de corte transaccional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 16.01 y un X^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

Escobar, B, (2018) presento su trabajo de investigación a la Facultad de Ciencias Empresariales de La UCV, con el título El Nivel de Aprendizaje Organizacional en los colaboradores de la UGEL N°04 Trujillo Sur Este-2018, para obtener el título profesional de licenciado en administración, el objetivo de la investigación es determinar el alcance del Aprendizaje Organizacional que tienen los colaboradores de la UGEL N°04-Trujillo Sur Este, sobre el marco metodológico, el diseño aplicado es no experimental de Transversal, sobre su grado de profundidad en el estudio es descriptiva, como conclusiones se obtuvo el 73% de los 33 participantes encuestados, deben aumentar u optimizar la manera promover conocimiento, así como en la forma que aprenden de sus directores, coordinadores de área o compañeros de trabajo, además se identificó que 52% de los 33 participantes encuestados, los trabajadores aprenden cuando trabajan de manera grupal para esto tiene que ver mucho el diálogo o comunicación entre ellos.

Quincho, E. (2018) presento su tesis a la escuela de posgrado de la UCV, con el título de *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias*

Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, 2017, para lograr alcanzar el grado de Maestro en docencia universitaria, su finalidad es determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao, sobre el marco metodológico se aplicó un tipo de investigación básica y un diseño de investigación no experimental y de corte transversal, además se utilizó un enfoque cuantitativo, sobre el grado de profundidad o nivel es correlacional, en la técnica aplicada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario para validar el instrumento se aplicó la validación de contenidos a través de juicios de expertos y en la confiabilidad el alfa de cronbach, para la investigación se contó con una población de 54 profesores y una muestra de 47 profesores, como conclusión se obtuvo que el aprendizaje organizacional tiene un 57 % y un nivel bueno en desempeño docente con el 79 % y una correlación significativa, directa y moderada, Rho de Spearman = 0,444 ($p: 0,002 < \alpha: 0,05$) entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas de la Universidad Nacional del Callao, esto significa que se debe seguir originando en el sistema el aprendizaje organizacional, en el cual los docentes deben ser guiados por un meta en común.

Tipiana, R. (2017), presento su trabajo de tesis a la escuela de posgrado de la UCV, con el título de *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente Piedra – 2017*, para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, la finalidad de la investigación es determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente, para la investigación se desarrolló bajo un método hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo, sobre el tipo de investigación es básica y el diseño es no experimental de corte transversal, sobre la población y muestra estuvo conformada por 80 docentes la técnica a desarrollar fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, su investigación concluyo en existe una correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, siendo el valor de 0.410; en consecuencia es una correlación positiva moderada.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Aproximación conceptual del Aprendizaje Organizacional

En tiempos actuales el proceso del aprendizaje debe ser constante y se debe convertir en una necesidad de primer orden, por los altos niveles de competitividad que existe en el ámbito organizacional, empresarial entre otros. En la medida que se interiorice, de modo consciente el aprendizaje, será posible la adaptación efectiva en la sociedad del conocimiento tan desafiante y mutante. Por ello es necesario aprovechar las oportunidades, generar y aplicar el conocimiento rápidamente y crear valor agregado para cada uno de los elementos que participan dentro de una organización y, mejor aún, dentro de las instituciones del nivel superior: las universidades. Los factores que garantizan la existencia del aprendizaje organizacional en las universidades comprenden una cultura orientada a logros cualitativos; información confiable y arbitrada; transformación de información en conocimiento, los mismos que deben de ser verificables y falibles en función a las metas, misión y visión de cada institución generadora de conocimiento.

En términos de Martínez, (2004, p.45) el aprendizaje organizacional es el paso de obtener sapiencias o destrezas, habilidades. Esto involucra dos formas: la obtención del “conocer cómo”, lo que involucra la habilidad física para promover alguna acción; y la obtención del “conocer por qué” o la capacidad de articular el entendimiento conceptual de una experiencia. Sobre su progreso en el nuevo conocimiento tiene el potencial para influir en su conducta.

El proceso del aprendizaje organizacional es eficiente, eficaz y efectivo en la medida que permita cumplir y hacer evidente los mecanismos de pensamiento o modelos mentales de cada uno de los docentes y todo el equipo en su conjunto. No basta con indagar y vivenciar un mundo intangible y virtual; aquí es crucial la generación de uno adecuado con su propio modelo institucional; no de manera individual sino preponderantemente de forma colectiva, como condición indispensable para generar un proceso cualitativo en la que se visualicen patrones de comportamiento que garanticen el logro de conocimientos sólidamente formados, transformados, interpretados y analizados en pro del desarrollo institucional. Las instituciones que crean conocimiento de este modo se denominan organizaciones o instituciones

inteligentes, en la medida que el pilar de todo desarrollo es el aprendizaje organizacional. Además de que implantan como cultura y lo difunden entre cada uno de sus integrantes. En este contexto su mayor virtud radica en su concepción de un permanente aprendizaje; en términos sencillos, una organización inteligente es aquella que se reconoce de acuerdo a su capacidad por lograr una distribución del proceso del aprendizaje sobre sus actores en el cual interceden en el transcurso de la construcción del aprendizaje organizacional.

Desde el enfoque humanista de la administración, del conocimiento y los sistemas, el principio fundamental de la información que favoreció el desarrollo de una teoría del aprendizaje organizacional formulada por Senge, (2012, p. 165) quien propuso cinco disciplinas para encontrar el camino correcto de este tipo de organizaciones: es el pensamiento sistemático, el dominio personal, los modelos intelectuales, la visión compartida y el aprendizaje colectivo. Las tres primeras son individuales y las dos últimas grupales. El pensamiento sistémico es la quinta disciplina, por cuanto reúne a todas las disciplinas, las integra fusionándolas en uno solo de manera coherente de teoría y práctica.

El pensamiento sistémico es una técnica de pensamiento fundamentado en un marco conceptual que sostiene los procesos y fenómenos sociales como sistemas de interrelaciones en vez de procesos o fenómenos causales, así mismo evalúan los procesos de los fenómenos o hechos. El dominio personal es aquella que hace posible la exploración e introspección de la visión personal de cada individuo organizacional. Es el primer eslabón del cimiento actitudinal del proceso de aprender, en la medida que cada persona debe tener claro sus expectativas y anhelos de aprender siempre en pro de su propia autorrealización. La ciencia de trabajar con mecanismos de pensamiento o modelos mentales pretende descubrir el yo interno del mundo, para extrapolarlas al mundo externo y someterlas a un riguroso proceso de escrutinio. Es así que para conocer y comprender la importancia sobre el proceso de los modelos mentales se debe circunscribir al proceso de aprendizaje individual y grupal. En este sentido esta forma de pensamiento es el proceso natural como las instituciones del nivel educativo superior aprenden de la sistematización de sus experiencias vividas para socializarlas en grupo y en función de las decisiones futuras. De esta forma, el proceso del aprendizaje organizacional constituye en sistémico a través de sistemas retroalimentación. No obstante, para que ello ocurra es de fundamental importancia

que cada uno de los integrantes de la organización interiorice los mecanismos de pensamiento que concretan su modo de actuar y su comportamiento encaminado a la acción. En la medida que dicha interiorización se plasme, se puede acceder a un aprendizaje permanente y duradero, un tipo de aprendizaje que cambie de modo sustancial esos modelos mentales, esa capacidad de emitir juicios de valor. La visión compartida constituye aptitudes, capacidades y potencialidades para hacer posible el compartimento de una visión compartida en función del bienestar general, la misma que debe ser espontánea, genuina y veraz. El aprendizaje en equipo constituye la predominancia de la conversación y la discusión, entiéndase el diálogo como un proceso de mutuo entendimiento y desarrollo de auténtico pensamiento sistémico.

Senge (2012, p. 180), considera vital el ejercicio del liderazgo ya que el líder en la organización aprende de manera constante y es un factor clave. Este proceso bien entendido es llevado al ejercicio pues se constituye como un catalizador de los procesos de aprendizaje grupal, individual y organizacional. Es así que se promueve y promociona en las autoridades universitarias el evaluar, revisar y desafiar los paradigmas establecidos y aceptados dentro de la organización. Por otra parte, se debe plantear que el proceso del aprendizaje no tendría lugar en la medida que las autoridades no replanteen estas nuevas formas de aprender y nuevos escenarios de modo prospectivo. Este autor afirma que para lograr que una organización aprenda es de fundamental importancia un cambio en la forma en que se piensa y actúa. Además, considera que hay tres disfunciones en las organizaciones: la fragmentación, la competencia y la actitud reactiva. A partir de ellas proponen tres alternativas: el pensamiento sistémico, la cooperación y el diálogo. En síntesis, Peter Senge sostiene que las instituciones en general y las organizaciones del nivel universitario en lo personal aprenden de manera sistemática y sostenida en la medida que fundamentan su desempeño en la información que procesan, transfieren interpretan y analizan.

En términos de Nevis, (como citó Soto 2006, p.78) existen diez factores que facilitan la creación de la organización como un procedimiento de aprendizaje: indagación por el ambiente; percepción de la diferencia entre el rendimiento que se desea obtener y el actual; preocupación por la comparación de la mentalidad experimental y aceptación del error; clima de apertura y accesibilidad de la información;

compromiso en la formación continua; variedad de métodos en la realización de las actividades cognitivas, procesos y sistemas; múltiple aportación de ideas; liderazgo involucrado; perspectiva sistémica e interdependencia de las unidades organizativas.

Uno de los factores esenciales en una organización que aprende es la resolución de situaciones problemáticas de la vida real, de manera prioritaria conflictos funcionales que permitan el desarrollo institucional, integración del autoconocimiento, formación continua, innovación con valor agregado y procesos de experimentación orientados a la integración de la información externa en las actividades diarias. Las autoridades de este tipo de organización se fundamentan en la igualdad, reflejado en un sistema de recompensas; en la resolución de situaciones problemáticas de forma independiente, basándonos en una delegación de responsabilidades; en la aceptación del riesgo; en la selección de trabajadores innovadores y con deseos de aprender; en el aprendizaje continuo a través del sistema de aprendices y la educación formal; en darle mayor importancia al grupo que al individuo; y en una apertura de ideas y conocimiento del exterior.

Nonaka (2000, p. 54) afirma que en “una economía donde lo principal es la incertidumbre, la única fuente segura para obtener una mejora competitiva y este sea duradera debe ser el conocimiento, de allí la importancia enorme de privilegiar el aprendizaje en las organizaciones”.

Los procesos del aprendizaje son un término aplicable a las personas, las áreas, los niveles, los grupos y las instituciones. El aprendizaje institucional u organizacional es un proceso mediante el cual las instituciones, de gran tamaño, medianas o de pequeño tamaño, estatales o particulares, buscan, procesan ganan e inventan conocimiento, a través de sus activos fundamentales, sus recursos humanos, con el objetivo de institucionalizar el conocimiento para hacer frente a todos los cambios e incertidumbre que demande enfrentar la realidad.

En estas circunstancias hay dos caminos en el proceso del aprendizaje organizacional: de cada uno de los docentes hacia toda la institución universitaria, y, de toda la universidad hacia cada uno de los trabajadores docentes. Uno de las primeras, consideraciones es el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el

proceso en la organización y como estos se identifica con ella. En el segundo punto, conocimiento organizacional ayuda a que los procedimientos se hagan más rápidos y eficientes.

Para Peter, (2012, p.87) el aprendizaje organizacional reside en el conocimiento general de la organización y de las relaciones entre sus partes o elementos; encuadra su pensamiento en una visión sistémica. Senge piensa el aprendizaje de una manera particular: el verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano, a través del aprendizaje nos deleitamos a nosotros mismos, a través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos, a través del aprendizaje observamos nuevamente el mundo y nuestra relación con su entorno, a través del aprendizaje aumentamos la capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida.

El mismo Senge (2012, p. 121), expone que una institución aprende cuando mantiene una dirección solo orientada hacia la prevención, reacción y respuesta al cambio, la complejidad y la incertidumbre. Asimismo, hace constancia en el hecho que la única fuente sustentable de ventaja competitiva en las instituciones es la tasa de crecimiento de sus sapiencias. Sobre este período estaría dado por la relación: más se aprende, más se involucra, más recursos y se hace dueña de los mismos para mejorar la organización.

En una organización que aprende, la agenda de los acontecimientos los plasma la misma organización, por cuanto es la generadora de conocimientos, ya que el aprendizaje es proactivo y no reactivo. Se cuestionan de manera permanente las cosas como se vienen haciendo, trabajando o generando el conocimiento. El proceso de la generación de conocimientos, se produce cuando ya se ha comprendido en su real dimensión el sistema ante el cual se opera, para ello se requiere una nueva forma de concebir el mundo.

Nonaka y Takeuchi (1999) define al aprendizaje organizacional como “el paso mediante el cual, organizadamente, se incrementan el conocimiento creado por las personas y se cristaliza como parte del sistema de conocimientos de la organización”. (p.78). Por otro lado, para Fiol y Lyles (1999), (como citó Brunet, 2004, p. 39) sobre el aprendizaje organizacional es “el paso que emplea el conocimiento y el entendimiento orientado al mejoramiento de las acciones”.

Los establecimientos que se encuentran en un proceso de aprendizaje son aquellas organizaciones que constantemente examinan su entorno, su situación de aprendizaje y su tasa de generación de conocimiento; lo cual implica una actitud más activa orientada al aprender constante para adaptarse de modo real, científico y empírico a la incertidumbre de medio cambiante. Las organizaciones inteligentes están abiertas siempre a aprender, sistematizan el conocimiento de todos sus integrantes, promueven un clima laboral óptimo a través de la generación de conflictos funcionales en pro del desarrollo del conocimiento, aceptan el cambio como verdad, alientan la experimentación en el quehacer diario de transformación de las cosas, aceptan sus errores y sacan lecciones de ellos, almacenando información constantemente y conversando constantemente. Son fundamentales las estructuras permeables y flexibles, sistemas de información eficaces que promuevan la generación, procesamiento, transferencia e interpretación del conocimiento en un entorno de permanente aprendizaje, además de desaprender los viejos métodos antes de aprender cosas nuevas.

Por todo ello, Stephen (2005, p.67) sugiere que las estrategias de aprendizaje, para las organizaciones, deben poseer las siguientes características: promover el aprendizaje, comprometer a todos los elementos organizacionales con un enfoque sistémico, continuar la experimentación, aprendizaje permanente, aprender de los errores, sistematizar el conocimiento, homeostasis organizacional en cuanto se refiere al clima organizacional e implantar una cultura organizacional encaminada a la gestión del conocimiento con la participación sinérgica de todas sus áreas orgánicas y personas. Los elevados niveles de aprendizaje promueven altos niveles de compromiso organizacional, por lo que el trabajador se ve favorecido en su desarrollo profesional y aumenta el afecto por querer pertenecer a la empresa donde labora.

Las prácticas organizacionales que promueven que las empresas aprendan constantemente se relacionan con una misión y visión organizacional orientada al aprendizaje y conocida e interiorizada de modo consciente por todos los agentes de la institución, una estrategia con una orientación al aprendizaje, un planeamiento estratégico con enfoque sistémico basadas en la teoría de sistemas, cooperación en la toma de decisiones, estímulos y procesos que fomenten el desarrollo de las personas. Stephen (2005, p. 89) considera que el aprendizaje en las organizaciones procede tanto de las organizaciones como de las personas. Explican que el aprendizaje individual en las organizaciones y el organizativo no es el mismo. El organizativo

tiene lugar cuando el sistema y la cultura de la organización toman lo aprendido por las personas y lo transfieren a nuevas personas. Este aprendizaje se comparte más allá de las jerarquías, incluso límites organizativos, es decir prevalece lo cognitivo por sobre el volitivo y el actitudinal.

Gracias (2009, p.30) sostienen que una institución que aprende es aquella que se anticipa al cambio y posee intensos deseos de aprender. Estas organizaciones se logran a partir de tres técnicas: el diálogo, el análisis sistémico y reflexivo de los distintos escenarios y una aproximación centrada en lo que debe hacerse en lugar de quien debe hacerlo. Se requiere además la búsqueda de una mejora continua, una correcta gestión de los recursos humanos, una adecuada gestión del conocimiento y un clima de igualdad y armonioso que permita que las personas liberen todo su potencias y capacidades creativas.

Chiva, y Camisón (2002, p.112) consideran que para lograr una organización que aprende se debe desarrollar una cultura organizativa, una estructura organizativa y una organización de trabajo que favorezca el aprendizaje. Además de un liderazgo que lo apoye y lo fomente. La capacidad de aprendizaje de una institución está constituida por capacidades colectivas e individuales de aprender que repercuten de manera directa y proporcional en procesos de identificación o compromiso organizacional. La capacidad de aprendizaje individual se refiere a la capacidad de las personas de aprender, es decir, de pensar de forma sistémica y de forma crítica. Las organizaciones aprenden influenciadas por dos perspectivas: la cognitiva y la social. Ahora desde una perspectiva cognitiva comprobamos la existencia de la idea de que el aprendizaje organizativo es principalmente una reacción ante un estímulo del entorno (un cambio en la competencia, en la tecnología) debido a la influencia del paradigma estímulo respuesta de la psicología cognitiva individual. Al mismo tiempo, los factores que lo facilitan tienden a centrarse en los individuos, o dicho de otro modo pretenden impulsar el aprendizaje individual.

El punto de vista social es proactivo, es decir, no es reactiva sino más bien constructivista, en la que cada uno de los integrantes organizacionales contribuye a su establecimiento; además de tener otros aspectos en cuenta, además del entorno. Por otro lado, los factores que lo posibilitan parecen centrarse en mayor medida en relaciones entre las personas de la organización. Sin embargo, los individuos no son descartados en esta aproximación por lo que los aspectos recogidos en la perspectiva

cognitiva son válidos aquí.

Finalmente, el aprendizaje organizacional en las instituciones del nivel superior se entiende como un proceso social en la que el conocimiento y las destrezas se desenvuelven como parte integral de la institución, se ejecuta la experiencia y son incorporados como oportunidades para mejorar el aprendizaje permanente de sus elementos constitutivos; por tanto, se necesita un incentivo activo de las individuos y los equipos para que ejecutan actividades y tareas al inicio del experimentar cotidiano, con los cuales se indagan, investigan, exploran y descubren nuevos conocimientos en la búsqueda de respuestas y soluciones, adquiriendo un sentido de pertenencia y apropiación de los objetivos, visiones y metas institucionales.

2.2.1. Aprendizaje y Conocimiento

La capacidad de procesar la información y manejar calidad de información son condicionantes fundamentales en el éxito personal y organizacional. En la colectividad del conocimiento el procesar la información y convertirlo en conocimiento es ventaja competitiva para convertir una organización en inteligente. Una institución que está en constante búsqueda del conocimiento es aquella que puede desarrollar, crear, difundir y explotar de forma efectiva el conocimiento para incrementar su capacidad de adaptación en un entorno competitivo. Martínez (2006, p.58 define la institución inteligente como “aquella que es capaz de constituir eficazmente el conocimiento, la creación de conocimiento y la toma de decisiones que sin duda les daría una ventaja competitiva mayor que a las otras organizaciones”.

La transferencia de la información en organizaciones que aprenden de manera constante es factor clave para garantizar su desarrollo. Este componente es muy importante en la economía basada en el conocimiento ya que soporta principalmente el uso de las ideas más que las destrezas físicas; o las aplicaciones de la tecnología más que la alternativa de como la base de materia o la utilización de mano de obra barata. El conocimiento se está ejecutando y utilizando en nuevas formas, para la existencia, redes y sociedades de información. El periodo de los

bienes es más corto y la necesidad de innovación mayor. La comercialización se expande alrededor del mundo, lo que aumenta las demandas competitivas de los productores. En ese contexto es crucial la generación de conocimiento arbitrado, fiable y con niveles de validez y confiabilidad.

Proveer a los individuos para atender estas demandas, es necesario pues así se tendrá un nuevo enfoque en educación y de formación, un modelo de aprendizaje constante. La combinación del aprendizaje constante conlleva a aprender a lo largo del periodo vital, es decir, desde la primera infancia hasta la adultez. Asimismo, comprende el aprendizaje formal (educación superior); el aprendizaje no formal (adquiere el conocimiento en sus centros de trabajo); y el aprendizaje informal (aprenden en lo sus habita de donde viven). Todo ello permite a los individuos el alcanzar las oportunidades para mejorar su aprendizaje en la medida que las necesitan hasta llegar a una meta establecida o dirigida.

Muchos de los países están constantemente apostando por el conocimiento organizacional y, mayormente, son los países desarrollados quienes siempre buscan mejorar la competitividad de manera global. Es así que mejoran su economía. Sin embargo, los países tercermundistas o en vías de desarrollo se les dificulta por su sistema educativo y la escasa formación pues no están equipando a los aprendices con las competencias que estos necesitan. Para solucionar estas dificultades, los encargados de direccionar las políticas tienen que llevar a cabo cambios trascendentales. Ello implica que deben substituir el aprendizaje mecánico basado en información que imparte el profesor dentro de un sistema de educación formal administrado por directivos, por un nuevo estilo de aprendizaje que apunten a aplicar, crear, analizar y simplificar el conocimiento y comprometerse a desarrollar un aprendizaje colaborativo y corporativo durante todo este proceso.

2.2.2. El Aprendizaje Institucional en las Instituciones Educativas

Los especialistas coinciden en señalar que es urgente y fundamental revitalizar las organizaciones académicas donde tiene lugar la generación del conocimiento de

manera formal, esto es las universidades. Además de excluir los paradigmas y administraciones burocráticas y “técnicas” establecidos en las primeras décadas del siglo pasado. En otros términos, permutar por modelos contextualizados, elaborados, profesionalizados y flexibles, pertinentes para la era de la información del siglo XXI. Las medidas no pueden ejecutarse porque las estimaciones que se proyectaron son muy antiguas, ya que las fronteras entre los sistemas externos e internos se han desvanecido e incluso ya no se encuentra. Por esto, el nuevo planteamiento busca crear nuevas condiciones para ser ejecutadas y así se pueda ejecutar los cambios esperados.

La inercia de los sistemas educativos burocráticos puede llevar incluso a un futuro sin instituciones formales. En el sistema educativo se van perdiendo y se deben reemplazar por mallas de enseñanza. Para revitalizar los centros de formación deben situarse los objetivos sociales y la comunidad en primer lugar o tratar de convertirse en “organizaciones que aprenden” sobre la base del conocimiento institucional histórico.

Organización que aprende

Las organizaciones que aprende se refiere aquella que accede a que los colaboradores o trabajadores logren los resultados que se proponen con la empresa, consolidando y expandiendo nuevos patrones de pensamiento. Son aquellas que fomentan las aspiraciones en equipo y donde las personas están constantemente aprendiendo a prender de manera colectiva. De acuerdo con Senge (2005, p1) esto proporciona a las empresas una ventaja competitiva al ser flexible y ágiles para generar innovaciones y adaptarse a los cambios en el entorno. Para lograr que la organización aprenda debe tener la siguiente visión: Que las personas de una institución deben ser conscientes de que el aprendizaje en una empresa es un factor decisivo para alcanzar el éxito; el aprendizaje debe ser considerado como un proceso constante y permanente en la empresa; se debe desarrollar la creatividad individual o colectiva de los trabajadores, esto debe ir acompañado de un pensamiento sistémico o institucional; sobre clima organizacional, primero debe haber una comunicación horizontal y segundo debe haber mucho respeto entre cada uno de los miembros de la organización; las personas tienen muchos contactos

(relaciones con otras organizaciones, las cuales les sirven para establecer convenios) y eso le ayuda mucho a las empresas para aprender y crecer de manera institucional.

Aprendizaje

Según Ambrose, Bridges, Dipietro, Lovet y Norman (2017) “El aprendizaje conlleva un cambio en el conocimiento, creencias, conductas, actitudes. Este cambio se despliega a través del tiempo; no es fugaz, sino que tiene un impacto duradero en lo que los alumnos piensan y hacen” (p.25). Esto da a entender que lo aprendido de una manera correcta en los grados de estudio primarios u profesionales permitirán ser más competitivos y reconocidos por otras personas.

Aprendizaje organizacional

Según Arbaiza (2017, p.152) el aprendizaje organizacional es un paso que permite la mejora de acciones de la organización donde se desarrollan nuevos conocimientos y capacidades. En este influye la cultura que desarrolla la organización ya que mediante ello puede facilitar u obstruir el aprendizaje de los colaboradores. Esto se ve reflejado en empresas que están en constante crecimiento, debido a que uno de los aspectos que influye mucho es el que aprenden permanentemente. Para Robbins y Coulter (2005, p.360) el aprendizaje organizacional se refiere a cualquier cambio relativamente permanente en el comportamiento de la persona que se produce como resultado de la experiencia. Por ello, las organizaciones deben saber aprovechar adecuadamente a sus colaboradores para poder orientarles hacia los objetivos, ya que el aprendizaje organizacional está íntimamente ligado al aprendizaje humano y esto depende del conocimiento nuevo de la organización. En conclusión, el aprendizaje institucional es el tránsito o cambio en donde se produce, desarrolla, se crea y transfiere conocimiento a una empresa o institución. Se dice que una organización mejora a través del tiempo y eso es base al conocimiento que va adquiriendo o acumulando de la experiencia de sus trabajadores u otros mecanismos. Así mismo Villar (2016) da cuenta de que una alta dirección interesada en el aprendizaje muestra de manera evidente y clara una actitud y predisposición de reducir la brecha entre la teoría adoptada y la teoría en uso o viceversa, según sea el requerimiento (p.190). En otros términos, es un

proceso de crear, retener y transferir el conocimiento dentro de una organización a los diferentes trabajadores. hace que el personal permanezca en la organización porque siente que tiene que hacerlo.

Por lo tanto, el compromiso de continuidad es el resultado de la inversión de tiempo que una persona o individuo ha realizado para estar en la empresa lo cual esto genera una permanencia en la institución.

Cultura de aprendizaje.

Santos (2014) menciona que se pueden realizar experiencias innovadoras y desde ellas tratar de modificar las pautas establecidas cuando estas son perniciosas para el aprendizaje o para la justicia (p.47). Se entiende como una forma de adaptarse a los cambios y buscar nuevas formas de aprender a través de la innovación que realice la organización.

Estrategia

Según Hax y Majluf (2014) “La estrategia no puede quedarse en expresiones generales que no llevan a la acción” (p.97). Ello se entiende como conjuntos de ideas que tienen como fin el obtener una visión diferente en las personas que buscan satisfacer sus necesidades.

Claridad estratégica

Para Cuno y Santiago (2016) consiste en que la estrategia disponga de un claro mensaje o de una visión determinada, ya que una estrategia complicada no será comprendida por muchos de los miembros de la empresa y ocasionara que se desmotiven (p.35). Es decir, es la etapa de dar guía a los empleados y clientes por igual en base a sus necesidades. Por consiguiente, la claridad estratégica busca construir o laborar medidas claras de lo persigue como visión la institución, además pretende un crecimiento sostenible en base a resultados esperados y llegando a obtener un modelo de crecimiento de la institución deseado y esto se logrará a través de un aprendizaje continuo y organizacional, la claridad estratégica es importante para organización

Aprendizaje grupal.

Para Villar (2016) el aprendizaje organizativo puede entenderse como una aptitud de la empresa o como un proceso mediante el cual la organización aprende, dadas ciertas condiciones estructurales y sistémicas (p.132). Esto da referencia a un conjunto de persona que realiza intercambios de opiniones y eligen al más adecuado con el fin de alcanzar sus tareas de una manera excelente. En aprendizaje grupal o también se puede decir cooperativo es proceso que busca la interacción de las personas para que intercambien ideas, procesos de manera dinámicos entre sus integrantes y su objetivo es lograr sus objetivos diversos de manera conjunta

Modelo de aprendizaje individual y aprendizaje organizativo

El aprendizaje organizativo es considerado como un proceso que se genera en el seno de la organización a través de las personas que lo integran. El resultado del proceso que se lleva a cabo en el aprendizaje organizativo es el conocimiento de la organización. Los nuevos conocimientos deben comunicarse a todos los miembros de la organización y deben ser compartidos e integrados en las actividades organizativas (Martínez, 2006, p,5).

El aprendizaje individual es aquel donde los individuos asimilan de acuerdo a sus medios personales. Este se sitúa hacia nuevas experiencias de conocimiento que adquieren las personas, por lo que desarrollan la capacidad de instruirse a utilizar procesos que puedan cambiar su acercamiento a las cosas y estar abiertos a nuevos conocimientos. (Garzón y Luiz, 2008, p.35).

Modelo de aprendizaje de Crossan, Lane y White

Es un modelo que considera el aprendizaje organizativo como un proceso emprendedor el cual involucra investigar nuevo conocimiento (feed forward) y explotar el que ya se ha adquirido (feedback). A través del proceso de feed forward, las ideas y acciones nuevas pasarían de forma sucesiva, desde los niveles de aprendizaje individual hasta el nivel organizativo. Por otro lado, en el paso de feedback, aquello que ya se ha asimilado, se traslada desde el nivel de aprendizaje organizativo a los niveles grupal e individual (López y López, 2003, p287).

Las organizaciones adquieren conocimiento mediante un proceso de aprendizaje. Sin aprendizaje no existe conocimiento que gestionar, solamente habrá información. Es por ello que el aprendizaje es el proceso por medio del cual la

información se convierte en discernimiento.

Crossan, Lane y White (como citó Castañeda, 2005, p32) identifican cuatro procesos de aprendizaje: El primer proceso: intuir, se produce en el nivel individual, es la creencia preconsciente del patrón y/o posibilidades inherentes en un torrente personal de hábito. El segundo proceso: interpretar, se da en los niveles individual y grupal, se define como la explicación por medio de palabras y/o acciones, idea, a uno mismo o a otros. Este va desde lo pre verbal a lo verbal resultando en el desarrollo del lenguaje; El tercer proceso: integrar, se refiere al trascurso de tratamiento de intelectos compartidos entre las personas y la toma de acción coordinada por medio del ajuste mutuo. El diálogo y la acción conjunta son importantes para desarrollar entendimientos colaborados; y el cuarto proceso: institucionalizar, que es el proceso de asegurar que se generen acciones rutinarias. Este incorporar en la organización aprendizaje cuyo origen es individuos y grupos.

Modelos mentales

Para Rodríguez (2012) es la elevación de los dispositivos básicamente razonados del funcionamiento de la mente y, consecuentemente con ello, el carácter recursivo de las deducciones que de ello se deriven en el más puro estilo popperiano (p.55). Son conocimientos que tienen las personas y lo representan mediante su carácter en cada momento de su vida.

Aspectos conceptuales del compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2005, p. 346) manifiestan que el compromiso organizacional es el nivel en que el personal que pertenece a una institución se identifica con la organización, con sus respectivos objetivos y procesos deseando mantenerse y ser parte de ella. El compromiso que sumen los colaboradores es fundamental y decisivo para determinar su permanencia durante un largo periodo de tiempo en una empresa o institución, realizando tareas, actividades con la pasión necesaria para lograr los objetivos trazados en la organización.

Por otra parte, Griffin, Phillips y Gully (2017, p.129) acotan que el compromiso organizacional se refiere al nivel que tiene una persona de pertenecer en una empresa u organización. Se identifica con la misma y con los objetivos trazados, anhelando pertenecer en ella. Este se manifiesta por el deseo que tiene el

colaborador de estar y continuar dentro de la organización. Existen tres formas en la cual el colaborador se siente comprometido con la empresa: el compromiso afectivo, normativo y continuo.

En otras palabras, el compromiso organizacional es el grado en el cual la persona se compromete en una institución a trabajar de manera consiente. Además, hay un grado de coincidencias entre sus metas y anhelos que son los mismos de la empresa.

Calidad Educativa

Según Ramírez (2014) la institución educadora tiene la meta práctica de reconocer los desafíos pedagógicos que se puedan plantear para asumir la mejor intervención posible sobre los aprendizajes y la formación de los niños, niñas y jóvenes en su proceso de humanización, a lo largo de todos los niveles educativos (p.122). Por ello se puede entender que una institución debe de ofrecer una enseñanza calidad con profesionales excelentes que busquen una buena enseñanza a los alumnos.

Compromiso con el trabajo

Arias (2015) afirma que, especialmente en lo tocante a los aspectos de relaciones con la satisfacción en el trabajo y con la vida, el compromiso personal hacia la organización, el estrés, la intención de dejar el trabajo, la equidad en el salario, los comportamientos éticos en el trabajo son importantes en las instituciones (p.132). Esto conlleva como trabajador a estar más comprometido con las metas planteadas y que en base a su colaboración y buen clima organizacional se podrá alcanzar.

Conocimiento

Para Sosa (2014) el conocimiento no es otra cosa que creencia apta; es decir, una actuación epistémica es apta si manifiesta la destreza del agente para alcanzar la verdad (p.41). Se entiende que son partes de tus conocimientos obtenidos, que tienen que desarrollarlo en cada cargo que desempeñas en base a resultados.

Gestión del Conocimiento

Roque (2008) resalta como fin aprovechar de forma óptima los conocimientos existentes, desarrollando y transformando los mismos en nuevos productos, procesos y campos de actividad económica (p.14). Ello se entiende como un conocimiento nato de una persona que de acuerdo a sus perspectivas toman

decisiones en una organización o trabajo que desempeña.

Cultura

Tanto para López y Encabado (2010) la cultura existe como una construcción colectiva y arbitraria de la humanidad que debe ser aprehendida por las diferentes generaciones que se van sucediendo en el acontecer del mundo (p.48). Esto se entiende cómo representa la conducta de una persona que lleva ejemplos de sus familiares

Compromiso organizacional

Chiang, Martin y Nuñez (2016) el compromiso organizacional es una estructura perceptual y cognitiva común de la situación y para cuya evaluación se utilizan frecuentemente las puntuaciones promedio de las percepciones individuales (p.35). Es decir, es el nivel en que los trabajadores están complemente identificados con la organización y sus objetivos trazados. Así mismo el Compromiso organizacional es el nivel en la cual un trabajador o empleado se identifica con una empresa en particular y sus objetivos de ésta, y desea mantener su relación con ella. Entonces el trabajador se involucra con la organización a haciendo suyo sus metas con parte de la empresa. Por otra parte, el compromiso organizacional hace que los empleados se consoliden dentro de una organización pues con sus actitudes harán que los consienten como parte de la empresa y trabajen período de tiempo cada vez más largo y buscando que trabajen con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos comunes

El compromiso organizacional: un constructo multidimensional

El término compromiso organizacional ha variado durante mucho tiempo y ha asumido numerosos significados, desde sus primeras interpretaciones hasta la actualidad. Al inicio, las primeras ideas acerca del compromiso organizacional se consideraban unidimensional y con un enfoque actitudinal, pero conforme va pasando el tiempo y van desarrollando otras aproximaciones se considera multidimensional ya que las personas pueden comprometerse con la empresa en varios o diferentes niveles. Asimismo, pueden comprometerse con grupos externos. (Delgado y Jaik, 2017, p50).

El compromiso de continuidad en la institución

Para Griffin, et. al. (2017, p130) el compromiso continuo se refiere a la permanencia que debe tener la persona en la empresa, ya que, si no es así, esto lo percibe como costos económicos o sociales (amistad con compañeros) asociados con salir de la empresa, es decir el personal se siente vinculado con la empresa porque ha invertido su tiempo y esfuerzo, y dejarla implicaría perderlo todo. En otras palabras, el compromiso organizacional es donde surge una relación en la cual el empleado se considera parte de la empresa además las metas de la empresa las hace suyas o propias

El compromiso normativo

Griffin, et. al. (2017, p129) señala que el compromiso normativo hace referencia a la obligación que tiene el individuo de pertenecer a una empresa por razones éticas o morales. Como es el caso de un personal que le pagan una especialización o colegiatura y se siente en la obligación moral de permanecer en la empresa que le brindó cierta ayuda, al menos por un cierto tiempo necesario para pagar esa deuda. Este se relaciona con un desempeño superior, haciendo que las personas permanezcan en la empresa porque siente que es su deber.

En consecuencia, el compromiso normativo ha evolucionado durante este último milenio, por los cuales se ha ejercitado el deber de hacer cumplir las políticas y reglas de la organización respectivas a las labores que le corresponden al trabajador. Esta responsabilidad es un valor adquirido por voluntad propia del trabajador.

Compromiso organizacional y actitudes

Según Tobón (2013, p107) las actitudes son disposiciones afectivas a la acción. Estas constituyen el motor que promueve el comportamiento de la persona para realizar las cosas, en lo cual inducen a la toma de decisiones y a efectuar un determinado tipo de comportamiento de acuerdo a las circunstancias que se presentan en un determinado momento. Para Robbins (2004) las actitudes se refieren a juicios evaluativos, favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos. Estas expresan la opinión acerca de algo, por ejemplo, si una persona dice que le gusta su trabajo entonces está expresando su actitud hacia su trabajo. De esta forma influyen en el comportamiento en el trabajo.

Es así, que el autor define al compromiso organizacional como una actitud que tiene el colaborador referida al trabajo por

medio de la cual demuestra su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenece. (p72).

En consecuencia, en la actualidad uno debe comprometerse en su organización o empresa, no basta con cumplir con el perfil profesional y trabajar con las horas señaladas por la institución, se debe tener otras destrezas para tener un puesto asegurado, además de una actitud con mente positiva y emprendedora de trabajar en equipo; y finalmente ser proactivo y positivo.

Proactivo debe ser aquella persona que va más allá de comprometerse con los resultados de una institución. Es quien busca en todo momento las mejores oportunidades para salir adelante con la empresa. Mientras que el ser positivo es aquella persona que se adapta a diferentes situaciones o realidades, en el cual su ser contagia de entusiasmo a todas las personas de la empresa o institución. La persona positiva extrae de cada persona lo mejor para la empresa y hace que desarrolle sus actividades con excelencia.

Compromiso afectivo.

Según Maso y Sotomayor (2011, p.54) son los sentimientos o afecto que surgen cuando las personas trabajan en una organización o empresa. Esta se manifiesta a través de cómo la institución lo recibe, lo capacita, como lo remunera. Esto genera por parte del empleado una identificación con la empresa, lo cual hace que se sienta bien en la institución, orgulloso de pertenecer ahí.

2.3. Definición de Términos Básicos.

Aprendizaje.

De acuerdo con Amposen (1991) y Dodgson (1993) se comprende que el aprendizaje es la capacidad que se tiene para poder adquirir o, en todo caso, crear nuevos conocimientos. Según Serrano (1990, p. 53) el aprendizaje es un proceso activo donde la atención, memoria, imaginación, razonamiento de las personas juegan un papel primordial para crear y comprender la información que se va construyendo.

Apoyo Social.

Para Johnson y Sarason (1979) el apoyo social está relacionado con el nivel de satisfacción que tienen las personas, a partir de relaciones de confianza, con otros individuos.

Compromiso de continuidad.

Woll (2003) dice que sin continuidad y sin compromiso la credibilidad es imposible de alcanzar (p.3). Es la orden que recibe constantemente un trabajador y acepta los trabajos que les asignan en un determinado.

Compromiso de implicación.

Para González (2004) representan la formación del individuo, perfeccionamiento y desarrollo personal de cada individuo como clave de crecimiento y enriquecimiento de la organización (p.55). Se puede entender que son personas que representan liderazgo y en base a su conocimiento busca cambiar los aspectos de otras personas.

Compromiso laboral.

Según Robbins (2009) el compromiso laboral es el valor en el que un empleado se identifica con una organización en particular. Este compromiso se debe ver reflejado en cómo se involucra intelectual y emocionalmente con su empresa, logrando así contribuir con el éxito de la misma.

Evaluación.

Chiavenato (2009) señala que la evaluación es una valoración que se hace a cada persona de acuerdo al desempeño que presenten. La finalidad de la evaluación es dar un juicio de valor para así estimular a la excelencia de la persona.

Lazos emocionales.

Bowlby (1992a) considera que los lazos emocionales están relacionados una interacción recíproca donde el propósito es la búsqueda y mantenimiento de

proximidad. Dentro de ellos se da una vinculación afectiva y de carácter singular.

Pensamiento sistémico.

Según Garciandia (2011) se remonta a tiempos pasados a la palabra escrita. La tradición oral anterior estuvo presente y fue finalmente compilada en el texto del siglo primero de nuestra era (p.23). Se puede entender como la actitud que expresa el ser humano día a día en sus actividades cotidianas.

Identificación con la institución.

Según Ponssa (2008) la identificación con la institución está relacionadas con los valores básicos de la persona y el propósito que se tiene en la empresa, los cuales son importantes para la visión empresarial.

Intuición.

La intuición es el acto de captar el objetivo a través de la sensación e imaginación. Esta percepción es inmanente del propio acto de intuición. (Grundler, 1972, p. 50)

Retroalimentación.

Para Melmer, Burmaster y James (2008) la retroalimentación es la base de la evaluación formativa ya que facilita la información para ajustar el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de que los estudiantes alcancen los objetivos propuestos.

Integración.

Para la Unesco (1994) la integración es un medio donde se combate las actitudes discriminatorias y así se crea una sociedad inclusiva. La finalidad de la integración es que todos tengan los mismos derechos y deberes con un fin común.

Respeto.

Cortázar (2009) explica que el respeto se puede demostrar en el aprecio que se da a las ideas y creencias de los demás; en el reconocimiento de las habilidades; en la igualdad de los compañeros sin hacer distinciones. Asimismo, abarca desde la valoración de la vida y el cuerpo humano, hasta el reconocimiento de la importancia de la tolerancia y

el desarrollo moral por el respeto de las cosas ajenas.

Rendimiento.

Jiménez (2000) postula que el rendimiento brinda un nivel de conocimiento en área o materia. Por ello, el rendimiento debería ser entendido a partir de los procesos de evaluación.

Visión Organizacional

Martínez (2004) señala que comúnmente los líderes son inspiraciones y visionarios; la visión toma como un concepto que logra que la gente trabaje con mayor esfuerzo de acuerdo con la teoría del liderazgo transformacional (p.94). Se entiende como un conjunto de objetivos que tiene trazado la organización y que proyecta en un periodo determinado.

Valores organizacionales

Los valores definen el carácter de la organización y le dan el sentido de identidad (Robert, 2004. p.73). Se entiende como un elemento que dirigen las personas y colaboran en conjunto los empleados para cumplir los objetivos trazado

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

Hipótesis General

Existe una relación significativa directa entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima.

Hipótesis Especificas

Existe una relación significativa directa entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima.

Existe una relación significativa directa entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima.

Existe una relación significativa directa entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (como citó Arias, 2001) plantean un concepto acerca del compromiso organizacional el cual consta de tres partes: normativo, de afectivo y continuidad. De esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Aprendizaje organizacional

Villar (2016) expresa que es una alta dirección interesada en el aprendizaje de manera conjunta, en la cual se muestra de manera directa y una actitud y tendencia de reducir la distancia que existe entre la teoría adoptada y la teoría en uso o recíprocamente. Según sea la aplicación y la necesidad que se necesite, utilizando diversas estrategias. (p.190)

OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Sobre las variables de estudio aprendizaje organizacional y compromiso organizacional se va aplicar un instrumento como la encuesta, el cual va a medir si el aprendizaje organizacional tiene relación con el compromiso organizacional. Para esto se entregará el instrumento a cada docente que pertenece a la muestra y responderán las preguntas relacionadas a las variables, dimensiones e indicadores.

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Aprendizaje organizacional	Villar (2016) dan cuenta de una alta dirección interesada en el aprendizaje en conjunto, que muestra de manera evidente y clara una actitud y predisposición de reducir la brecha entre la teoría adoptada y la teoría en uso o viceversa, según sea el requerimiento utilizando diversas estrategias. (p.190).	Cultura del aprendizaje	Aprendizaje	1-6	Ordinal
			Intuición		
			Retroalimentación		
		Enseñanza			
Claridad estratégica	Misión organizacional Visión organizacional	7-11			
Aprendizaje grupal	Colaborativo Integración	12-18			
Compromiso institucional	Griffin, Phillips y Gully (2017, p.129) acota que el compromiso organizacional se refiere al nivel al cual una persona pertenece a una empresa u organización y esta se identifica con la misma y con los objetivos trazados, anhelando pertenecer en ella. Este se manifiesta por el deseo que tiene el colaborador de estar y continuar dentro de la organización. Existen tres formas en la cual el colaborador se siente comprometido con la empresa: el compromiso afectivo, normativo y continuo	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	19-26	Ordinal
			Beneficios vinculados afectivamente		
			Apoyo desinteresado		
		Compromiso Normativo	Respeto al reglamento	27-32	
			Valoración a las personas		
			Lealtad a la empresa		
		Compromiso de continuación	Evaluación	33-37	
Identificación con la institución					
Rendimiento					

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

La investigación a realizar es básica, porque en todo momento está revisando las teorías sobre aprendizaje organizacional y el compromiso institucional, de esta manera busca en todo momento enriquecer o aumentar el conocimiento con respecto a las variables de investigación y dar algunas soluciones o alcances del problema de investigación. La finalidad es de aportar en el desarrollo del bienestar organizacional. Valderrama (2013) señala que “Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.32).

4.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación, de según lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154), es una investigación de tipo descriptiva y correlacional. Es descriptiva porque busca especificar recolectar y medir información ya sea de manera independiente o conjunta con relación a la variable o variables de dicha investigación. Es correlacional porque pretende determinar en qué medida las dos variables se correlacionan entre sí, el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional,

es decir el grado en que las variaciones que sufre un factor se corresponden con las que experimenta el otro. Las variables pueden hallarse estrecha o parcialmente relacionadas entre sí, pero también es posible que no exista entre ellas relación alguna.

4.2 Enfoque y Diseño de Investigación

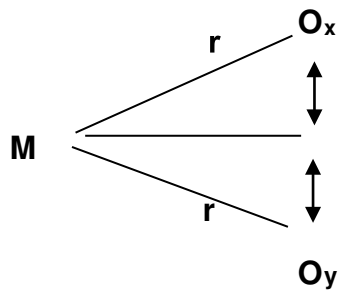
4.2.1 Enfoque

El enfoque a desarrollar es cuantitativo, porque se basa en la recolección y medición de datos, los cuales se contrastarán las hipótesis nulas y alterna que serán través de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas. Para Hernández, et al. (2014, p.5), La recolección de los datos de Inv. Se fundamenta en la medición donde se mide las variables, dimensiones o las hipótesis. Esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica

4.2.2 Diseño de la Investigación

La investigación señalada no se manipuló ninguna variable independiente para ver su efecto en la variable dependiente todo sucede de manera normal en la naturaleza por lo cual es un diseño no experimental, de corte transversal porque se da en un tiempo y espacio determinado. Tal como señala Kerlinger, (1988, p. 333), “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. Es transversal, porque se han recopilado datos en una sola medición.

El presente estudio tiene como intención evaluar el tipo de relación que exista entre las variables (en un contexto en particular). Los estudios correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables y si esta tiene una relación positiva o negativa. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Para este caso se trabajó con las variables aprendizaje organizacional y el compromiso institucional. El esquema que le corresponde es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
- O = Indica las observaciones a cada nivel.
- x, y = representa sub-indicaciones en cada O
- r = es la posible relación entre las variables estudiadas.

4.3. Población y Muestra de Investigación

4.3.1. Población

Para Tamayo (1997, p. 114), “La población lo conceptualiza como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común el cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. El presente estudio se desarrollará en la Universidad Peruana los Andes, la base de datos de los docentes se gestión a través de la secretaria académica de la universidad del cual el total es de 215 docentes.

Tabla N° 1

Distribución de la Población de Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuelas Profesionales	Condición Laboral	Varones	Mujeres	Total Docentes
1. Ciencias Administrativas	Nombrados	12	17	29
	Contratados	14	23	37
2. Administración y Sistemas	Nombrados	15	13	28
	Contratados	23	18	41
3. Ciencias Contables	Nombrados	12	14	26
	Contratados	30	24	54
Total		106	109	215

4.3.2 Muestra

Según Carrasco (2005) la muestra “Es una parte de la población [...], las características principales son las de ser objetiva y reflejar lo real de ella, de tal manera que los resultados conseguidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos de la población” (p. 237).

Para proceder a determinar el tamaño de la muestra se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

Dónde:

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos ($p = 0.05$)

q = Probabilidad de no ocurrencia de los casos ($q = 0.05$)

Z = Es el nivel de confianza elegido (es 95%, equivalente a 1,96)

N = Es el tamaño de la población (215)

E = Es la precisión o el error. (Es de un 5%, equivalente a 0.05)

Calculando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5 \times 215)}{(0.05)^2 \times (215 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \quad n=138$$

La muestra está representada por 138 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas recolección de datos

La técnica que se aplicó en la presente investigación es la encuesta. Esta ayuda en la recolección de datos de la investigación realizada en facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. La encuesta, según Carrasco (2005) la define como “Una técnica de investigación social para la indagación,

Exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo” (p.72).

4.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento fue el cuestionario que se trabajó con la escala de Likert. Para Bernal (2010) expresa que “El cuestionario es un conjunto de preguntas elaboradas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación” (p. 250). Se utilizó el cuestionario pues es así como se dará a conocer la relación entre aprendizaje organizacional y el compromiso institucional.

Ficha Técnica

Título del cuestionario	Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
Autor	Oscar Jaime Becerra Huayna
Objetivo de la investigación	Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.
Número de ítems	19
Tiempo de aplicación de la encuesta	15 minutos
Error muestral	0.05
Nivel de confianza	95%
Sujetos de aplicación	Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima

4.4.3 Validez Y Confiabilidad

Validez

Para Hernández *et al* (2014, p.200) expresa que “La validez es aquel que trata de medir el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” y excluye a otras variables extrañas que afecten la investigación.

Para realizar la validez del instrumento se aplicó a través de juicios de expertos, el consiste en revisar el instrumento de investigación y dar una evidencia profesional.

Tabla 2

Validez de expertos

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación del Instrumento
Mg. Jorge Luis Anibal Baldarrago Baldarrago	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Carpio Mendoza Janet	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Guillen Guillen Elsa Noemi	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad y fiabilidad

Se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento en 20 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes del distrito de Jesús María. Los datos obtenidos en esta prueba piloto, fueron analizados con ayuda del programa SPSS 24, y a través de este se aplicó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” para determinar dicha confiabilidad. Para el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, Ruiz (1998).

Tabla 3

<i>Valor de confiabilidad de recojo de datos</i>	
RANGO	MAGNITUD
0,81 - 1,00	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,001 - 0,20	Muy baja Baja

<i>Resultados de SPSS</i>	
Alfa de Cronbach	N° elementos
,7566	20

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 6, se observa que el coeficiente de confiabilidad es de 0,7566 lo cual se puede inferir según la tabla de “valor de confiabilidad de recojo de datos”, que el valor 0,7566

tiene una magnitud alta entonces el instrumento elaborado es válido y confiable para su aplicación.

4.4.4 Plan de análisis de datos.

Para la investigación se aplicó el software estadístico SPSS 24, con el cual se obtuvieron los resultados requeridos, para el trabajo de investigación y se realizaron las interpretaciones del caso, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis de investigación.

Análisis descriptivo

Se aplicó un análisis descriptivo el cual consiste en recolectar, ordenar, clasificar, analizar y representar los datos para obtener las características del grupo (Vargas, 1995, p.33). Para esto, se aplicó el uso de los gráficos de barras con porcentajes en él se muestran los resultados de la variable a investigar, así también de las dimensiones.

Análisis inferencial

La aplicación de una estadística inferencial ayuda a la investigación a obtener conclusiones generales, a través de las pruebas de hipótesis y pruebas de normalidad, este último determinó si se aplican pruebas paramétricas o no paramétricas.

4.4.5 Ética en la investigación

Aspectos éticos

Anónimo: en el trabajo de investigación no se registrará la identidad de los participantes o docentes que apoyan en la investigación.

American Psychological Association (2003): Cuando se utiliza información suministrada por ellos o que involucra cuestiones individuales, su anonimato debe ser garantizado y observado por el investigador (por ejemplo, se puede usar datos de un censo sin tener que pedir la aprobación de toda la población incluida, ya que estos datos no son individuales ni personales). (p.202)

Confidencialidad: es una cualidad o propiedad de confidencia de una información, en la cual se reserva la accesibilidad de la información obtenida únicamente por el

personal autorizado. “Se refiere a que no se revele la identidad de los participantes ni se indique de quiénes fueron obtenidos los datos” (Wiersma y Jurs, 2008, p. 202)

Honestidad: el trabajo de investigación se ha realizado de la manera más limpia y transparente. A través de los datos obtenidos se reflejan la honestidad del trabajo

Veracidad de resultados: Se va a respetar los resultados obtenidos, por ende, no se hará modificaciones. „Toda investigación debe ser veraz y el investigador está provisto de una presunción de veracidad, que es un derecho o principio legal y jurídico del que disfrutan las personas dotadas de autoridad pública” (Soto, 2014, p.206)

Respeto por la propiedad intelectual: Se va a respetar los derechos del autor.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

El siguiente trabajo de investigación buscó determinar la correlación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso Institucional de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Para ello se realizó un estudio bajo el enfoque de investigación cuantitativa; por consiguiente, fue necesario realizar pruebas de corte estadístico que permitieran analizar los datos recolectados.

Prueba de Normalidad

Una vez que se recolectaron y se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS 24, se procedió al análisis de datos para determinar si los datos tienen distribución normal, lo cual ayudará a la investigación para realizar pruebas paramétricas y no paramétricas. De acuerdo a la prueba de normalidad, se obtuvieron las pruebas de análisis de Kolmogorov-Smirnov (cuando la cantidad son mayores de 50 sujetos) y Shapiro-Wilk (cuando la cantidad son menores a 50 sujetos).

Prueba de Normalidad de la Distribución de Datos del Aprendizaje Organizacional y Compromiso Institucional de los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

- Ho: Los datos de la variable Aprendizaje Organizacional y Compromiso Institucional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes tiene una distribución normal (simétrica).
- Hi: Los datos de la variable Aprendizaje Organizacional y Compromiso Institucional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes tiene una distribución anormal (asimétrica).

Decisión

Si la prueba de normalidad tiene un nivel significativo, donde $P > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna

Si la prueba de normalidad tiene un nivel significativo, donde $P < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

TABLA N° 4: Pruebas de Normalidad, Distribución de Datos de la Variable Aprendizaje Organizacional y Compromiso Institucional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	,097	138	,003	,963	138	,001
Compromiso Normativo	,099	138	,002	,975	138	,013
Compromiso Continuidad	,091	138	,007	,969	138	,003
Compromiso Institucional	,091	138	,007	,969	138	,003
Aprendizaje Institucional	,075	138	,055	,989	138	,361

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En conclusión, como la muestra a investigar es mayor que 50 sujetos, se tomará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para su análisis estadístico. Así se observa que el nivel

significante (Sig.) de la prueba de normalidad en la mayoría de los casos es menor o igual a 0.05 de ello se concluye que se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la nula, ya que los valores no provienen de una distribución no normal. Por consiguiente, se aplicarán pruebas no paramétricas análisis de correlación de Spearman

Análisis de los resultados descriptivos

Los siguientes datos se obtuvieron con la participación de 138 personas quienes fueron encuestadas. Ello se realizó en la Universidad Peruana los Andes (UPLA) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, donde los resultados obtenidos fueron los siguientes:

GRÁFICO N° 02: Aprendizaje Organizacional

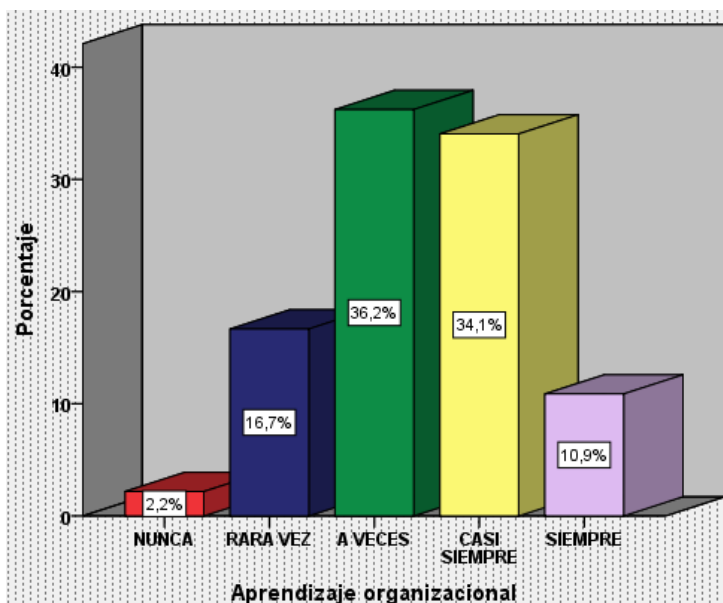


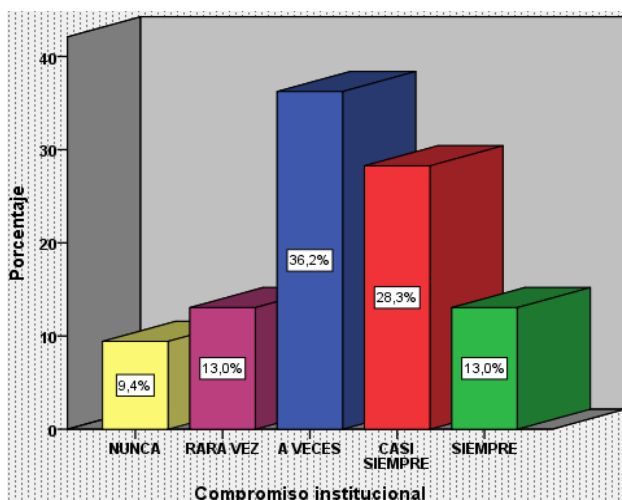
Tabla N° 5: Aprendizaje organizacional

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
NUNCA	3	2,2
RARA VEZ	23	16,7
A VECES	50	36,2
CASI SIEMPRE	47	34,1
SIEMPRE	15	10,9
Total	138	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta.

Análisis: Según los datos obtenidos en la encuesta sobre la dimensión del aprendizaje organizacional, 50 y 47 de los encuestados respondieron que el aprendizaje organizacional es importante en una institución (a veces y casi siempre), con un 36,2% y 34,1% del total, por otra parte se tiene el 2,2% y 16,7% que equivale a 3 y 23 personas respondieron que no es importante (nunca y rara vez).

GRÁFICO N° 03: Compromiso Institucional



Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta

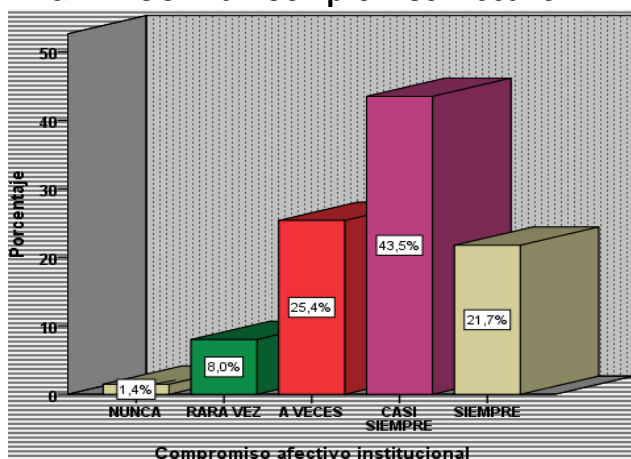
Análisis: Según los datos obtenidos en la encuesta sobre la dimensión del compromiso institucional, 50 y 39 de los encuestados respondieron que tiene un compromiso institucional en la empresa que trabajan (a veces y casi siempre), con un 36,2% y 28,3% del total, por otra parte se tiene el 1,4 % y 8 % que equivale a 2 y 11 personas respondieron que no es importante (nunca y rara vez).

Tabla N° 06: Compromiso Institucional

COMPROMISO INSTITUCIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	9,4
RARA VEZ	18	13,0
A VECES	50	36,2
Válidos CASI SIEMPRE	39	28,3
SIEMPRE	18	13,0
Total	138	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta

GRÁFICO N° 04: Compromiso Afectivo



Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta

Análisis: Según los datos obtenidos en la encuesta sobre la dimensión del compromiso afectivo institucional, 30 y 60 de los encuestados respondieron que tiene un compromiso afectivo institucional en la empresa que trabajan (siempre y casi siempre), con un 21,7% y 43,5% del total, por otra parte se tiene los porcentajes de 1,4 % y 8 % que equivale a 2 y 11 personas respondieron que no es importante compromiso afectivo (nunca y rara

Tabla N° 07:

COMPROMISO AFECTIVO		
	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	1,4
RARA VEZ	11	8,0
A VECES	35	25,4
Válidos CASI SIEMPRE	60	43,5
SIEMPRE	30	21,7
Total	138	100,0

GRÁFICONº05: Compromiso Normativo

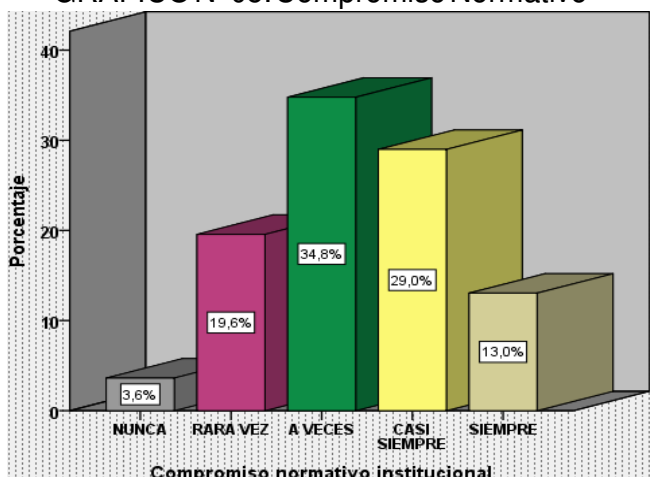


Tabla Nº08: Compromiso Normativo

COMPROMISO NORMATIVO		
	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	3,6
RARA VEZ	27	19,6
A VECES	48	34,8
CASI SIEMPRE	40	29,0
SIEMPRE	18	13,0
Total	138	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la técnica de la encuesta

Análisis: Según los datos obtenidos en la encuesta sobre la dimensión del compromiso Normativo institucional, 48 y 40 de los encuestados respondieron que tiene un compromiso Normativo institucional en la empresa que trabajan (a veces y casi siempre), con un 34,8% y 29% del total, por otra parte, se tiene los porcentajes de 3,6% y 19,6 % que equivale a 5 y 27 personas respondieron que no es importante compromiso Normativo (nunca y rara vez).

GRÁFICONº06: Compromiso de Continuidad Continuidad

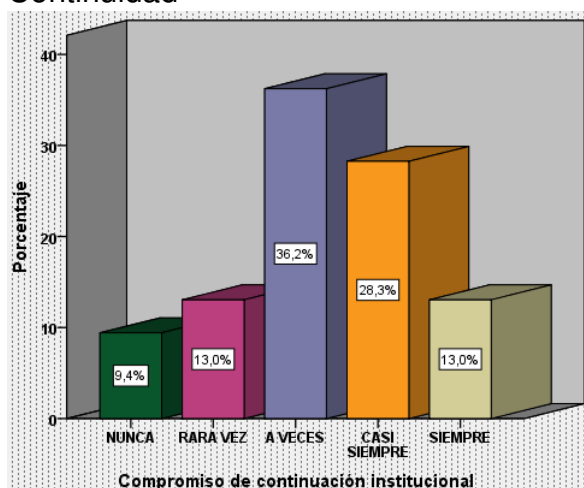


Tabla Nº09: Compromiso de

Compromiso de Continuidad		
	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	9,4
RARA VEZ	18	13,0
A VECES	50	36,2
CASI SIEMPRE	39	28,3
SIEMPRE	18	13,0
Total	138	100,0

Análisis: Según los datos obtenidos en la encuesta sobre la dimensión del compromiso continuación institucional, 50 y 39 de los encuestados respondieron que tiene un compromiso de continuación institucional en la empresa que laboran (A veces y Casi siempre), con un 36,2% y 28,3% del total; por otro lado se tiene los porcentajes de 9,4% y 13 % que equivale a 13 y 18 personas respondieron que no es importante compromiso continuación (nunca y rara vez).

5.2. Análisis inferencial

5.2.1. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

- Ho: No existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y el Compromiso Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.
- H₁: Existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y el Compromiso Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.

Consideraciones para aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna.

Si en la prueba estadística el significante (p_“evalué”) de la prueba de hipótesis se cumple: $P > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna; y si el significante (p_“evalué”) de la prueba de hipótesis $P < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA N° 10: Prueba de Hipótesis General
Correlaciones

			APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	COMPROMISO INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

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

Decisión:

El valor obtenido en el nivel de significancia es de 0,00 y es menor que 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula; entonces, se acepta la hipótesis alterna en el cual el Aprendizaje Organizacional se relaciona con el Compromiso Institucional de los

docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Asimismo la correlación de Rho de Spearman según Tabla de correlación es Correlación positiva considerable con un valor de 0,620.

Ho: No existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso Afectivo Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017.

H1: Existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso Afectivo Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017.

TABLA N° 11: Prueba de Hipótesis Específica 1

		Correlaciones		
			APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,530**
	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
		Coefficiente de correlación	,530**	1,000
	COMPROMISO AFECTIVO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

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

Consideraciones para aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna.

Si en la prueba estadística el significante ($p_{\text{“evalué”}}$) de la prueba de hipótesis se cumple: $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna; y si el significante ($p_{\text{“evalué”}}$) de la prueba de hipótesis $P < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Decisión:

Por consiguiente el nivel de significancia logrado es de 0,00 y es menor que 0,05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se evidencia que Existe relación entre aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y

Contables de la Universidad Peruana los Andes, Asimismo la correlación de Rho de Spearman según Tabla de correlación es Correlación positiva considerable con un valor de 0,530. Además este valor nos indica que las variables son directamente proporcionales a más aprendizaje organizacional mayor compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe, una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017

H1: Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017

TABLA N° 12: Prueba de Hipótesis Específica 2
Correlaciones

		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	COMPROMISO NORMATIVO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	138	138
	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
	COMPROMISO NORMATIVO		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	138	138

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

Consideraciones para aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna.

Si la prueba estadística el significativo (p “evalué”) de la prueba de hipótesis si se cumple, $P > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Además, si el significativo (p “evalué”) de la prueba de hipótesis, $P < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Decisión:

El nivel de significancia logrado es de 0,00 y es menor que 0,05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se evidencia

que existe relación entre Aprendizaje Organizacional y Compromiso Normativo Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman, según Tabla de correlación, es de una Correlación positiva considerable con un valor de 0,555. Además, este valor indica que las variables son directamente proporcionales a más Aprendizaje Organizacional habrá mayor Compromiso Normativo.

Hipótesis específica 3

- H_0 : No Existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso De Continuación Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017.
- H_1 : Existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso De Continuación Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017.

Consideraciones para aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna.

Si en la prueba estadística el significativo ($p_{\text{“evalué”}}$) de la prueba de hipótesis se cumple: $P > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna; y si el significativo ($p_{\text{“evalué”}}$) de la prueba de hipótesis $P < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA N° 12: Prueba de Hipótesis Específica 3

		Correlaciones	
		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN
Rho de Spearman	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,584**
		N	. 138
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Coeficiente de correlación	,584** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	138 138

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

Decisión:

El nivel de significancia logrado es de 0,00 y es menor que 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se evidencia que existe relación entre Aprendizaje Organizacional y Compromiso Continuación Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Asimismo la correlación de Rho de Spearman, según Tabla de correlación, es de una Correlación positiva considerable con un valor de 0,584. Además este valor indica que las variables son directamente proporcionales a más aprendizaje organizacional mayor compromiso continuación.

CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la presente investigación se busca determinar la relación entre el Aprendizaje Organizacional y el Compromiso Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Para la hipótesis general de investigación, se alcanzaron los siguientes datos: su nivel de significancia “p” “evalúe” alcanzado es de 0,00 donde su valor es menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe una relación entre el Aprendizaje Organizacional y el Compromiso Institucional con los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Por otro lado, Santiago, M (2017) en su tesis que presentada a la Universidad de Chile, con el tema de caracterización del proceso de aprendizaje organizacional en UNITED Airlines, Chile establece que el aprendizaje organizacional es un proceso no terminado y se da a través de un proceso de manera constante y continuo. Además se observó que los empleados aprenden de manera grupal cuando interactúan y esto es a través de la socialización. Asimismo, tiene un valor de relación entre las variables de 0,620 donde este valor significa, según tabla de correlaciones, que es una Correlación positiva considerable y sus magnitudes son directamente proporcionales. En su tesis de Ambrosio (2018), presenta mucha similitud en sus datos obtenidos el cual lleva por título Aprendizaje

organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla. En sus resultados, el grado de correlación es directa de moderada intensidad y estadísticamente significativa con un valor Rho de Spearman= 0.43, con este valor se observa una relación entre las variables de estudio. Para Arbaiza (2017, p.152), el aprendizaje organizacional es una parte muy importante en el desarrollo y aplicación de las operaciones de una institución, porque ayuda de manera eficiente los procesos, es ahí donde se dan nuevos conocimientos y capacidades

Sobre la hipótesis específica 1, se obtuvo una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso Afectivo Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, donde el nivel de significancia alcanzado es de 0,00 el cual es menor que 0,05, por ello se acepta la hipótesis alterna, y se evidencia que existe relación entre aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional. Sobre el instrumento aplicado, se observó que los docentes se sienten identificados con la institución donde trabajan porque reciben un trato amable, además se dan capacitaciones constantes organizadas por la institución y los pagos son puntuales. Maso y Sotomayor (2011, p.54) son los compromisos que adquieren las personas cuando trabajan en una institución y cuando la atención es buena entonces las personas se sienten comprometidas en este caso con su universidad en la que trabajan. Además, la correlación de Rho de Spearman, según Tabla de correlación, es Correlación positiva considerable con un valor de 0,530, donde sus variables son directamente proporcionales. A mayor aprendizaje organizacional mayor compromiso afectivo. Estos resultados son similares a los de Vásquez (2017), en la cual trabajó las variables Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao, el cual tiene por finalidad determinar la relación del compromiso organizacional y el contenido del trabajo cordial de los docentes, para esto se obtuvo una correlación de Spearman de 0,893 representando esta una alta correlación alta y significativa. Asimismo, Rivas (2017), con su tesis El Clima y Compromiso Organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana se obtuvieron los resultados de que existe una correlación directa, regular ($\rho=0.596$) y significativa ($p<0.05$)

entre clima y compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana.

En la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado la hipótesis alterna, existiendo una relación entre el Aprendizaje Organizacional y Compromiso Normativo Institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. El nivel de significancia logrado es de 0,00 el cual es menor que 0,05, por lo tanto, se evidencia que existe una relación entre aprendizaje organizacional que se da en la universidad y compromiso normativo que adquieren los docentes al ingresar a trabajar en dicha institución. Además, se observó que existen algunos docentes quienes se identifican porque ingresaron a trabajar a la universidad desde un comienzo y se han comprometido e identificado con la institución. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman, según Tabla de correlación, es de una Correlación positiva considerable con un valor de 0,555. Estos resultados concuerdan con Majorca (2010) quien en su tesis El Aprendizaje Organizacional como Factor De Cambio, busca estudiar y analizar el aprendizaje organizacional; es decir, intenta identificar como las personas aprenden o adquieren nuevos conocimientos a través de la institución en la que trabajan; esto hacen que las personas se identifiquen y trabajen mejor cada vez. Por otro lado, para Griffin, et. al. (2017) el compromiso normativo en cierta manera es la responsabilidad que se adquiere con la institución en la que se trabaja porque aprendió y mejoró en ella; además esto se refleja en su desempeño que cada vez es mejor.

Sobre la hipótesis específica 3, se obtuvieron como resultados que el nivel de significancia logrado es de 0,00 y es menor que 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis alterna. Ello quiere decir que existe una relación entre aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. De la misma forma, se observó que los docentes se sienten identificados con la universidad al querer seguir adelante y ser un referente como una las mejores universidades del medio, porque sus metas de los docentes son los mismos de la

empresa y desean seguir comprometidos en esta misión. Griffin, et. al. (2017, p.130) refiere que el compromiso continuo institucional es un tipo de vínculo que surge con la empresa y el empleador y este lazo es por el tiempo que ha permanecido trabajando, ha recibido costos económicos o sociales (amistad con compañeros), aprendiendo de manera organizacional. Además, Woll (2003, p.3), expresa que la continuidad institucional es el grado que un trabajador adquiere en una institución y las relaciona con sus metas personales, así el trabajador se identifica con la empresa estableciendo un lazo para seguir trabajado en base a los objetivos de la empresa. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman según, Tabla de correlación, es de una Correlación positiva considerable con un valor de 0,584. Este valor indica que las variables son directamente proporcionales: a más aprendizaje organizacional mayor compromiso continuación.

Conclusiones

1.- Para determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes, se obtuvieron los siguientes resultados: 50 y 47 de los docentes encuestados manifestaron que el aprendizaje organizacional es importante en una institución (a veces y casi siempre); con un 36,2% y 34,1% del total. Además, sobre la dimensión del compromiso institucional, 50 y 39 de los encuestados respondieron que tienen un compromiso institucional en la empresa que laboran (a veces y casi siempre) con un 36,2% y 28,3% del total. En consecuencia, se puede decir que existe una relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional.

2.- Para identificar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional, se obtuvieron los siguientes datos de la dimensión del compromiso afectivo institucional: entre 30 y 60 de los docentes encuestados respondieron que tiene un compromiso afectivo institucional en la empresa que laboran (siempre y casi siempre), con un 21,7% y 43,5% del total;

3.- Para determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional se obtuvieron los siguientes datos: 48 y 40 de los docentes encuestados respondieron que tiene un compromiso Normativo institucional en la empresa que trabajan (A veces y Casi siempre), con un 34,8% y 29% del total,

4.- Para establecer la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional se obtuvieron los siguientes datos: 50 y 39 de los docentes encuestados respondieron que tiene un compromiso de continuación institucional en la empresa que laboran (A veces y Casi siempre), con un 36,2% y 28,3% del total.

Recomendaciones

Primero

Como primer punto, se debe considerar al aprendizaje organizacional como un factor importante que ayuda a la gestión y funcionamiento de una institución, donde el docente es un ser que facilita los procesos de acuerdo a sus conocimientos adquiridos dentro o fuera de la institución; así mismo, el compromiso institucional está relacionado con el aprendizaje organizacional, según los datos obtenidos en la investigación.

Segundo

Como segundo punto a tratar, el compromiso afectivo institucional es otro factor importante en el desarrollo de una institución y para fortalecer este punto se debe hacer reuniones periódicas, premiar a los mejores docentes por sus servicios, fomentar espacios para compartir experiencias pues todo ello generará un lazo de amistad e identificación con la empresa, esto en base a los datos obtenidos.

Tercero

Como tercer punto, el compromiso normativo institucional es otro aspecto a considerar ya que el docente adquiere una responsabilidad con la institución, porque ha sido formado y capacitado entre otros y esto se refleja en su desempeño pues cada vez es más eficiente, esto se refleja en los datos obtenidos.

Cuarto

Finalmente, el compromiso de continuación institucional es un punto importante a considerar porque trata sobre el vínculo que existe entre la empresa y el trabajador. En esta parte el trabajador se ha acostumbrado y familiarizado con la institución, además, según los datos recolectados, se puede decir y recomendar que el docente dedica más de su tiempo al trabajo que estar en la casa, por lo cual se sugiere establecer más actividades donde se relacione el docente con la universidad y tengan juntos una misma visión y misión.

5.4. Referencias Bibliográficas

- Ambrose, S. A., Bridges, M. W., y DiPietro, M. (2017). *Cómo funciona el aprendizaje: 7 principios basados en la investigación para una enseñanza inteligente*. Medellín: Universidad del Norte. Retrieved from.
- Alcid, J, y Lugo, D. (2008) *Estado Del Arte Del Aprendizaje Organizacional Con Relación Al Aprendizaje Individual Y La Cultura* (tesis de para optar el título) Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis199.pdf>
- Arbaiza, L. (09 de diciembre de 2017). ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286>
- Arias, L. (2015). *Los salarios y el compromiso de los trabajadores: (más dinero = ¿mayor entrega?)*. México: Editorial Pearson.
- Ambrosio, I (2018) *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*, (tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM%20CEDg%203309%20A1%20%20Ambrosio%20Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet L. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones: Definiciones, Diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Castañeda, D. (agosto, 2005). *El aprendizaje individual en la gestión del conocimiento*. *Revista Gerencia Tecnológica Informática*. Recuperado de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistagti/article/view/1643>
- Carrasco, S. (2005) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.

- Chiang, M, Martin, G y Núñez, A. (2016). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Lima: Editorial San Marcos.
- Chiva, R. y Camisón, C. (2002). *Aprendizaje organizativo y teoría de la complejidad: implicaciones en la gestión del diseño del producto*. España: Editorial de la Universidad de Jaume.
- Cuno. P Santiago. G (2016). *Estilos estrategia empresarial: como empresarial: cómo implementar la estrategia en la empresa*, Bogotá,
- Delgado, Y., y Jaik, A. (2017). *Clima y compromiso organizacional*. México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Escobar, B, (2018), *El Nivel de Aprendizaje Organizacional en los colaboradores de la UGEL N°04 Trujillo Sur Este*, (tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24008>
- Majorca, E (2010), *Aprendizaje Organizacional Como Factor De Cambio* (tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4548/1/940402.2010.pdf.pdf>
- Garciandía J. (2011). *Una introducción al pensamiento sistemático*. (2ª. ed.). Bogotá
- Garzón, A. y Luiz, A. (2008). *Modelo teórico de aprendizaje organizacional*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762008000100008&script=sci_arttext&tlng=en.
- Gracias, M. (2009). *Reflexiones sobre el pensamiento sistémico y organizaciones inteligentes* – Peter Senge. México: El Cid Editor.
- Gonzalez L. (2004). *Calidad en la universidad evaluación en indicadores*. España: Ediciones Universidad Salamanca.
- Gómez, A. (2015) *Gestión Del Compromiso Institucional Y El Desempeño Docente del Profesorado de la Universidad Peruana los Andes* (tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/368/TM%202720%20G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12ª ed.). México: Cengage Learning.

- Hax C., A., & Majluf S., N. (2014). *Lecciones en estrategia: hacia una gestión de excelencia*. Santiago, Chile: Ediciones UC.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptistas, M. (2014). *Metodología de la investigación*.(6ta edi.) . México: Mc Graw Hill.
- Loza, E, (2014) *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*, (tesis de Maestría), Universidad San Martín De Porres, Lima, Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf
- López, P., y López, J. (enero, 2003). *¿Qué es el aprendizaje organizativo?* ResearchGate. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/308208675>.
- López, V., Encabado, F. (2010). *Lenguaje, cultura y discriminación*. Barcelona, España:
- Martínez, N. (2006). *Gestión del Conocimiento: Aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/549/54920302/>
- Martinez., L. (2004). *Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje*. México: Cengage Learning.
- Maso., M Y Sotomayor., B (2011). *Padres que dejan huella: Cómo ganarse la autoridad y ser líder de tus*, México: Cengage Learning.
- Nonaka, I. (2000). *Gestión del conocimiento*. Madrid: Díaz de Santos.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México: Oxford.
- Quiroz, M (2017), *Caracterización Del Proceso De Aprendizaje Organizacional En United Airlines, Chile, Perspectiva de los trabajadores* (tesis de maestría) Universidad de Chile, Santiago Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145517/Quiroz%20Escobar%20Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quincho, E, (2018) *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas en la Universidad Nacional del Callao*, (tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20793>

- Ramírez A. (2014). *Pedagogía y calidad educativa en la primera era digital y global*. Lima, Ecoe ediciones
- Rivas, J (2017) *Clima y Compromiso Organizacional en Docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*, (tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1
- Roque N. (2008). *Gestión del conocimiento. Una guía práctica hacia la empresa inteligente*. Madrid
- Rodríguez P. (2012). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Madrid
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10^a. ed.). Estados Unidos: Editorial de San Diego State University.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8.^a ed.). México: Pearson educación.
- Robert, P. (2004). *El aprendizaje organizacional en las organizaciones inteligentes: más de 200 casos exitosos de desarrollo del capital intelectual*. México: Panorama Ediciones.
- Soto, E. (2006). *Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden*. México: Editorial Thomson.
- Stephen, R. (2005). *Comportamiento organizacional* (10^a. ed.). México: Editorial Pearson.
- Santos M. (2014). *La evaluación como aprendizaje: Cuando la flecha impacta en la diana*. (2^a. ed.). Madrid: España.
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (2^a. ed.). México: Granica.

- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Gránica.
- Soto, J. (2014). *La ética de la investigación en las ciencias humanas o sociales*. Recuperado de <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Amauta/article/view/File/1061/701>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4.^a ed.). Bogotá: ECOE.
- Tamayo, M. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.
- Tipiana, R. (2017), Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente Piedra, (tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12316>
- Villar M. (2016). *Estilos de liderar para el aprendizaje organizativo*. Lima Ediciones - RIL editores.
- Vásquez, J. (2017) *Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao* (tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13111/V%C3%A0squez_MJE.pdf?sequence=1
- Woll T. (2003). *Editar para ganar estrategias de administración*. Editorial- RIL. Estados Unidos.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 01.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.	VARIABLE 1: Aprendizaje organizacional DIMENSIONES VARIABLE 1:	TIPO DE INVESTIGACIÓN: investigación aplicada
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	Cultura del aprendizaje	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Identificar cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Claridad estratégica	Descriptiva y correlacional.
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Sí, existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Aprendizaje grupal	MÉTODO: hipotético- deductivo
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Establecer la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	VARIABLE 2: Compromiso institucional	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental, transversal
			DIMENSIONES VARIABLE 2: Compromiso afectivo	POBLACIÓN: 215 docentes
			Compromiso normativo	MUESTRA: 138 docentes
			Compromiso de continuación	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario

ANEXO 02.

MATRIZ DE ELABORACION DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.
VARIABLE X	Compromiso institucional
DEFINICION CONCEPTUAL	Griffin, Phillips y Gully (2017, p.129) acota que el compromiso organizacional se refiere al nivel al cual una persona pertenece a una empresa u organización y esta se identifica con la misma y con los objetivos trazados, anhelando pertenecer en ella. Este se manifiesta por el deseo que tiene el colaborador de estar y continuar dentro de la organización. Existen tres formas en la cual el colaborador se siente comprometido con la empresa: el compromiso afectivo, normativo y continuo.
DEFINICION OPERACIONAL	Se aplicara una encuesta para medir el Compromiso institucional y sus dimensiones en la institución

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos emocionales • Beneficios • Vinculados • Afectivamente • Apoyo desinteresado 	<p>La institución considera los aportes y experiencias de los docentes para mejorar su organización institucional.</p> <p>La institución realiza reconocimientos propios a los trabajadores.</p> <p>Organiza actividades para el beneficio de la institución.</p> <p>Apoya de manera voluntaria fuera del horario de trabajo.</p> <p>Motiva a sus compañeros en la integración de la institución organizacional.</p> <p>Se siente bien con sus jefes y compañeros.</p> <p>Se siente bien como la institución donde trabaja lo valora.</p> <p>Se identifica con la organización donde trabaja.</p>	Cuestionario	Ordinal
compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al reglamento • Valoración a las personas • Lealtad a la empresa 	<p>Sigue las normas y parámetros para en el logro de los objetivos institucionales</p> <p>La institución trabaja con protocolos dentro de la institución para que los trabajadores tengan un buen rendimiento</p> <p>La institución felicita aquellas personas que sobresalen y dan un buen servicio</p> <p>Se puede observar que existe un lenguaje horizontal entre los trabajadores de la institución</p> <p>Se siente comprometido con la institución donde trabaja</p>	Cuestionario	Ordinal
compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Identificación con la institución • Rendimiento 	<p>Realiza trabajos grupales para la institución</p> <p>Simplifica los procedimientos en la institución, hasta un punto que sean factibles</p> <p>Su desempeño es constante</p> <p>Se le evalúa de manera constante en la institución</p> <p>De acuerdo a su evaluación recibe incentivos</p>	Cuestionario	Ordinal

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.
VARIABLE X	Aprendizaje Organizacional
DEFINICION CONCEPTUAL	Villar (2016) dan cuenta de una alta dirección interesada en el aprendizaje en conjunto, que muestra de manera evidente y clara una actitud y predisposición de reducir la brecha entre la teoría adoptada y la teoría en uso o viceversa, según sea el requerimiento utilizando diversas estrategias. (p.190).
DEFINICION OPERACIONAL	Se aplicara una encuesta para medir el Aprendizaje Organizacional y sus dimensiones en la institución

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
Cultura del aprendizaje	Aprendizaje Intuición Retroalimentación Enseñanza	Participa en las capacitaciones que realiza su organización. Se considera una persona comunicadora y proactiva Considera que los empleados son fuente importante de aprendizaje. En la institución donde trabaja, el intercambio de información es eficiente y práctico. Frente a un problema en su institución, procede de acuerdo a las capacitaciones realizadas. Se encuentra en estado de alerta sobre los diferentes problemas que afecten a la institución donde trabaja.	Cuestionario	Ordinal
Claridad estratégica	Misión organizacional Visión organizacional	Es consciente de la importancia de la misión y visión de la institución. Aporta estrategias en la misión y visión de la institución. Realiza actividades personales que contribuyan a la finalidad de la misión institucional, Dentro de su planificación en la institución celebra cada meta que se ha obtenido. Los procedimientos que utiliza para la obtención de los objetivos, obedecen a estándares institucionales.	Cuestionario	Ordinal
Aprendizaje grupal	Colaborativo Integración	Involucra a los demás en la planeación de las acciones institucionales. Considera que los integrantes de la institución aportan ideas emprendedoras. Desarrolla un aprendizaje colaborativo entre sus colegas. Realiza acciones grupales que ayuden a la integración de sus colegas. El trabajo en grupo promueve la reflexión para un mejor avance. Los resultados, opiniones, sugerencias son compartidos dentro del grupo. Es una persona que comparte su conocimiento con los demás.	Cuestionario	Ordinal

**ANEXO X: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE
LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Las respuestas que se obtengan se mantendrán en reserva

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

CUESTIONARIO									
Cultura del aprendizaje					1	2	3	4	5
1	Participa en las capacitaciones que realiza su organización.								
2	Se considera una persona comunicadora y proactiva								
3	Considera que los empleados son fuente importante de aprendizaje.								
4	En la institución donde trabaja, el intercambio de información es eficiente y práctico.								
5	Frente a un problema en su institución, procede de acuerdo a las capacitaciones realizadas.								
6	Se encuentra en estado de alerta sobre los diferentes problemas que afecten a la institución donde trabaja.								
Claridad estratégica					1	2	3	4	5
7	Es consciente de la importancia de la misión y visión de la institución.								
8	Aporta estrategias en la misión y visión de la institución.								
9	Realiza actividades personales que contribuyan a la finalidad de la misión institucional,								
10	Dentro de su planificación en la institución celebra cada meta que se ha obtenido.								
11	Los procedimientos que utiliza para la obtención de los objetivos, obedecen a estándares institucionales.								
Aprendizaje grupal					1	2	3	4	5
12	Involucra a los demás en la planeación de las acciones institucionales.								
13	Considera que los integrantes de la institución aportan ideas emprendedoras.								
14	Desarrolla un aprendizaje colaborativo entre sus colegas.								
15	Realiza acciones grupales que ayuden a la integración de sus colegas.								
16	El trabajo en grupo promueve la reflexión para un mejor avance.								
17	Los resultados, opiniones, sugerencias son compartidos dentro del grupo.								
18	Es una persona que comparte su conocimiento con los demás.								

**ANEXO X: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE
LA VARIABLE**

COMPROMISO INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Las respuestas que se obtengan se mantendrán en reserva

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

CUESTIONARIO									
Compromiso Afectivo					1	2	3	4	5
1	La institución considera los aportes y experiencias de los docentes para mejorar su organización institucional.								
2	La institución realiza reconocimientos propios a los trabajadores.								
3	Usted organiza actividades para el beneficio de la institución.								
4	Apoya de manera voluntaria fuera del horario de trabajo.								
5	Motiva a sus compañeros en la integración de la institución organizacional.								
6	El clima laboral con sus jefe y compañeros es el esperado								
7	Realiza trabajos grupales para la institución.								
8	Existe un lenguaje horizontal entre los trabajadores de la institución								
Compromiso Normativo					1	2	3	4	5
9	Sigue las normas y parámetros para el logro de los objetivos institucionales.								
10	Cumple su labor en el tiempo establecido.								
11	La institución felicita aquellas personas que sobresalen y dan un buen servicio								
12	Se siente comprometido con la institución donde trabaja.								
13	Siente satisfacción por las respuestas de sus superiores.								
14	Valora los aportes que le dan sus compañeros de trabajo.								
Compromiso de Continuación					1	2	3	4	5
15	Se siente satisfecho con las evaluaciones que realiza la institución.								
16	Simplifica los procedimientos en la institución con el fin de lograr el objetivo.								
17	Siente que su desempeño profesional ha mejorado.								
18	Considera que su rendimiento laboral es considerado por la institución en la que trabaja								
19	De acuerdo a su evaluación recibe incentivos								

Validación de Expertos



VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Fiestas Flores, Roberto
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
- 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Aprendizaje organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: 06/02/2019

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 76744141

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Piestas Flores, Roberto*
- 1.2 Grado académico: *Magister*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Universidad Cesar Vallejo*
- 1.4 Título de la Investigación: **Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes**
- 1.5 Autor del instrumento: **Oscar Jaime Becerra Huayna**
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa**
- 1.7 Nombre del instrumento: **Compromiso Institucional**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				/	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				/	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				/	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				/	
SUB TOTAL					/	
TOTAL					/	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*

Lugar y fecha: *06/02/2019*

Firma y Posfirma del experto
DNI: *7674414*

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Valderrama Mendoza Santiago Rifo
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Compromiso Institucional

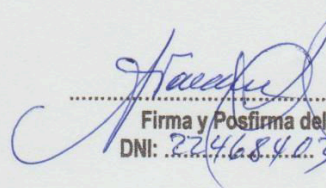
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: S = Aplicable

Lugar y fecha: 07/12/2018



 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 77468403

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Valderrama Mendoza Santiago Rufo
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Aprendizaje organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL					✓	
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: 01/12/2018


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 22468903

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Guillen Guillen Elsa Noemi
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Callao
Docente Tiempo Parcial
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Compromiso Institucional

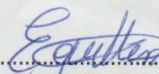
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es Aplicable

Lugar y fecha: 05/12/2018



 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 21859833

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Gutierrez Gutierrez Elsa Noemi
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Cusco docente tiempo parcial
- 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
- 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Aprendizaje organizacional

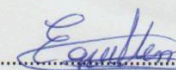
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			/		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				/	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			/	/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				/	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				/	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				/	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es Aplicable

Lugar y fecha: 05/12/2018


Firma y Posfirma del experto
DNI: 21.859833

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: BALDARRAGO BALDARRAGO JORGE LUIS ANIBAL
 1.2 Grado académico: MAGÍSTER
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Compromiso Institucional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

Lugar y fecha: 06/02/2019

Baldarrago JB
 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 44727169

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: BALDARRAGO BALDARRAGO JORGE LUIS ANIBAL
 1.2 Grado académico: MAGISTER
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENCIA A TIEMPO COMPLETO
UNIVERSIDAD CESAR
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Aprendizaje organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

Lugar y fecha: 06/02/2019

Baldarrago J
Firma y Posfirma del experto
DNI: 44727169

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Carpio Mendoza, Janet
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de tiempo completo UCV
- 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
- 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Compromiso Institucional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			✓		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: 15-12-2018

Janet

Firma y Posfirma del experto
DNI: 42551132

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Carpio mendoza Janet
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de Tiempo Completo UCV
 1.4 Título de la Investigación: Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
 1.5 Autor del instrumento: Oscar Jaime Becerra Huayna
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestro en docencia Universitaria y Gestión educativa
 1.7 Nombre del instrumento: Aprendizaje organizacional

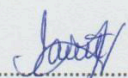
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es APLICABLE

Lugar y fecha: 15-12-2018



 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 42551132

Tabla de la prueba de validación
CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
 COEFICIENTE DE VALIDACION (V de AIKEN)

Preguntas	FIESTAS	VALDERRAMA	GUILLEN	BALDARRAGO	CARPIO	Suma	V de AIKEN		
ITEM 1	1	1	1	1	1	5	100%		
ITEM 2	1	1	1	0	1	4	80%		
ITEM 3	1	0	1	1	1	4	80%		
ITEM 4	1	1	1	1	0	4	80%		
ITEM 5	1	1	0	1	1	4	80%		
ITEM 6	1	1	1	0	1	4	80%		
ITEM 7	1	1	1	1	1	5	100%		
ITEM 8	1	1	1	1	0	4	80%		
ITEM 9	1	1	1	1	1	5	100%		
ITEM 10	1	1	1	0	1	4	80%		
ITEM 11	1	1	1	1	1	5	100%		
ITEM 12	1	1	0	1	1	4	80%		
ITEM 13	1	1	1	1	0	4	80%		
ITEM 14	1	1	1	0	1	4	80%		
ITEM 15	1	1	1	1	1	5	100%		
ITEM 16	1	1	0	1	1	4	80%		
ITEM 17	1	1	1	1	0	4	80%		
ITEM 18	1	1	1	0	1	4	80%		
							86%	0.86	
Jueces = 5								p < .05	

El análisis cuantitativo de la validez de contenido por criterio de jueces presentado en la Tabla de la prueba de validación, indica que todos los ítems evaluados alcanzaron coeficientes V de Aikin significativos, lo que permite concluir que la pre prueba de evaluación en las dos áreas presentan validez de contenido.

• **COEFICIENTE DE V DE AIKEN**

$$V = \frac{s}{n(c-1)}$$

Siendo:

S= la suma de si

SI= valor asignado por el juez i

n= número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

Tabla de la prueba de validación

COEFICIENTE DE VALIDACION (V de AIKEN)								
CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL								
Preguntas	FIESTAS	VALDERRAMA	GUILLEN	BALDARRAGO	CARPIO	Suma	V de AIKEN	
ITEM 1	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 2	1	1	1	1	0	4	80%	
ITEM 3	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 4	1	1	1	0	1	4	80%	
ITEM 5	1	1	1	1	0	4	80%	
ITEM 6	1	1	0	1	1	4	80%	
ITEM 7	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 8	1	1	1	0	1	4	80%	
ITEM 9	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 10	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 11	1	1	1	0	1	4	80%	
ITEM 12	1	1	0	1	1	4	80%	
ITEM 13	1	1	1	1	0	4	80%	
ITEM 14	1	1	1	0	1	4	80%	
ITEM 15	1	0	1	1	1	4	80%	
ITEM 16	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 17	1	1	1	0	1	4	80%	
ITEM 18	1	1	1	1	1	5	100%	
ITEM 19	1	1	1	1	0	4	80%	
							87%	0.87
Jueces=5		p < .05						

El análisis cuantitativo de la validez de contenido por criterio de jueces presentado en la Tabla de la prueba de validación, indica que todos los ítems evaluados alcanzaron coeficientes V de Aikin significativos, lo que permite concluir que la pre prueba de evaluación en las dos áreas presentan validez de contenido.

• COEFICIENTE DE V DE AIKEN

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

Siendo:

S= la suma de si

SI= valor asignado por el juez i

n= número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

Sin título2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V_1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V_2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V3	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
4	V4	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
5	V5	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
6	V6	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
7	V7	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
8	V8	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
9	V9	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
10	V10	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
11	V11	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
12	V12	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
13	V13	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
14	V14	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
15	V15	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
16	V16	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
17	V17	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	13	Centrado	Ordinal	Entrada
18	V18	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
19	V19	Numérico	12	0		{1, NUNCA}...	7, 8, 9	12	Centrado	Ordinal	Entrada
20	Comp_Afect...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
21	Comp_Nor...	Numérico	8	0		Ninguna	7, 8, 9	16	Centrado	Escala	Entrada
22	Comp_Conti...	Numérico	8	0		Ninguna	7, 8, 9	18	Centrado	Escala	Entrada
23	COMPROM...	Numérico	8	0		Ninguna	7, 8, 9	17	Centrado	Escala	Entrada
24	APRENDIZ...	Numérico	8	0		Ninguna	7, 8, 9	8	Centrado	Escala	Entrada
25	AFFECTIVO	Numérico	8	0	Comp_Afectivo	{1, NUNCA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Sin titulo2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Etiquetas de valor Visible: 29 de 29 variables

	V_1	V_2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	
118	A VECES	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	S
119	CASI SIE...	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A
120	CASI SIE...	A VECES	RARA VEZ	RARA VEZ	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	CAS
121	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CAS
122	A VECES	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	S
123	A VECES	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	RARA VEZ	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	S
124	CASI SIE...	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	A
125	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CAS
126	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	S
127	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	RARA VEZ	A VECES	A VECES	A
128	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	S
129	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CAS
130	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CAS
131	A VECES	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A
132	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CAS
133	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CAS
134	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	CAS
135	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A
136	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A
137	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	A
138	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	S
139												

Vista de datos Vista de variables

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Aprendizaje organizacional y Compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
La investigación busca determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
La investigación a realizada es de tipo aplicada y el nivel realizado es de tipo descriptivo porque tomara los datos de manera objetiva es correlacional porque establece el tipo de relación que existe entre las variables, sobre su método es hipotético- deductivo a su vez se aplicó un diseño no experimental, corte transversal, además la población estuvo conformada por 215 y de esta se extrajo una muestra de 138 docentes, a los cuales se le aplicó para el recojo de datos una técnica: la encuesta y el Instrumento: el cuestionario, los datos fueron procesados en el programa SPSS en los cuales se obtuvieron datos estadísticos descriptivos e inferenciales los cuales estos últimos se obtuvieron para la prueba de hipótesis en la cual se acepta o rechaza la hipótesis nula o alterna (existe relación o no existe relación)
RIESGOS
Los riesgos que se pueden presentar es de acuerdo a los resultados obtenidos, si estos resultados son negativos no se debería divulgar porque serian perjudicial para la institución
BENEFICIOS
De los datos obtenidos, si estos resultados son positivos sería bueno divulgar estos resultados para otras instituciones puedan replicar y darse cuenta la relación que existe entre las variables
COSTOS
Para este trabajo según los resultados los costos son buenos ya que el investigador podrá publicar su trabajo a través de un artículo de investigación y será reconocido en el ambiente científico
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
El investigador será reconocido y obtendrá un estatus y nivel profesional
TIEMPO
Sobre la toma de información ha durado todo un año según lo mencionado en el título de investigación.
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recolectados se han obtenido de manera voluntaria y anónima por parte de los docentes encuestados, los cuales se les ha comunicado que la información recogida es solamente para la investigación y se mantendrá una confidencialidad de sus datos

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

.....

Apellidos y nombres

DNI N°

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017?	Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes Lima, 2017.	VARIABLE 1: Aprendizaje organizacional DIMENSIONES VARIABLE 1: Cultura del aprendizaje	TIPO DE INVESTIGACIÓN: investigación aplicada NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptiva y correlacional. MÉTODO: hipotético- deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental, transversal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Identificar cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso afectivo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Claridad estratégica Aprendizaje grupal	
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Sí, existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso normativo institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	VARIABLE 2: Compromiso institucional DIMENSIONES VARIABLE 2:	POBLACIÓN: 215 docentes MUESTRA: 138 docentes TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario
¿Cómo es la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017?	Establecer la relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Existe una relación entre el aprendizaje organizacional y compromiso de continuación institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima 2017	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuación	

