



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**El aprendizaje organizacional relacionado a las
competencias investigativas en docentes en época de la
Covid 19, en una facultad de una universidad pública
de Lima**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Educación y

Docencia Universitaria

AUTOR

Ana Sofía MIRANDA DÁVILA

ASESOR

Dra. Esther Mariza VELARDE CONSOLI

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Miranda, A. (2023). *El aprendizaje organizacional relacionado a las competencias investigativas en docentes en época de la Covid 19, en una facultad de una universidad pública de Lima*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Ana Sofía Miranda Dávila
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43105833
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1387-5415
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Esther Mariza Velarde Consoli
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25499163
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0182-4362
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	María Isabel Núñez Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06660027
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	César Daniel Escuza Mesías
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40818404
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Fidel Antonio Chauca Vidal
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	08657602
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.2.3. Educación Superior
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Universidad País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Centro poblado: Lima Urbanización: Unión</p> <p>Calle: Av. Nicolás de Piérola 300 Latitud: -12.047321 Longitud: -77.040144</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Ejemplo: 2020-2021
URL de disciplinas OCDE	<p>Educación https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Teoría organizacional https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.06.03</p>



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 063-DUPG-FE-2023-TR

En la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de setiembre de 2023, siendo las 10:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL RELACIONADO A LAS COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN DOCENTES EN ÉPOCA DE LA COVID 19, EN UNA FACULTAD DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA**, para optar el **Grado Académico de Doctora en Educación y Docencia Universitaria**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Doctora en Educación y Docencia Universitaria** a la **Mg. ANA SOFÍA MIRANDA DÁVILA**.

En señal de conformidad, siendo las 10:57 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. María Isabel Núñez Flores
Presidente

Dra. Esther Mariza Velarde Consoli
Asesora

Dr. César Daniel Escuza Mesías
Jurado Informante

Dr. Fidel Antonio Chauca Vidal
Jurado Informante



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú Decana de América

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado



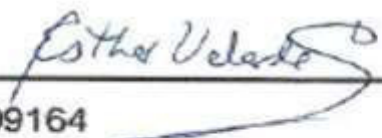
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI**, en mi condición de asesora acreditado con DICTAMEN VIRTUAL N° 0561-DUPG-FE-2021-TR de la tesis cuyo título es: **EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL RELACIONADO A LAS COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN DOCENTES EN ÉPOCA DE LA COVID 19, EN UNA FACULTAD DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA**; presentado por la Magister: **ANA SOFÍA MIRANDA DÁVILA**, para optar el grado el Grado Académico de: Doctora en Educación y Docencia Universitaria.

CERTIFICO, que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **9 %** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Firma del
Asesor


DNI:25499164



Huella digital

Nombres y apellidos del asesor:
ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis, con un cariño especial, a mis padres Rosa y Orlando, a quienes les debo mis logros y sueños. El ser profesional inició con el esfuerzo de ambos y hoy se los retribuyo con gratitud y esmero. Si hay algo que me llena de orgullo como haber realizado esta investigación, es el ser la persona que soy por mis padres, mis primeros y eternos maestros.

Asimismo, agradezco a mis familiares y amigos, quienes me han acompañado en varios momentos importantes de mi vida como este. Sus palabras y ánimos han sido el mejor aliciente para continuar con mis propósitos.

A todos ellos,

Muchas gracias con todo el corazón

*Si quieres construir un barco, no empieces
Por juntar personas y asignarles tareas y trabajos.
Más bien, enséñales a anhelar la infinita
Inmensidad del mar*

Antoine de Saint-Exupéry

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a la Dra. Esther Velarde, quien ha sido mi asesora de tesis y cada uno de sus consejos han sido útiles y fructíferos en la consolidación de esta investigación. Ella ha consolidado en mí las ansias de aprender y culminar esta tesis con la mayor dedicación y responsabilidad.

Quiero agradecer al Dr. Manuel Torres, quien, con sus consejos y apoyo incondicional desde hace varios años, me ha permitido aprender más sobre investigación. Asimismo, sus palabras de aliento han sido un gran soporte durante la consolidación de esta tesis.

De manera especial, agradezco a mis queridas Betzabeth y Guisella, grandes maestras y amigas que han sido mi soporte y guía durante este periodo. Su amistad y mi admiración por ellas hacen posible, también, la realización de esta tesis.

ÍNDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	12
1.2. Planteamiento o formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación de la investigación	18
1.4. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.5. Formulación de las hipótesis	21
1.5.1. Hipótesis general	21
1.5.2. Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco filosófico	22
2.2. Antecedentes de la investigación	24
2.2.1 Antecedentes nacionales	24
2.2.2 Antecedentes internacionales	26
2.3. Bases teóricas o teoría sustantiva	28
2.3.1. El Aprendizaje Organizacional-Conceptos	28
2.3.2. El Aprendizaje Organizacional en las empresas	31
2.3.3 Dimensiones del Aprendizaje Organizacional	33
Aprendizaje individual	33
Aprendizaje grupal	34

Aprendizaje en la organización	34
Cultura del aprendizaje	34
Transferencia de la información	35
Formación	35
2.3.4. La investigación en la Universidad	35
2.3.5. Competencias investigativas	37
2.3.6. Dimensiones de las competencias investigativas	39
Competencias cognitivas	39
Competencias tecnológicas	39
Competencias metodológicas	39
Competencias para gestionar la investigación	40
Competencias para el trabajo en equipo	40
2.4. Glosario de términos	40

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables	42
3.2. Tipo y diseño de investigación	43
3.3. Unidad de análisis	43
3.4. Población de estudio	44
3.5. Tamaño de muestra	44
3.6. Selección de muestra	44
Distribución de la muestra	45
3.7. Técnica de recolección de datos	51
3.8. Análisis e interpretación de la información	51

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	52
4.1.1 Análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos	52

4.2. Pruebas de hipótesis	55
4.3. Presentación de resultados	57
4.3.1. Análisis de normalidad	57
4.3.2. Análisis correlacionales	58
4.3.3. Discusión de los resultados (interpretación)	62
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	75
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	77

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Muestra considerando nivel educativo</i>	45
Tabla 2. <i>Muestra considerando el sexo</i>	46
Tabla 3. <i>Muestra considerando rango de edad</i>	47
Tabla 4. <i>Muestra considerando tiempo de servicios</i>	48
Tabla 5. <i>Muestra considerando categoría docente</i>	49
Tabla 6. <i>Muestra considerando condición laboral</i>	50
Tabla 7. <i>Confiabilidad del instrumento de Aprendizaje Organizacional</i>	52
Tabla 8. <i>Validez del instrumento de Aprendizaje Organizacional</i>	53
Tabla 9. <i>Confiabilidad del instrumento de Competencias investigativas</i>	54
Tabla 10. <i>Análisis de la validez de constructo de la prueba de competencias investigativas</i>	54
Tabla 11. <i>Análisis de normalidad de los datos de Aprendizaje Organizacional</i>	57
Tabla 12. <i>Análisis de normalidad de los datos de las Competencias Investigativas</i>	58
Tabla 13. <i>Correlación de las variables Aprendizaje Organizacional y Competencias investigativas</i>	59
Tabla 14. <i>Correlación de la dimensión competencias cognitivas y Aprendizaje Organizacional</i>	59
Tabla 15. <i>Correlación de la dimensión competencias tecnológicas y Aprendizaje Organizacional</i>	60
Tabla 16. <i>Correlación de la dimensión competencias metodológicas y Aprendizaje Organizacional</i>	60
Tabla 17. <i>Correlación de la dimensión competencias para gestionar la Investigación y Aprendizaje Organizacional</i>	61
Tabla 18. <i>Correlación de la dimensión competencias para el trabajo En equipo y Aprendizaje Organizacional</i>	61
Tabla 19. <i>Correlación entre las dimensiones de Aprendizaje Organizacional y Competencias Cognitivas</i>	62

RESUMEN

El presente trabajo es una investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo y tiene como objetivo analizar el aprendizaje organizacional vs las competencias investigativas en docentes de una universidad pública de Lima, para lo cual se utilizó un diseño no experimental y de alcance correlacional transversal. 126 docentes de las diversas categorías, principal, asociado y auxiliar conformaron la muestra estudiada. Dichos docentes debieron absolver los dos cuestionarios que se utilizaron para la recopilación de datos de las dos variables en estudio. Estos cuestionarios validados por sus autores, también debieron ser sometidos a los análisis respectivos para ratificar sus niveles de confiabilidad y validez en el contexto de la presente investigación; los resultados indican que así ocurrió. Los datos obtenidos fueron procesados con el apoyo del paquete estadístico SPSS en su versión 27 y de manera particular con el estadístico rho de Spearman. Los resultados informan de la existencia de relaciones estadísticas significativas y positivas entre ambas variables ($r = 0,84$ $p < ,001$) lo que permite respaldar la hipótesis general de investigación. También se han encontrado que las dimensiones del aprendizaje organizacional y las dimensiones de las competencias investigativas, se encuentran igualmente relacionadas, razón por la cual las hipótesis específicas, también han sido respaldadas en la presente investigación.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, competencias investigativas, capital intelectual, liderazgo.

ABSTRACT

The present work is a research carried out under the quantitative approach and aims to analyze organizational learning vs. research competencies in teachers of a public university in Lima, for which a non-experimental design and cross-sectional correlational scope was used. The study sample was made up of a total of 126 teachers from the various categories, principal, associate and auxiliary, who had to absolve the two questionnaires that were used for the collection of data on the two variables under study. These questionnaires validated by their authors, also had to be submitted to the respective analyses to ratify their levels of reliability and validity in the context in which the research is developed, which in fact happened. The data obtained were processed with the support of the SPSS statistical package in its version 27 and in particular with spearman's rho statistic. The results report the existence of significant and positive statistical relationships between both variables ($r = 0.84$ $p < .001$) which allows to support the general research hypothesis. It has also been found that the dimensions of organizational learning and the dimensions of research competencies are equally related, which is why the specific hypotheses have also been supported in this research.

Keywords: Organizational learning, research skills, intellectual capital, leadership.

INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales de gran intercambio de información y conocimiento, el aprendizaje organizacional se ha convertido en una pieza fundamental para generar valor a organizaciones diversas, pues permite que estas puedan alcanzar las metas que se han propuesto (Castañeda, 2010). Así, se colige que aquellas organizaciones que son más eficientes para generar y utilizar mejor el conocimiento son las que, inevitablemente, se convertirán en instituciones líderes en su ramo (Smith, 2008).

Se entiende entonces, que el aprendizaje organizacional les permite a las empresas la posibilidad real de construir un círculo virtuoso de conocimiento; generar, almacenar, transferir y modificar su comportamiento, de manera que puedan, nuevamente, construir conocimiento (Hult, Ketchen, & Resus, 2001). Todo ello les va a facilitar la toma de decisiones informadas y altamente efectivas (Camisón, Lapiedra, Segarra, & Boronat, 2002). Desde este punto de vista, Ejdys y Gedvilaite (2017), consideran que el aprendizaje organizacional está orientado, sobre todo, hacia la búsqueda de soluciones y a ubicar las mejores estrategias para seguir creciendo como organización. Esto va a implicar que se dejen de lado las rutinas que se han establecido a lo largo de los años, de manera que puedan ser modificadas por nuevos estilos de comportamiento que se adapten mejor al desarrollo socioeconómico de la institución (Lonial & Carter, 2013; Hurley, 2002).

Desde estos puntos de vista, se entiende que las organizaciones que se orientan al aprendizaje, saben actuar sobre las situaciones problemáticas y las diversas crisis que ocurren, porque comprenden que sobre ellas se puede generar aprendizaje y cuyo

conocimiento que se desprende de este aprendizaje, va a ser utilizado por la organización a resolver las situaciones difíciles que se presentan; además, claro está, le ha de ayudar a los trabajadores a realizar bastante mejor las tareas que les ha encomendado la organización (Garzón y Fisher, 2008). De esa forma, el aprendizaje organizacional va a brindarle a las empresas conocimiento y experiencias que pueden utilizarlas para proteger su éxito y sus recursos de una manera eficiente (Monavarian y Asgari, 2009).

Este tipo de aprendizaje no solo procede a nivel empresarial, sino también posee aplicación e importancia para las instituciones de nivel superior, es más y de acuerdo a lo señalado por Llano, (2003) la universidad, está llamada a ser protagonista, en la generación de nuevos conocimientos pues debe ser la líder en la generación de nuevas alternativas para que las diversas organizaciones se ajusten a las condiciones que demandan los nuevos (Dunphy y Stace, 2002; Patel y McCarthy, 2001), en caso contrario será, también, del escaso desarrollo del país. Como se puede apreciar, la universidad, debe cumplir un papel de primer orden e impostergable y esto la debe convertir en una institución importante para la sociedad, esto le demanda el transformarse en una organización que aprende.

Por las razones expuestas, la presente investigación tiene la aspiración de aportar a la reflexión de su relevancia, así como de consolidar el aprendizaje organizacional en la universidad. Además, se hace necesario aportar nuevos conocimientos respecto a la relevancia y el menester de formar competencias investigativas en la formación de los nuevos profesionales ligados al ámbito docente universitario.

A partir de lo terminado en la guía de elaboración de proyectos de investigación por parte de la casa de estudios, la organización de esta tesis de grado se ha estructurado en dos grandes partes. Por un lado, se presenta los fundamentos del problema y las bases teóricas de la investigación, las mismas que están expuestas a lo largo de los dos primeros capítulos. El primer capítulo aborda temas que abarcan el planteamiento del estudio hasta los procesos metodológicos. En el segundo capítulo se presentan lasteorías que fundamentan el tema objeto de esta investigación. Por otro lado, se exponen los trabajos de campo realizados y que, finalmente, van a permitir visualizar los análisis

estadísticos tendientes a probar las hipótesis formuladas. Es por eso que, en el tercer capítulo se aborda el trabajo empírico efectuado y que dan lugar a los resultados estadísticos, así como, también, el análisis teórico de los mismos. Por último, se da cuenta de la discusión de estos resultados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática

En el mundo de hoy, caracterizado por un gran proceso de globalización, las diferentes instituciones y organizaciones se ven enfrentadas a procesos de cambio permanente y a una velocidad a la que difícilmente se le puede seguir el ritmo, por lo que los esfuerzos que hacen estas organizaciones esta orientada a generarse amplias capacidades de adaptación que les permita resistir y lograr su permanencia en el mercado y eventualmente lograr mejores ventajas competitivas, (Ayuste, 2012). Esta característica, los veloces cambios que se producen, es relativamente nueva por lo que las empresas tienen que estar atentas a estos cambios, de manera que puedan anticiparse, adaptarse y aprovecharlos creativamente para lograr un mejor posicionamiento en el mercado.

Es necesario resaltar que si por eso de estas nuevas tecnologías llamadas TIC, han forjado decisivamente un proceso de cambios, por lo que las organizaciones han debido incorporarlas a sus procesos de gestión pues de lo contrario se quedarían rezagadas y con el peligro de desaparecer. Uno de los aspectos sustantivos a incorporar es la internet, en tanto va a permitir alcanzar un mayor rendimiento informático que a su vez permitirá la creación y desarrollo de nuevos sistemas como herramientas de gestión de clientes, de proyectos, de contabilidad y muchos más. Esto implica que están adaptando su metodología de trabajo y sus niveles organizacionales a las nuevas oportunidades y posibilidades que brinda las nuevas tecnologías, específicamente sobre

los procesos para la obtención de un nuevo conocimiento a través del aprendizaje organizacional.

En la actualidad, este aprendizaje, llamado también aprendizaje institucional, es uno de los objetivos centrales que se proponen alcanzar las organizaciones a lo largo de todo su desarrollo, por lo que, desde finales del siglo XX, se ha convertido en un objeto de estudio de mayor interés por parte de los investigadores, académicos y directivos de las instituciones en diversos lugares del planeta. Rejas (2012) considera que este aprendizaje es un proceso fundamental no solo para subsistir en este mundo tecnológico, sino y sobre todo, para lograr ventajas en la lucha por posicionarse de los mercados más complejos y dinámicos en los que se desenvuelven las organizaciones en estos tiempos.

Por estas razones, es que una institución que aprende en la sociedad del conocimiento se ha de convertir en una organización que tenga como característica sus capacidades para responder rápida y oportunamente a las exigencias del mercado de manera que se pueda adaptar e ir más allá de eso; es decir, que pueda evolucionar e incorporar nuevos procedimientos que optimicen su funcionamiento. Al respecto, Wei Choo (1999) destaca la capacidad integradora del aprendizaje a todo nivel como uno de los aspectos esenciales en toda organización que aprende. Con ello, se puede asegurar la sobrevivencia y el cambio organizacional a través de la extensión de las competencias de los trabajadores y de los grupos para que puedan innovar y transformar la empresa.

Así, las organizaciones requieren del aprendizaje de manera urgente, en la medida de que requieren tener una perspectiva muy clara que les permita distribuir y agrupar a los empleados de acuerdo a sus habilidades, de manera que estén en condiciones de crear y transferir conocimientos. Al mismo tiempo, se hace necesario que puedan cultivar aptitudes para la tolerancia, la discusión franca y el pensamiento holístico y sistémico (Castañeda y Fernández, 2007). Bajo estas consideraciones es que, los temas que están vinculados a estas organizaciones, los rasgos que las distinguen, así como los procesos asociados a su aprendizaje, sus estilos gerenciales y organizacionales que son responsables de su éxito, han logrado mantenerse como un tema crucial en tanto

tienen serias implicancias en el desarrollo de las organizaciones actuales, puesto que se orientan directamente al manejo eficaz de los activos intangibles, sobre todo lo que se refiere a la generación, uso y transferencia eficaz del conocimiento, fundamental en los tiempos actuales, tal como lo señala Sagastizabal (2009).

De acuerdo a lo indicado, es posible entender que el aprendizaje organizacional tiene como objetivo darle un espacio central a la concepción de aprendizaje, en sus aspectos vinculados a la generación de conocimiento, así como también en los aspectos vinculados a la trasmisión del conocimiento ya existente (Fassio y Rutty, 2017). Lo contrario a ello significaría, como señalan Gómez y Gómez (2018) que las organizaciones van a tener un conjunto de dificultades para entender con claridad las señales de lo que las rodea o simplemente no van a captar las necesidades de sus clientes con eficiencia, por lo que no van a proporcionar soluciones que resuelvan las demandas planteadas por sus clientes y eso podría significar la pérdida progresiva de ellos.

Así, la educación superior no puede quedar exenta de este proceso, ya que debe ejercer su rol crítico en el devenir del país. La Universidad, por su propia naturaleza, es una organización apta para aprender y generar su propio conocimiento y eso la convierte en una organización inteligente. Pero esta inteligencia no es solamente la suma de todas aquellas inteligencias propias de cada uno de los empleados de la institución educativa superior, por lo que pasa a convertirse en una unidad adecuada, sobre la base de la cultura que han generado estas inteligencias particulares. Por otra parte, y de acuerdo a lo señalado por Núñez, *et al.*, (2014) esta inteligencia organizacional debe estar en posesión de una identidad cultural claramente establecida, tanto desde la perspectiva teórica, como práctica y coherente, que la distinga del resto de organizaciones universitarias.

Los tiempos actuales obligan a la educación superior a cuestionarse cómo se está formando a los nuevos profesionales, a reflexionar sobre cómo es este profesional que se dará a la sociedad y a replantear el rol tanto de profesores como estudiantes, quienes deben convertirse en aprendices permanentes, donde el cambio, los conocimientos

nuevos y las modernas tecnologías, se encuentren siempre presentes. En este proceso, donde los conocimientos derivados del aprendizaje organizacional se han convertido en los recursos intangibles más notables, los docentes deben estar lo suficientemente preparados como para enfrentar los nuevos retos que se le plantean y para ello es necesario que puedan desarrollar competencias investigativas al más alto nivel.

La investigación como parte del quehacer del docente universitario, es una parte sustantiva y obligatoria de su actividad profesional, debido a que la universidad es una institución que se encarga de formar profesionales que puedan cumplir los requerimientos que demanda el mundo laboral. Esta actividad del docente se relaciona estrechamente con el desarrollo de competencias que le permita realizar investigaciones y por lo tanto generar y transmitir conocimientos nuevos. Esto debe significar un cambio sustantivo en la actividad docente pues ya no serán solo trasmisores de conocimientos que otros han desarrollado, sino productores de sus propios conocimientos. Por otra parte, la investigación se constituye en una pieza fundamental puesto que hace posible plantear alternativas nuevas y creativas para el aprendizaje permanente en relación con la profesión docente y al avance del conocimiento.

En esta línea Tobón, et, al. (2006) considera que dentro de las habilidades y competencias investigativas se deben considerar algunos aspectos, que pueden ir desde lo social, económico, político, hasta lo empresarial, de manera que se puedan desarrollar competencias que se acoplen a las nuevas condiciones. Esto implica que las universidades sean capaces de tomar posturas de mejora continua que los lleven al desarrollo de calidad educativa. Por su parte Rodríguez (2009), pone énfasis en el hecho de que la instrucción de docentes investigadores es imprescindible para el desarrollo de la investigación universitaria, pues ha de permitir a los estudiantes enfrentarse a las diferentes situaciones que se le presenten, aun aquellas en las que debe desarrollar conceptos y aplicarlos.

Por su parte, Bondarenko (2009) resalta la necesidad de que las instituciones, con la responsabilidad de formar a los futuros profesores, tengan la tarea de integrar las competencias investigativas al proceso de instrucción de los discentes. Ante ello, es

menester incentivar una cultura de investigación en estos docentes; sin embargo, la realidad informa de las deficiencias de esta formación. Así, por ejemplo, en un informe de la Concytec (2017), se indicó que en el Perú estaban en registrados 3374 investigadores en el 2016. De esta población, el 65% eran docentes que realizaban trabajos de investigación; este número solo representa el 2.6% del total de docentes universitario. Lo anterior refleja el motivo por el cual la producción científica de las universidades se encuentra en los últimos lugares a nivel latinoamericano. Como dato adicional, sólo 32 de las 143 universidades peruanas (22.4%) tienen una producción científica mayor a cero.

Estos datos del Concytec (2017) reflejan que nuestro país se encuentra por debajo de la media de los países de América en relación al número de investigadores: solo hay 0,2 investigadores por cada mil integrantes de la PEA. Esta cifra está bastante lejos de las reportadas por Chile con 6000 investigadores, Colombia con 13001, Argentina con 82407. Esto es comprensible, porque la inversión en el Perú en la rama de la investigación es pobre: apenas el 0,08 % de su PBI, diferente al 1,27 de Brasil y al 0,63 de Argentina. Como se aprecia, la inversión pública en investigación, a pesar de la importancia que tiene, esta bastante lejos de lo que se requiere para impulsar su crecimiento.

De acuerdo con lo señalado anteriormente es que se plantea este proyecto de investigación que busca responder a las siguientes preguntas de investigación:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿Qué relación existe entre aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Facultad de una Universidad Pública de Lima?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre el factor competencias cognitivas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?
- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre el factor competencias tecnológicas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?
- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre el factor competencias metodológicas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?
- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre el factor competencias para gestionar la investigación y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?
- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre el factor competencias para el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?

- ¿Cuál es el nivel de vinculación existente entre los factores del aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19?

1.3 Justificación de la Investigación

No se pueden ignorar los cambios vertiginosos de nuestras sociedades, por lo que las organizaciones tienen que tener la capacidad, casi automática, de adaptación de tal manera que puedan asegurar su existencia en el mercado. Por estas razones es que autores como Rodríguez (2018) y Garbanzo (2016), sostienen que toda organización, si quiere sobrevivir a la dinámica cambiante, tiene que aprender a responder de manera eficiente a los desafíos que ella entraña. Por ello, según Senge (2002), es menester que las organizaciones se interesen por sus procesos de aprendizaje, y, también, por la fomentación de este fenómeno, en la medida de que el aprendizaje involucra, de forma espontánea, la búsqueda del crecimiento.

De esta manera es que la universidad que pretenda ser competitiva tiene que lograr obtener ventajas con respecto a otras universidades, y que puedan ser sostenibles en el tiempo para que contribuyan con el desarrollo de la región y el país. Bajo estas consideraciones es que, los recursos humanos representan una firme ventaja competitiva, de manera que se debe atender prioritariamente este recurso para poder crear valor a la organización.

En otro plano, el desarrollo del presente trabajo de tesis pretende ofrecer los siguientes aportes:

- A nivel teórico, se ha de ofrecer a la comunidad académica, información teórica relevante sobre el estado actual del aprendizaje organizacional y las competencias investigativas, de manera que se puedan tomar estos aportes con fines de realización de investigaciones nuevas orientadas al logro de obtener

estrategias novedosas para la resolución de problemas en torno a la educación universitaria.

- A nivel práctico, ha de contribuir aportando datos empíricos sobre las dos variables que serán sometidas a estudio, que esperamos puedan servir de base para diseñar propuestas de solución oportunas, adecuándose equilibradamente entre la universidad y las exigencias actuales que la globalización impone para que puedan ser útiles para toda la comunidad académica.
- A nivel metodológico, la investigación debe aportar con la adaptación y validación de los dos instrumentos de medición que se van a utilizar; por un lado, se tiene el de aprendizaje organizacional y por otro lado el de competencias investigativas, que permitan luego establecer la vinculación entre ellas, en la muestra de estudio.
- A nivel social, la presente tesis pretende lograr beneficiar a toda la comunidad universitaria, en la medida de que sus resultados han de permitir perfilar un grupo soluciones para una mejor performance de los docentes y también de los estudiantes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Establecer si el aprendizaje organizacional se vincula con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Facultad de una Universidad Pública de Lima.

1.4.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar si la dimensión competencias cognitivas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

- 2) Precisar si la dimensión competencias tecnológicas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 3) Identificar si la dimensión competencias metodológicas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 4) Establecer si la dimensión competencias para gestionar la investigación se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID19.
- 5) Determinar si la dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 6) Precisar si las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

- El aprendizaje organizacional se vincula de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Facultad de una Universidad Pública de Lima.

1.5.2 Hipótesis Específicas

- 1) La dimensión competencias cognitivas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 2) La dimensión competencias tecnológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

- 3) La dimensión competencias metodológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 4) La dimensión competencias para gestionar la investigación se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 5) La dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.
- 6) Las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Explicar el enfoque epistemológico de la investigación supone entender básicamente el significado de la palabra Epistemología. Bunge (2015) la entiende como una parte de la filosofía que se ocupa del estudio de la investigación científica y los productos que son derivados de ella, por lo que se le puede considerar como la ciencia de las ciencias la misma que se articula a partir de la historia, la psicología, la sociología y la politología del conocimiento, lo que permite crear un verdadero sistema destinado a dar validez y confiabilidad al conocimiento.

En el mismo sentido, Robles, (2012) estima que la epistemología se orienta a la certificación y validez del conocimiento ubicado en el área de la investigación. Ello ratifica la legitimidad de la ciencia y la expresión cíclica del desarrollo de un producto científico que termina la relación sujeto-objeto, así como todos los procesos sobre los cuales se desarrolla la actividad investigativa. Por su parte Barrera (2010) considera que la epistemología está referida al estudio del conocimiento basado en evidencias tipificadas como científicas y que le permita realizar las aplicaciones prácticas que correspondan a la ciencia.

Desde estos puntos de vista, la Epistemología en tanto se ocupa del estudio del propio conocimiento y de los procesos que llevan a la generación de saberes y resolución de problemas; requiere enfocarse en el desarrollo del aprendizaje que ocurre al interior de las instituciones. Hoy, la información y el conocimiento son piezas clave en el desarrollo de una empresa, ya que esta se encuentra en permanente cambio. Así, el aprendizaje organizacional se convierte en una fuente poderosa que si es utilizada de forma estratégica puede crear grandes ventajas competitivas (Garza, et al., 2016; Oh y Han, 2018).

A pesar de varios autores consideran a la gestión administrativa como un aspecto estratégico en las organizaciones, todavía no existe acuerdo sobre el fenómeno del aprendizaje organizacional por lo que se puede considerar que es un tema que merece seguir siendo analizado y delimitado (Fasio y Ruty, 2017; Ortenblad. 2018). Existen una serie de teorías sobre el aprendizaje organizacional cada una con definiciones propias, pero no existen amplitud de conceptos que puedan ser aceptados en la medida de que no han sido capaces de describir con exactitud los medios a través de los cuales las organizaciones aprenden (Dimovski, et al., 2008). Seguramente estas son las razones por las cuales no hay una sola teoría o modelo sobre el aprendizaje organizacional que tenga una aceptación general, sobre todo porque ninguna de ellas es capaz de abordar, desde una perspectiva conceptual holística este problema (Hernaes, *et al.*, 2008).

Desde este punto de vista, autores como Chiva *et al.*, (2007) han destacado las complejidades de la delimitación del área de acción del aprendizaje organizacional haciendo énfasis en la confusión y desorden que existe al respecto, debido, sobre todo, al proceso evolutivo que naturalmente se sigue en un concepto que es tan dinámico como complejo. Es verdad que estudios de reciente data como los desarrollados Ortenblad (2018) estiman que los estudios y aportaciones teóricas sobre el aprendizaje organizacional deben continuar desarrollándose en la medida de que es un tema que esta, todavía, en el centro del debate con muchas preguntas y discusiones. También es verdad que autores como Field (2020) deben continuar realizándose los trabajos de investigación de manera que se puedan seguir aclarando los conceptos y procesos que permitan la unificación de las diversas propuestas y modelos teóricos.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Antecedentes Nacionales

Minami (2020), en su tesis, tuvo como objetivo evaluar la situación institucional que se presentó durante el proceso realizado durante la reacreditación realizada en una universidad privada, y que contribuyeron al desarrollo de su aprendizaje organizacional. Se presentó un estudio de caso y de enfoque cualitativo. La información resultante se obtuvo de un conjunto de entrevistas semiestructuradas a la muestra de estudio el que estuvo conformada por estudiantes, administrativos y autoridades quienes intervinieron en la etapa de recreación institucional. Se realizaron revisiones de un conjunto de documentos institucionales. Las evidencias mostraron la presencia de elementos fundamentales cuando se trata del aprendizaje organizacional; estas serían la cultura del aprendizaje, la cultura organizacional (Castañeda, 2015; Fassio & Ruty, 2017) y los aspectos socioculturales y políticos (Lipshitz, Popper & Friedman, 2002). Estos aspectos emergentes tienen directa vinculación con el modelo de gestión universitaria, así como de los contextos cultural, político y estructural (Claverie, 2013; Solé & Llinas-Audet, 2011).

Quispe (2019), en su tesis, tuvo como objetivo establecer el vínculo entre el aprendizaje organizacional y el desempeño en los docentes de una institución en Cieneguilla. Para el efecto se hace uso de un diseño no experimental de alcance correlacional. La muestra, de tipo probabilístico, estuvo compuesta por 157 profesores quienes debieron resolver dos cuestionarios, uno para cada variable, a los que se les determinó consistentes niveles de validez y confiabilidad. Los datos fueron procesados haciendo uso de estadísticos no paramétricos, los que, para el caso de las correlaciones, dan como resultado que en efecto existen correlaciones. Luego del análisis, los resultados indicaron que existe diferencias significativas entre los docentes considerando su género, así como también entre las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla.

Tello (2019), en su tesis, planteó como finalidad el de determinar la relación entre competencias investigativas y la actitud hacia la integración de las TIC en los universitarios de una institución privada de Chiclayo. Por esta razón, la investigación empleó un diseño no experimental y de nivel correlacional que hace uso de dos instrumentos de medición y una muestra de 60 estudiantes de los ciclos académicos

antes mencionados. Los resultados de esta tesis de grado indican que, efectivamente, existe una asociación significativa entre los fenómenos estudiados, lo que permitió alcanzar el objetivo planteado al comienzo.

En la tesis de Ambrosio (2018), se buscó determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso del docente en 4 instituciones públicas de ventanilla. respecto a la metodología, el enfoque fue cuantitativo; el diseño, no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, la muestra seleccionada fue de 153 docentes provenientes de las instituciones mencionadas. Se recurrieron a 2 instrumentos, los cuales tienen garantizada su validez y confiabilidad. El análisis de los datos fue procesado con la escala de estanoes para la prueba de las hipótesis descriptivas y el estadístico no paramétrico rho de Spearman para la prueba de las hipótesis correlacionales tanto en las variables completas como para las dimensiones que componen cada una de ellas. Los resultados logrados, informan de la existencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre las dos variables en estudio, así como también se han establecido correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y el aprendizaje organizacional docente. Estos resultados fueron calculados a un nivel de confianza de $p < 0,05$.

Luza (2017), en sus tesis, de la Universidad César Vallejo, presentó la tesis de maestría titulada “Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017”, que pretendía mostrar si los estilos de gestión tenían implicancias en el aprendizaje organizacional. El estudio es de corte cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance correlacional causal. Fueron 83 maestros de los dos niveles de la organización educativa a quienes se les aplicó como instrumento de recolección el cuestionario; estos tuvieron su respectiva validez y confiabilidad debidamente garantizada, pues alcanzaron valores bastante importantes. Los resultados alcanzados a partir del uso de análisis de regresión múltiple, revelaron que los estilos de gestión predicen con bastante precisión la presencia del aprendizaje organizacional en esta muestra de docentes.

En la investigación de Nagamine (2017), se tuvo como objetivo probar un modelo en el que se explique los factores para lograr las competencias investigativas, a partir de la metacompreensión lectora, estrategias y competencias docentes, en una universidad privada. Respecto al método, se partió de un diseño no experimental y de nivel predictivo y tomó una muestra probabilística compuesta por 92 alumnos de la facultad de Educación. La técnica principal fue la encuesta en la que aplicaron los instrumentos seleccionados para la recolección de datos que permitan realizar la prueba de hipótesis. Los resultados muestran que las variables independientes asignadas predicen de manera consistente las competencias investigativas, por lo que se puede afirmar que el modelo teórico propuesto para explicar la variable dependiente es consistente.

2.2.2. Antecedentes Internacionales

Calisto (2020), en la Universidad de Barcelona, tuvo como objetivo fundamental identificar los mecanismos de adquisición de las competencias investigativas en estudiantes de educación. En este propósito se utiliza un enfoque cualitativo y específicamente el método etnográfico, utilizándose también el estudio de caso. Todo esto con el objetivo de lograr un mejor nivel de análisis de los datos recogidos, los mismos que se lograron a partir de la utilización de un conjunto de técnicas cualitativas entre las que destacan la entrevista y el grupo focal. Los resultados muestran la existencia de relaciones que se producen a partir de las relaciones que se producen en el aula de clase y las habilidades investigativas. Igualmente se aprecia la coexistencia de percepciones que pueden ser muy distintas respecto de las habilidades investigativas.

Grützner (2019), en la Universidad del Rosario, tuvo como objetivo determinar el rol que juegan tanto la gestión del conocimiento como el aprendizaje organizacional en una organización educativa de Colombia. Así mismo, se procedió a analizar el papel del aprendizaje en la gestión del conocimiento, así como también se procedió a determinar cuáles son los obstáculos que no permiten aprender a la organización y sus colaboradores. Se utilizó el modelo 5I para evaluar los procesos que determinan el aprendizaje tanto en su nivel individual como grupal y organizacional que permitan

establecer cuáles son las prácticas efectivas que permiten el desarrollo del aprendizaje, pero también ha de permitir establecer cuáles son las debilidades y obstáculos que impiden el desarrollo de cada uno quienes pertenecen a la organización. Como consecuencia de esta investigación se ha establecido que cuando existen obstáculos para lograr el aprendizaje, no es posible que las organizaciones puedan desarrollarse y crecer de manera sostenida en el tiempo, por lo que hay necesidad de superar esos obstáculos de manera que se pueda garantizar el desarrollo al interior de la organización.

Soto (2017), en el Tecnológico de Monterrey, tuvo como finalidad reconocer los agentes que intervienen en el aprendizaje organizacional para el cambio educativo en los docentes de una escuela pública. Se trata de una investigación de corte mixto en los que se utilizan técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener los datos que permitan alcanzar los objetivos propuestos. Los resultados indican que sí se lograron alcanzar los objetivos, general y específicos en tanto se pudieron identificar que los docentes frente a grupo y los líderes del plantel, así como sus fortalezas y las áreas de oportunidad de ambos fueron los factores más implicados respecto del aprendizaje organizacional. Por otra parte, se pudo comprobar que las buenas prácticas docentes traen como consecuencia un aumento significativo del rendimiento de los estudiantes. También se pudo encontrar que la alta rotación de los puestos directivos tiene consecuencias negativas en el desarrollo del aprendizaje organizacional.

La tesis de Quiroz (2017), en Chile, tuvo como objetivo conocer el proceso de aprendizaje organizacional que lleva adelante UAL Chile. Desde este punto de vista, es que se lleva a cabo el presente estudio que finalmente permitirá tener claridad si es que aspectos sustanciales como la estructura organizacional y el liderazgo tienen una influencia decisiva en el propósito de transformar a esta empresa en una organización capaz de aprender. Para la consecución de estos objetivos se presenta una investigación de corte mixta con evaluaciones en un solo momento en el tiempo. Se tomó como muestra al total de los empleados de la compañía, quienes resolvieron el instrumento para medir el aprendizaje organizacional y liderazgo; también se procedió a realizar un análisis documental respecto a la gestión administrativa de la empresa. A partir de lo anterior, los resultados señalaron que existe una paradoja entre lo que afirma la

compañía UAL a través de la documentación presentada y en la cual afirma ser una organización de aprendizaje y lo que afirman los trabajadores para quienes consideran que la compañía aún está distante de lograrlo.

Fernández (2014), en la tesis doctoral presentada en la universidad de Murcia, tuvo como objetivo analizar la efectividad de la formación, cultura y el aprendizaje organizacional para el logro de las metas en el sector financiero. Por ello, se desarrolló un estudio empírico, de carácter multivariado. Las unidades de análisis estuvieron compuestas por 299 empleados y 81 oficinas de una entidad financiera. Los datos fueron procesados haciendo uso del modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados que se obtuvieron informan que la cultura que está más que implicada en el aprendizaje organizativo, el que a su vez contribuye a la formación de una cultura orientada al aprendizaje tal cual se postula en la literatura de las organizaciones que aprenden. Por otra parte, se ha encontrado, también, que la formación orientada al aprendizaje influye de forma directa en los resultados de la empresa. Estos resultados permiten concluir que, el capital humano es uno de los elementos sustantivos para alcanzar el éxito en las entidades financieras por lo que es necesario fomentar el aprendizaje organizativo que permita, además, crear conocimiento en la perspectiva de lograr ventajas competitivas.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 El aprendizaje organizacional: Conceptos

La importancia que ha ido cobrando el aprendizaje organizacional, como una fuente de ventajas competitivas, ha permitido el creciente interés de los intelectuales y las diversas instituciones, para profundizar en su estudio y aplicación. La literatura destaca la importancia del aprendizaje organizacional, pues a través de él las instituciones de cualquier nivel, estarán en condiciones de elaborar la información al nivel de conocimiento, gestionarlo, difundirlo y aplicarlo con el propósito de lograr ventajas competitivas y posicionarse mejor del mercado, (Fernández 2014). Por estas razones es que, en los tiempos actuales, el aprendizaje organizacional es una herramienta indispensable para perfeccionar el capital intelectual de las organizaciones, de manera que puedan ver aumentada su capacidad para enfrentar y resolver cualquier

tipo de dificultades, aun las más complicadas y buscar una mejor adaptación a su medio social y ambiental.

Son estas las razones por la que, el aprendizaje organizacional ha cobrado un especial interés por su estudio, por lo que es necesario poder definirlo y entenderlo de manera más clara con el fin de poder formarlo, desarrollarlo y utilizarlo. El aprendizaje organizacional ha sido definido considerando las tradicionales definiciones del aprendizaje humano; así tenemos que desde la perspectiva comportamental, es entendido como la posibilidad de adaptación empresarial que tienen las diversas instituciones y a partir de las cuales pueden modificar sus metas, normas y la propia toma de decisiones, por otra parte y desde el punto de vista cognitivo, a pesar de que el aprendizaje no representa un cambio inmediato en el comportamiento institucional, si lo va a hacer progresivamente de que vaya aumentando el stock de conocimientos que la organización va generando. Esto hace que surja la interrogante sobre si las organizaciones aprenden. García y García (2012) señalan que en efecto las organizaciones aprenden, solo que lo hacen a través de sus colaboradores.

Senge (2012), en su libro *La quinta disciplina*, es uno de los primeros autores que le ponen mucha atención al conocimiento y al aprendizaje en las organizaciones: subraya la importancia de la transformación de las instituciones en organizaciones inteligentes y en este punto destaca el papel de los seres humanos de quienes dice, que son aprendices por naturaleza, por lo que al constituirse como un grupo de personas que aprenden, es posible construir una organización inteligente que es capaz de generar resultados excepcionales lo que ha de permitirles alcanzar las metas que se han establecido no solo como organización sino también como personas.

Otros autores como Argyris y Schön (2001), ofrecen una definición que fue rápidamente aceptada y en ella plantean que, mediante el aprendizaje organizacional, los miembros de una institución son capaces de detectar errores y anomalías con el fin de corregirlas a través de una reestructuración de la teoría de acción propia de la entidad, integrando así los resultados de sus investigaciones en un mapeo e imágenes organizacionales (p. 58). Por su parte Nonaka y Takeuchi (2014), consideran que el

aprendizaje se vincula de manera directa con el conocimiento organizacional en la medida de que al convertirse en organizaciones que aprenden, son capaces de transformar la información que se ha acumulado, en conocimiento de la organización, lo que luego ha de dar lugar a la gestión del mismo.

Visto así, el aprendizaje organizacional se ha erigido en uno de los aspectos trascendentales para las empresas, en la medida de que este tipo de aprendizaje les permite mejores y más fáciles procesos de adaptación frente a los cambios, y, además, les permite asimilar las nuevas tecnologías que les de mayores ventajas respecto de otras empresas. Argyris (2009) afirma que los cambios en el comportamiento de las organizaciones o de sus miembros se producen cuando reciben otros conocimientos que incrementan sus competencias para su accionar y en este proceso pueden presentar diferencias significativas de acuerdo a su cultura, medio social y momento histórico.

Por su parte Castañeda y Fernández (2007), consideran que el aprendizaje organizacional es un proceso que tiene sus bases en el aprendizaje individual y a través del cual las instituciones son capaces de crear y organizar el conocimiento, que les permita adaptarse eficientemente a los permanentes cambios que se presentan en el entorno y/o liderarlo. Atendiendo a estas consideraciones, las organizaciones se hacen conscientes de la fundamental importancia que tiene el aprendizaje, razón por la cual deben incorporar nuevas formas de gestión de aprendizaje realmente innovadores y novedosos (Cardona y Calderón, 2006) de manera que puedan alcanzar altos estándares de calidad, eficiencia, productividad y satisfacción del cliente.

Considerando lo anteriormente señalado, es posible establecer que el aprendizaje organizacional es un agente relevante para la presencia beneficencia en el desempeño laboral. Por tanto, es necesario determinar sus formas de funcionamiento de manera que se pueda utilizarlo tomando en cuenta las necesidades e intereses de la institución (Barrera, 2011). Así, la variable aprendizaje organizacional se vuelve un instrumento de mayor importancia en la que participan de manera activa cada uno de sus miembros y en la que se sienten en libertad de desarrollar y expresar su creatividad que conduzcan al cambio y a la optimización del trabajo de cada uno de sus miembros (Mayorca, 2010).

Se debe resaltar, también, la importancia del aprendizaje organizacional para las empresas que pretenden conservar y proteger sus recursos humanos, razón por la cual deben de fomentar un clima laboral que permita realizar las funciones de forma eficiente y saludable para sus colaboradores (Salvatierra, 2013).

2.3.2 El aprendizaje organizacional en las empresas

El interés por el aprendizaje organizacional se está incrementando progresivamente debido a que los incesantes cambios en el mundo empresarial obligan a que las organizaciones busquen nuevas alternativas para poder competir en un mercado cada vez más exigente y complicado (Madero y Murgueitio, 2012), lo que lo convierte en una de las piezas más importantes de atender en los nuevos tiempos que nos ha tocado transcurrir. Los diversos estudios desarrollados sobre este tema, van a ubicar al aprendizaje organizacional como una organización que aprende, pero también hace referencia a los comportamientos que se suceden al interior de estas organizaciones que aprenden.

Haciendo algunas precisiones al respecto, se puede señalar que la organización que aprende es aquella que se organiza de manera tal que garantiza que el cambio, la creatividad, la innovación, la flexibilidad y el progreso de la empresa estén siempre presentes. En esta línea se pronuncia Senge (2012) para quien las empresas deben permitirles a sus trabajadores la posibilidad de crear y obtener los resultados que esperan, de generar formas diferentes de pensar, de aspirar a obtener logros mayores a partir de los aprendizajes y el desarrollo del conocimiento en su conjunto. De todo esto se desprende que el aprendizaje organizacional ha de permitir que las organizaciones y sus miembros aprendan, por lo que el papel del directivo es sustantivo no solo por lo que el aprende, si no por lo que la organización en su conjunto aprende.

Todo este proceso deja en evidencia que los cambios paradigmáticos, son una necesidad para adecuarse a las realidades nuevas que ponen al conocimiento y al aprendizaje en el centro de la atención empresarial y en las que la correcta gestión del capital humano se ha convertido en un punto fundamental para todas aquellas

organizaciones que aprenden. El resumen de todo lo señalado indicaría que los nuevos tiempos tiene como características las siguientes: (a) vivimos en una sociedad que privilegia el conocimiento, (b) la colaboración debe integrar a los miembros de una organización y (c) la velocidad de los cambios. Senge (2012) denomina *organizaciones inteligentes* a aquellas que son capaces de adaptarse a los nuevos entornos.

En la visión de Senge (2012) se debe entender que la organización inteligente u organización que aprende es aquella cuyos colaboradores tiene la posibilidad de participar de manera activa en la perspectiva de alcanzar las metas que se proponen, exponiendo sus conocimientos y su capacidad para aprender a aprender en equipo. Todo esto es posible si la empresa está preparada para adaptarse a los procesos de cambio que ocurren continuamente, manteniendo su identidad y su perspectiva de futuro, en la que sus integrantes puedan expresar su potencial creativo, (Guevara y Morales, 2011).

Es posible desprender de lo anterior que el aprendizaje organizacional no se presenta de manera automática, sino que en su proceso requiere la presencia de condiciones institucionales específicas (Castañeda y Fernández, 2007). La primera condición que se debe tener presente y de necesario cumplimiento, es la cultura del aprendizaje, la misma que es caracterizada por ser la conexión que vincula el compartir conocimiento con la resolución de problemas específicos de la institución. También se pueden considerar indicadores como la participación de los colaboradores, confianza y colaboración (Unsel, et al., 2005). En todos los casos la cultura del aprendizaje debe ser robusta, muy fuerte puesto que una cultura débil no va a permitir que el conocimiento se pueda compartir y menos desarrollar.

La segunda condición para que ocurra el aprendizaje organizacional es la formación de los colaboradores, en la medida de que esto asegura el adquirir conocimientos y competencias específicas que van a mejorar su desempeño laboral y con ello se va a beneficiar a la organización (Pineda, 2013). Las investigaciones realizadas han demostrado que las instituciones que han implementado programas de formación, cuentan, después, con trabajadores más eficientes y productivos que aquellas organizaciones que no lo hicieron.

La tercera condición que se impone es la claridad estratégica, la misma que está basada en el conocimiento que tienen los colaboradores en los objetivos de la organización, así como las estrategias que se han trazado para alcanzarlas. Como se desprende de esto, el conocimiento que pueden tener los colaboradores, va a contribuir de manera decisiva en el logro de las metas trazadas (Wright, 2007).

La cuarta condición está referida al soporte organizacional que debe existir y que está referido a las condiciones de infraestructura, a la tecnología implementada que facilite el intercambio y desarrollo del conocimiento, igualmente se refiere a los recursos físicos y en menor medida a la presencia de los líderes, con todo ello es posible lograr altos niveles de desarrollo y de éxito en las organizaciones (Kwan y Cheung, 2006).

En resumen, se puede afirmar que en las organizaciones que aprenden son todas aquellas en las que los colaboradores de todo nivel, tienen la posibilidad de gestionar su futuro a través del conocimiento, pero también de su propia capacidad para aprender y expresar todas sus posibilidades creativas (González Vargas, 2012).

2.3.3 Dimensiones del Aprendizaje organizacional

Considerando lo señalado líneas arriba en las que se deja establecido que en el aprendizaje organización intervienen una serie de factores como el trabajo en equipo, la formación, el aprendizaje individual y grupal, etc., es que se han establecido las dimensiones que componen esta variable y que se presentan a continuación:

- **Aprendizaje Individual:** se le va entender como un proceso, regularmente, deliberado a través del cual los seres humanos van a obtener un conocimiento nuevo como producto de la transformación efectuada a la información adquirida previamente. Este nuevo conocimiento debe modificar algunos hábitos y patrones de conducta, en la medida de que va a mejorar sus habilidades y capacidades de orden cognitivo, de manera que pueda mejorar sus

comportamientos respecto del aprendizaje y los beneficios derivados de él.
(Martínez y Ruiz, 2002, p. 4)

- **Aprendizaje Grupal:** García y Dutschke (2007) afirman que este tipo de aprendizaje es un proceso a través del cual se deben desarrollar un conjunto de competencias en los trabajadores con la finalidad de lograr los resultados que previamente se han trazado en la institución. La base de este tipo de aprendizaje es el trabajo conjunto, en equipo, de manera que se pueda generar el conocimiento necesario para el funcionamiento óptimo de la empresa. La clave de todo este proceso consiste en la acción conjunta en términos de pensamiento, el diálogo y el intercambio de información entre los miembros de la institución.

- **Aprendizaje en la Organización:** En los nuevos tiempos el aprendizaje ha pasado a formar parte del desarrollo natural de las empresas de manera que, si no se le toma la atención debida, puede pasar inadvertida, razón por la cual se debe considerar en todo el proceso de planificación anual de las instituciones, en la medida de que está presente en todo el desarrollo de la empresa. De acuerdo a lo planteado por García y Dutschke (2007), las organizaciones aprenden, preferentemente, a través del trabajo conjunto, de manera que puedan estar en condiciones de desarrollar las competencias necesarias que les permitan enfrentar con éxito las exigencias del medio empresarial.

- **Cultura del Aprendizaje:** en razón a la propia conceptualización de cultura, esto va a implicar la puesta en marcha de un conjunto de valores, procedimientos, procesos, métodos y prácticas que se plantean como meta que los colaboradores de una empresa tengan la posibilidad de incrementar sustantivamente sus conocimientos, experticia, capacidades y rendimiento. Un aspecto importante a tener en cuenta es que, los colaboradores deben estar convencidos que aprender es una parte natural del desarrollo de la organización y no una obligación que se les impone verticalmente. Solo así el trabajador se hace involucrar en el proceso de mejora del potencial humano.

- **Transferencia de la información:** Esta referida al conjunto de acciones orientada hacia la difusión de la información, pero también de la experticia y habilidades acumuladas que puedan promover la utilización y la aplicación del conocimiento al interior de la empresa. En este proceso lo que se busca es que el conocimiento pueda ser rápidamente incorporado a una cadena de valor, de manera que se asegure un retorno económico importante para la empresa. Como señala Rodríguez (2005), el conocimiento debe tomarse como un elemento sumamente valioso, difícil de conseguir e imposible de ser sustituido, lo que lo convierte en un activo estratégico altamente apreciado por la empresa y que debe ser, prioritariamente, mantenido al interior de la organización.

- **Formación:** debe ser entendida como una herramienta que permite la mejora y el cambio en el desarrollo de las políticas empresariales de toda organización inteligente, en tanto las mantiene permanentemente actualizadas a través de sus colaboradores y del conocimiento que van adquiriendo y de las habilidades que van desarrollando lo que ha de permitirles a las organizaciones alcanzar los objetivos que se propusieron (Senge, 2012).

2.3.4 La investigación en la Universidad

Se ha dicho y con mucha razón que la educación de nivel superior es la base fundamental para construir una sociedad que se adecue a los nuevos tiempos: la sociedad del conocimiento. Sin duda es una tarea bastante complicada, si se tiene en cuenta que los alumnos que llegan a la universidad deben pasar un largo proceso de formación que le permita dejar de lado ciertas maneras de ver y entender las cosas y construir nuevas formas de pensar y de generar las competencias adecuadas que les faculte llegar hacer profesionales especializados y calificados, capaces de analizar y entender los cambios y evolución de la ciencia y las sociedades, con la rigurosidad científica que los hechos demandan, de manera que siempre estén en condiciones de proponer las alternativas necesarias (Hernández, 2009).

Es en este contexto, es notoria la trascendencia que representa la alianza entre el desarrollo de competencias y el proceso de aprendizaje-enseñanza que se requieren para

el ejercicio de una profesión y dentro de estas competencias, sin duda, las de investigación fundamentales para la generación de los nuevos conocimientos y nuevos desarrollos de la ciencia y tecnología que deben ponerse al servicio del crecimiento del país y de las (Ramírez y García, 2010). Siguiendo lo propuesto por Morales (2016), el estudiante tiene que reunir las condiciones en la formación de su propio conocimiento sobre la base de las investigaciones que va desarrollando y que les debe permitir potenciar, no solo su capacidad de aprendizaje, sino también su capacidad de resolver problemas y de enfrentar satisfactoriamente los cambios que se van produciendo en el medio social.

Sin embargo y a pesar de la manifiesta importancia de la investigación en el mundo universitario, la realidad nos dice que estamos bastante atrasados en esta materia. El informe de SUNEDU (2017), muestra que las cifras de investigadores y de investigación son bastante bajas si se comparan con los otros países de la región. Según el Concytec (2017), en el Perú, apenas se cuenta con 0.2 de profesionales dedicados a la investigación por cada 1000 integrantes de la población económicamente activa. Sobre los programas de financiamiento para la investigación, nuestro país también se encuentra por debajo de los otros países. En el año 2017, Colombia destinó el 0.24 % de su PBI en investigación y desarrollo, mientras que Brasil asumió el 1.27% y Argentina el 0.63% (Concytec, 2017). Nuestro país apenas consideró el 0.08% de su PBI en I+D, y en estas condiciones no es mucho lo que se puede avanzar.

Es verdad que el panorama actual de las universidades no permite el desarrollo de las investigaciones a gran escala y con altos estándares de calidad; por ello, es necesario revisar todo lo avanzado al respecto, de manera que se pueda proponer alternativas y estrategias significativas de mejora sobre las competencias de los docentes en estas tareas. La formación del docente investigador es una necesidad imperiosa de lograr, si se quiere que la Universidad alcance altos niveles de calidad. Esto implica, también, un incremento sustantivo de los recursos económicos que garanticen el desarrollo de investigaciones de largo aliento, así como mejorar la ubicación de la Universidad en las esferas nacional e internacional (Sancho et al., 2011).

2.3.5 Competencias investigativas

En el mundo laboral de hoy, se ha vuelto necesario que las universidades puedan formar a sus estudiantes sobre la base del modelo de competencias que les garantice adecuarse convenientemente a las nuevas exigencias del mercado, caracterizado por demandar la presencia de profesionales con las competencias suficientes que les permita enfrentarse a los desafíos laborales de su contexto (Tobón, 2013). Se entiende que la competencia está referida a todas aquellas condiciones que debe tener un individuo y que le han de permitir encarar y resolver las diferentes situaciones que se le presenta en el medio social, laboral, académico, etc., lo que implica que los nuevos profesionales deben ser formados de una manera integral y eso incluye la formación de competencias para la investigación.

De esta manera se espera que el estudiante tiene que ser capaz de ir construyendo su conocimiento a partir de lo que va investigando. Para poder desarrollar esto, el estudiante, particularmente el estudiante de educación, debe ser capaz de aprender a aprender, de resolver los diversos problemas que se presente y de adecuarse con relativa facilidad a los cambios vertiginosos del mundo, aún sin la presencia del profesor, quien debe ir convirtiéndose en un verdadero guía del aprendizaje (Sanromány Morales, 2016). De acuerdo a lo señalado, Muñoz et al. (2016) señalan que el término competencias se relaciona a la incorporación de los conocimientos con las habilidades, capacidades y actitudes que le han de permitir al estudiante y futuro profesional, desempeñarse con éxito en las distintas actividades que deba enfrentar y cumplir.

Garrido et al. (2019) sostienen que son estas las razones por las cuales las universidades deben instruir a sus estudiantes en las competencias investigativas que les permitan aprovechar debidamente la gran cantidad de información y conocimientos que, sin duda, ha de permitirles adaptarse mejor a las nuevas condiciones del desarrollo científico y tecnológico. Así, podrán convertirse en profesionales con altas competencias y verdaderos promotores del cambio y desarrollo de sus sociedades. Pero una de las condiciones para que esto ocurra, es que los docentes deban poseer las

competencias investigativas necesarias. El punto de partida es sencillo; nadie puede dar lo que no tiene, por tanto, nadie puede enseñar lo que no sabe.

Lamentablemente la realidad nos indica que esto no ocurre y eso se observa claramente en el número de investigaciones que cada año se realizan en las universidades de nuestro país. De acuerdo a lo reportado por el Concytec, (2017) y Sunedu, (2017), en el año 2016 el número de investigadores universitarios era de 2192, lo que representa el 2,6 % del total de docentes de las universidades peruanas. Esto, por supuesto, tiene como efecto inmediato el bajo rendimiento en la producción científica: solo 32 de las 143 universidades que existen en nuestro país, son las que tienen algún nivel de producción científica.

Todo esto podría explicarse, entre otras razones, por la carencia de los docentes acerca de las competencias investigativas necesarias. Al respecto, Correa (2009) señala que la capacidad técnica de los docentes para el desempeño eficiente de su quehacer profesional, se ve limitada por el hecho de no contar con las suficientes competencias investigativas (p. 214); lo que deja claramente establecido que las competencias investigativas trascienden el marco de la investigación y se aplica a todos los ámbitos del quehacer profesional. Por tal motivo, es necesario potenciar el desarrollo de estas competencias, porque ellas garantizan que las universidades puedan elevar su calidad académica científica (Campos, et al., 2013).

En síntesis, para el desarrollo de un proceso de una investigación científica se hace necesario contar con las competencias investigativas correspondientes, las que se pueden entender como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes para desarrollar procesos de investigación de manera regular (Jaik, 2013), además estas competencias se relacionan de manera directa con determinadas habilidades como la observación, registros, experimentación, interpretación y redacción de artículos (Rivero, 2017). En resumen, se puede afirmar, como señala Cuevas et al. (2011), que las capacidades investigativas incluyen una serie de características particulares que debe tener todo investigador, como son el pensamiento crítico, la comunicación oral y escrita, análisis, abstracción y síntesis.

2.3.6 Dimensiones de las competencias investigativas

Tomando como referencia lo señalado en las diversas versiones sobre las competencias investigativas, es que se ha dividido esta variable en cinco dimensiones, las mismas que en su conjunto tratan de explicar el significado real de lo que son estos tipos de competencias. Así tenemos:

- **Competencias cognitivas:** están referidas al conjunto de operaciones mentales, que tiene como propósito que los docentes procesen y asimilen la información que recibe del medio externo y la transforme en conocimiento. Esto va a significar que el pensamiento se ponga en actividad, de manera que los procesos cognitivos que allí transcurren generen el conocimiento y también el pensamiento. Bajo esta percepción, Hernández (2006) afirma que las competencias cognitivas están muy relacionadas a las nociones de inteligencia, de aprendizaje y de experiencia, por las que una persona puede desarrollarse cognitivamente y realizar actividades complejas, así como prever problemáticas futuras.
- **Competencias tecnológicas:** se conceptualiza como el conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes en el manejo de recursos tecnológicos (multimedia, informativos y comunicativos). Por tanto, este tipo de competencia logra que los individuos puedan manejar con habilidad las computadoras, plataformas con la intención de investigar, almacenar, producir y reproducir conocimiento a través de las redes que existen en el mundo académico (Gisbert y Esteve, 2011).
- **Competencias metodológicas:** están referidas al conjunto de conocimientos e información pertinente que requiere tener un docente para desempeñar con éxito sus tareas académicas. Desde esta perspectiva, es vital que el docente tenga el dominio teórico que su cargo demanda y por el que ha sido formado y que lo capacita para poner en práctica lo aprendido en contextos laborales concretos,

así como realizar procesos para solucionar cualquier problemática de forma novedosa y autónoma.

- **Competencias para gestionar la investigación:** Se refiere al conjunto de habilidades que el investigador ha desarrollado para administrar correctamente todos los procesos de investigación. A nivel internacional, ha quedado claro que desarrollar la ciencia es la ruta a seguir para que un país progrese. Desarrollar la tecnología es siempre un paso adelante en el avance de la sociedad, en tanto sin el desarrollo científico y tecnológico no es posible generar economías estables y robustas en un país. Por estas razones es necesario generar investigaciones y gestionarlas convenientemente, para así superar las adversidades que puedan surgir en la sociedad y alentar la formación y desarrollo de personal capacitado para hacer frente a dichas adversidades y, en general, a cualquier reto de la sociedad (Torres y Jaimes, 2015).
- **Competencias para el trabajo en equipo:** se refiere al conjunto de condiciones personales y profesionales que hace posible su participación en la búsqueda de objetivos comunes, aún si eso significa dejar de lado los intereses personales por aquellos que son objetivos del equipo. Así, actualmente se considera a este tipo de trabajo una pieza fundamental y una ventaja competitiva. Su gran importancia ha provocado un cambio en la manera de trabajar, incrementado el número de equipos de trabajo. Según Gil et al. (2008), esta competencia participativa va a incidir sustantivamente en el aumento de la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo. Por ende, son cada vez más frecuentes el empleo de equipos en las organizaciones

2.4 Glosario de términos

- **Aprendizaje:** Es el proceso que pretende modificar los conocimientos, pero también las capacidades, destrezas, comportamientos, y valores que son resultado del estudio, la experticia, la capacidad de razonamiento y la observación. Todo esto hace que el aprendizaje se convierta en una de las

funciones mentales de mayor relevancia para el conjunto de los seres humanos, en particular.

- **Aprendizaje organizacional:** Entendido como el proceso por el que los miembros de una organización detectan errores o anomalías. Tras ello, estos mismos miembros las corrigen reestructurando la teoría de acción sustentada por la organización, incluyendo en los mapas e imágenes organizacionales aquello que hayan podido descubrir y enmendar (Argyris y Schön, 2001).
- **Conocimiento:** Es la información que los seres humanos poseen en su mente de manera particular y subjetiva, vinculadas con eventos, procedimientos, conceptos, análisis, puntos de vista, observaciones y demás condiciones que son o no de utilidad, específicos o separados como estructuras (Alavi y Leidner, 2003).
- **Competencias investigativas:** Se pueden entender como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes para desarrollar procesos de investigación de manera regular (Jaik, 2013).
- **Competencias docentes:** Esta referida al conjunto de habilidades y capacidades que posee el docente y que le han de permitir afrontar exitosamente las dificultades, conflictos y demás problemas que de manera habitual se presenta en el aula de clase y/o institución educativa (Perrenoud, 2004).
- **Gestión del conocimiento:** Esta referida a la capacidad de las instituciones para desarrollar conocimientos nuevos, distribuirlos entre los colaboradores que tiene la organización para después expresarlos en productos, servicios y sistemas. Por estas razones es que la creación de conocimiento organizacional es la pieza angular sobre la cual las diversas instituciones tienen la posibilidad de desarrollar procesos de innovación (Nonaka y H. Takeuchi, 2012 p. 90).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de las variables

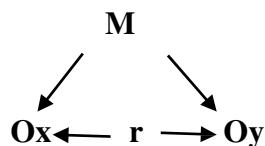
Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Aprendizaje organizacional	Esta referido al proceso a través del cual los integrantes de una empresa son capaces de identificar errores, los cuales van a ser corregidos haciendo uso de procesos que permitan reestructurar la teoría de acción que rige a la institución, incorporando los resultados de sus estudios al curso de acción organizacional (Argyris y Schön, 2001)	Aprendizaje individual	Indagación laboral, generación de conocimientos, ejercicios cognitivos
		Aprendizaje grupal	Intercambio de información, trabajo grupal, circulación de conocimiento
		Aprendizaje en la organización	Producción de nuevos conocimientos, ejercicios de cambio
		Cultura organizacional	Recompensas a la generación de conocimientos, colaboración reciproca
		Transferencia de información	Publicación de la información, conversaciones laborales, canales informativos
		Formación	Preparación, información de los procesos laborales, incorporación de nuevas técnicas y procesos
Competencias investigativas	Se pueden entender como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes para desarrollar procesos de investigación de manera regular (Jaik, 2013)	Competencias cognitivas	Ideas nuevas, recolección y análisis de la información
		Competencias tecnológicas	Utilización eficiente de software, programas, análisis de datos
		Competencias metodológico	Análisis e interpretación de datos, organización de la información.
		Competencias para gestionar la investigación	Reporte de Investigación, organización de datos, manejo de la información.
		Competencias para trabajar en equipo	Manejo de grupos, escucha los puntos de vista diversos, colaboración

3.2 Tipo y diseño de investigación

Considerando los propósitos del presente trabajo de tesis, el tipo de investigación que se hizo necesario utilizar fue el de tipo básica, siguiendo lo formulado por Sánchez y Reyes (2015), quienes plantean que la investigación básica tiene como finalidad lograr obtener conocimientos nuevos y abrir nuevas líneas de investigación, de manera que se pueda estar en condiciones de formular teorías o modelos teóricos científicos sustentados sobre la base de leyes y principios.

El diseño de la investigación que se impuso utilizar en el presente estudio, fue el no experimental y de nivel correlacional, en la medida de que lo que se pretendió fue establecer si las variables que se estudian, aprendizaje organizacional y competencias investigativas, se encuentran vinculadas entre sí (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La relación entre las variables se grafica de la manera siguiente:



M = muestra

Ox = aprendizaje organizacional

Oy = competencias investigativas

r = correlación entre variables

3.3 Unidad de análisis

Estuvo compuesta por el número total de profesores de todas las categorías de una Facultad de una Universidad Pública de Lima.

3.4 Población de estudio

La población de estudio fue constituida por todos los docentes de una Facultad de una Universidad Pública de Lima que en total suman 186.

3.5 Tamaño de Muestra

La muestra que se seleccionó fue calculada a partir del total de docentes de las diferentes categorías de la Facultad tomada como población. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula diseñada por Sierra Bravo (2003):

$$n = \frac{N * G^2(P * Q)}{E^2(N - 1) + G^2(P * Q)}$$

Despejando la fórmula se tiene lo siguiente:

$$n = (186)(1.96)^2(0.5*0.5) / (186-1)(0.05)^2+(1.96)^2(0.5*0.5)$$

$$n = (186)(3.8416)(0.25) / (185)(0.0025) + (3.8416)(0.25)$$

$$n = 178.6344 / 0.4625 + 0.9604$$

$$n = 178.6344 / 1.4229$$

$$n = 125.5424$$

$$n = 126$$

3.6 Selección de la Muestra

La muestra fue seleccionada de manera probabilística y tipo estratificada, por lo que la misma fue distribuida de acuerdo a la categoría docente de pertenencia. Bajo estas consideraciones la distribución muestral se hizo considerando la técnica de muestreo aleatorio y por afijación proporcional.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Tabla 1

Muestra considerando el nivel educativo

Ciclo	f	%
Inicial	17	13.5
Primaria	29	23.0
Secundaria	80	63.5
Total	126	100.0

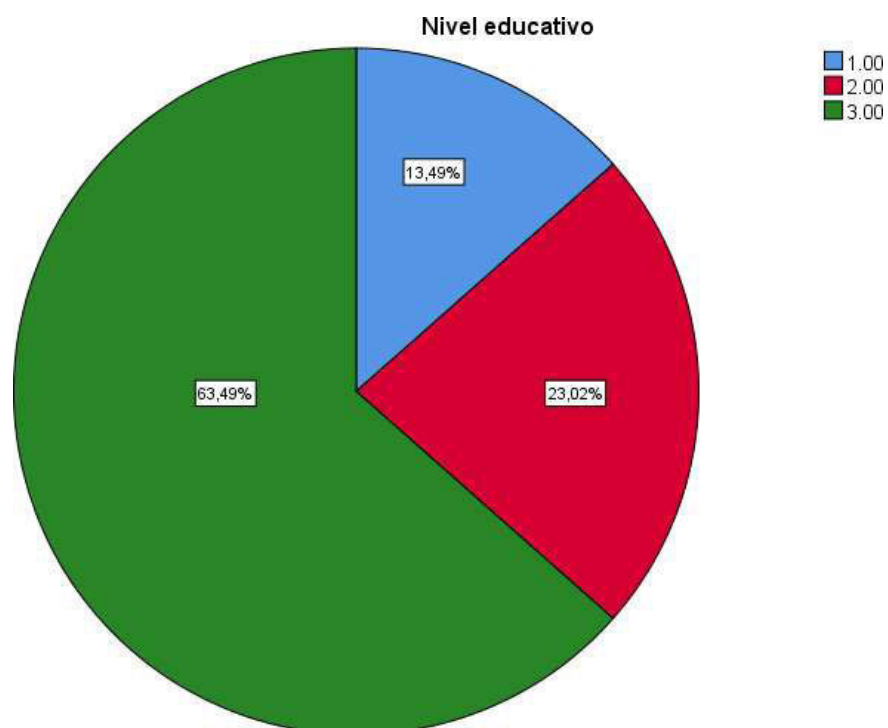


Figura 1: Muestra por nivel educativo

Tal como se presenta en la Tabla y figura 1, los datos reportados informan que la muestra se ha dividido en tres partes, de las cuales el 13.5% corresponden a los docentes del nivel inicial, el 23.0% pertenecen al nivel de primaria y el 63.5% al nivel de secundaria.

Tabla 2

Muestra considerando el sexo

Sexo	f	%
Varón	67	53.2
Mujer	59	46.8
Total	126	100.0

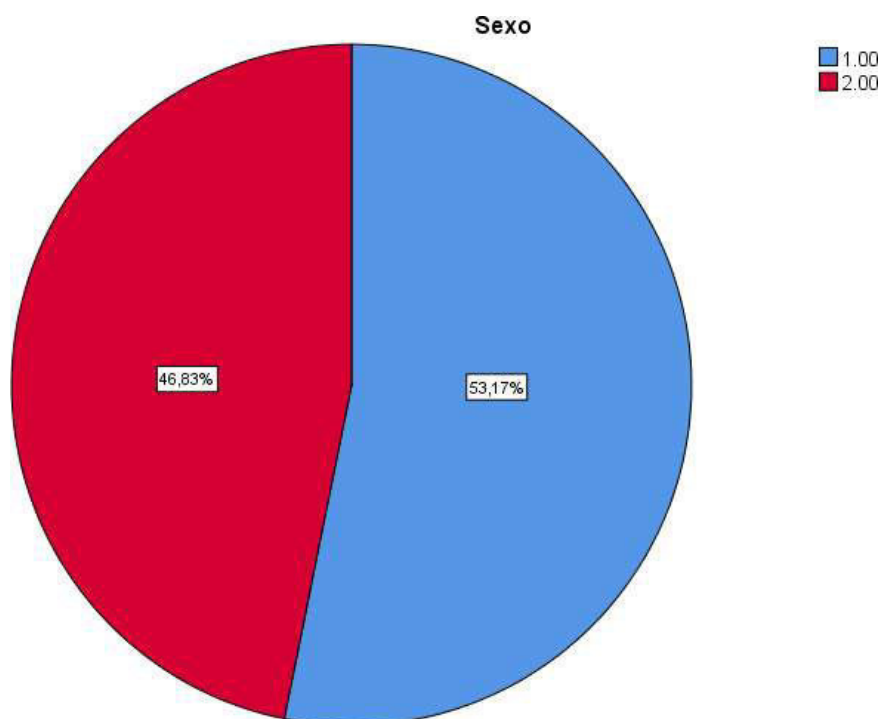


Figura 2: Muestra por sexo

Los datos reportados en la respectiva tabla, informan que la muestra se ha dividido en dos partes, de las cuales el 53.2% corresponden a los docentes de sexo masculino y el 46.8% al sexo femenino.

Tabla 3

Muestra considerando el rango de edad

Edad	f	%
25 – 29	12	9.5
30 – 34	9	7.1
35 – 39	13	10.3
40 – 44	9	7.1
45 – 49	12	9.5
50 – 54	15	11.9
55 – 59	14	11.1
60 – 64	20	15.9
65 a +	22	17.5
Total	126	100.0

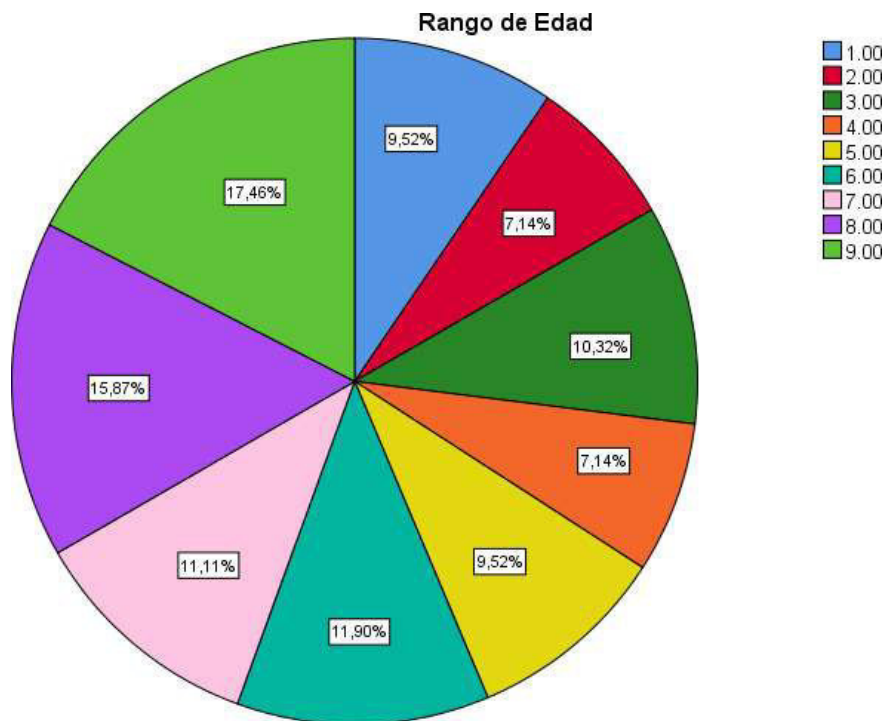


Figura 3: Muestra por rango de edad

Los datos reportados en la respectiva tabla, informan que la muestra se ha dividido en nueve rangos de edad, de las cuales el rango que corresponde a los 65 años a más alcanzan un porcentaje mayoritario 17.5%, seguido del rango de 60 a 64 años con el 15.9% y el rango de 50 a 54 con el 11.9%

Tabla 4

Muestra considerando el rango de tiempo de servicios

Años de servicio	f	%
1 – 5	27	21.4
6 – 10	20	15.9
11 – 15	7	5.6
16 – 20	13	10.3
21 – 25	15	11.9
26 – 30	13	10.3
31 – 35	17	13.5
36 a +	14	11.1
Total	126	100.0

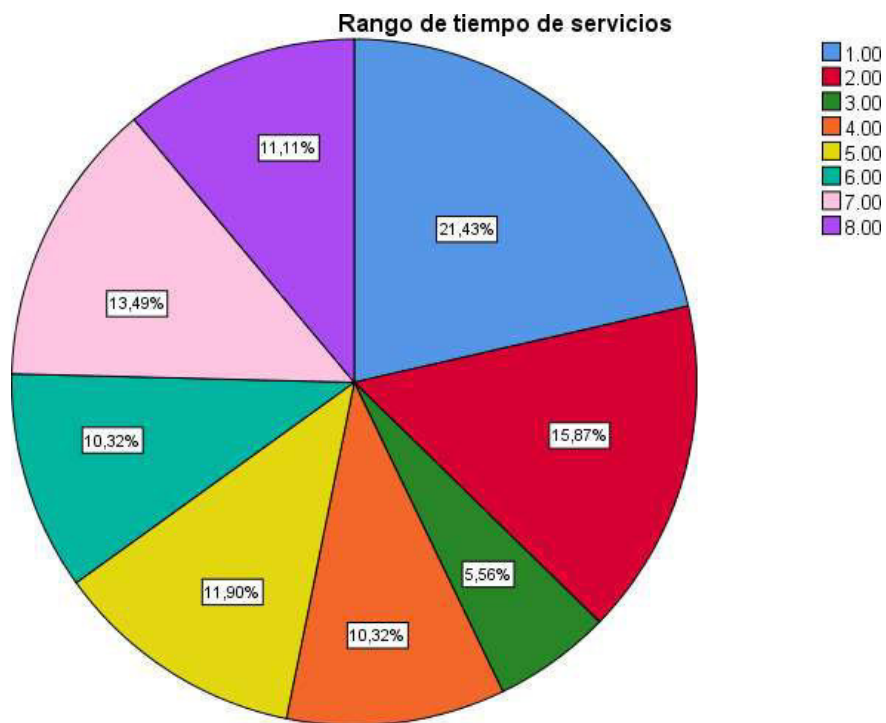


Figura 4: Muestra por rango de tiempo de servicios

Los datos reportados en la respectiva tabla, informan que la muestra se ha dividido en ocho rangos de tiempo de servicios, de las cuales el rango que corresponde a los 31 a 35 años de tiempo de servicios alcanzan un porcentaje mayoritario 13.5%, seguido del rango de 21 a 25 años con el 11.9% y el rango de 36 a más con el 11.1%.

Tabla 5

Muestra considerando la categoría docente

Categoría	f	%
Principal	13	10.3
Asociado	44	34.9
Auxiliar	69	54.8
Total	126	100.0

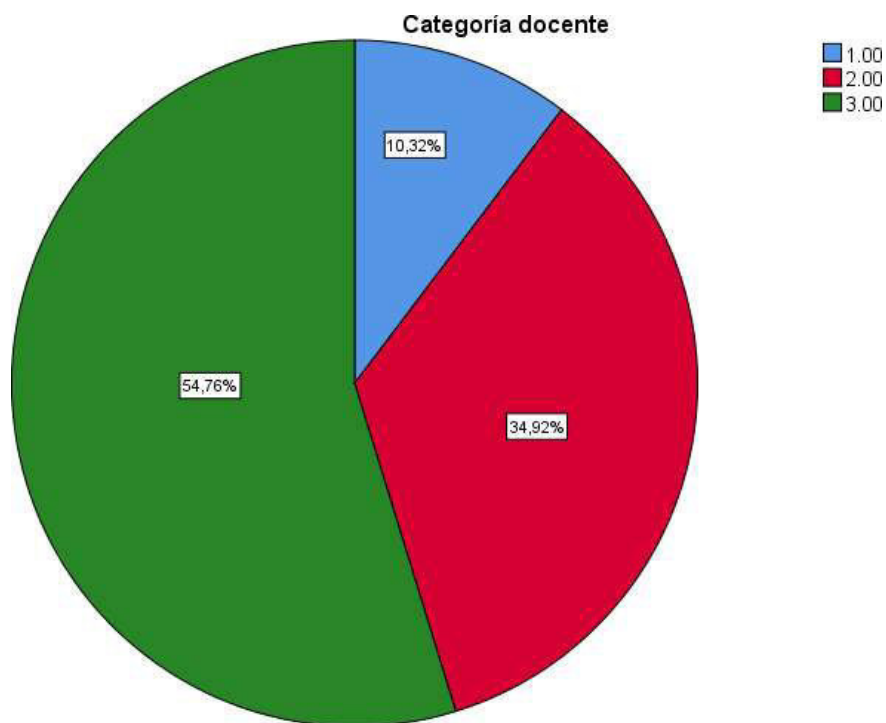


Figura 5: Muestra por categoría docente

Los datos reportados en la respectiva tabla, informan que la muestra se ha dividido en tres categorías, de las cuales el 10.3% corresponden a los docentes principales, el 34.9% son docentes asociados y el 54.8% son docentes auxiliares.

Tabla 6

Muestra considerando la condición laboral

Condición	f	%
Nombrado	78	61.9
Contratado	48	38.1
Total	126	100.0

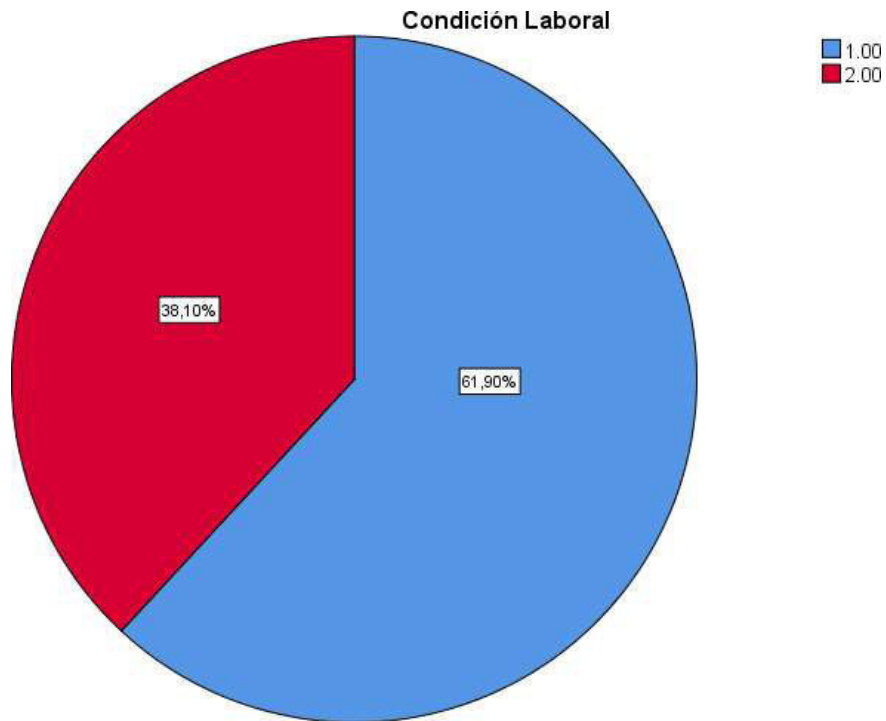


Figura 6: Muestra por condición laboral

Los datos reportados en la respectiva tabla, informan que la muestra se ha dividido en dos condiciones, de las cuales el 61.9% corresponden a los docentes ordinarios y el 38.1% corresponden a los docentes que tienen la condición de contratados.

3.7 Técnicas de recolección de datos

En todo trabajo de investigación se emplea una diversidad de técnicas que permitan la acumulación de información respecto del tema que se está investigando, con fines de la elaboración del marco teórico y del planteamiento del problema. La información será recopilada a través de la revisión de fuentes primarias, secundarias y terciarias, se seleccionarán los datos y teorías relevantes y se utilizarán convenientemente en todo el proceso de investigación. Con fines de recolección de los datos, que permitan probar las hipótesis de investigación, se hará uso de dos cuestionarios: para evaluar el aprendizaje organizacional se hizo uso del Inventario de Aprendizaje Organizacional de Castañeda, de la UAM y para la evaluación de las competencias investigativas se utilizó el cuestionario de Bazaldúa para medir la autoevaluación de competencias y habilidades investigativas del Instituto de Estudios Superiores de Tamaulipas, México. Estas pruebas fueron sometidas a los análisis de validez y de confiabilidad, utilizando los estadísticos que correspondan.

3.8 Análisis e interpretación de la información

Los análisis estadísticos que permitan comprobar o no las hipótesis formuladas en la presente investigación, se realizaron con la asistencia del programa SPSS versión 27, en tanto cuenta con todos los estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales, que se necesitaron para los fines de esta investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de Aprendizaje Organizacional

Ítems	Media	D. E.	rite
Aprendizaje Individual	12.57	2.94	0.70
Aprendizaje Grupal	18.97	3.13	0.49
Aprendizaje en la Organización	18.30	3.60	0.78
Cultura del Aprendizaje	17.03	4.21	0.80
Transferencia Información	13.42	3.30	0.80
Formación	16.35	5.08	0.81

Alfa de Cronbach = 0.90 *

*** $p < 0.01$

N = 126

Tal como se reporta en la tabla antecedente, los resultados calculados con el coeficiente alfa de Cronbach, dan un valor de 0.90 lo cual hace posible afirmar que la prueba sometida a análisis, es confiable. En lo que se refiere a las dimensiones que componen el instrumento, los resultados informan que las correlaciones ítem-test corregidas presentan valores que están por encima de 0.45 razón suficiente como para afirmar que todas ellas son consistentes y deben permanecer como dimensiones de la prueba y refuerzan la confiabilidad del instrumento.

Tabla 8***Validez del instrumento de Aprendizaje Organizacional***

Ítems	Media	D. E.	Factor
Aprendizaje Individual	12.57	2.94	0.64
Aprendizaje Grupal	18.97	3.13	0.37
Aprendizaje en la Organización	18.30	3.60	0.73
Cultura del Aprendizaje	17.03	4.21	0.77
Transferencia Información	13.42	3.30	0.76
Formación	16.35	5.08	0.79
Varianza Explicada			67.51 %

Medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin = 0.87

Test de Esfericidad de Bartlett = 493.886***

***** p < .001**

N = 126

Tal como se reporta en la tabla antecedente, los resultados calculados con el análisis factorial exploratorio, da un valor en el KMO de 0.87, lo cual hace posible afirmar que la prueba sometida a análisis, es valida. Así mismo, los resultados que reporta la prueba de esfericidad de Bartlett arrojan valores significativos. Finalmente se puede apreciar en la citada tabla, que la prueba presenta un solo valor que es capaz de explicar el 67.51% del total de la varianza. Todos estos resultados son suficientes como para confirmar que el instrumento sometido a evaluación es válido desde la perspectiva de su construcción.

Tabla 9***Confiabilidad del instrumento de competencias investigativas***

Ítems	Media	D. E.	rite
Competencias cognitivas	27.80	5.15	0.54
Competencias tecnológicas	23.09	3.30	0.47
Competencias metodológicas	41.66	5.65	0.68
Competencias para gestionar la investigación	36.23	5.15	0.72
Competencias para el trabajo en equipo	17.38	3.27	0.64

Alfa de Cronbach = 0.81 *

*** p < 0.01

N = 126

Tal como se reporta en la tabla antecedente, con el coeficiente alfa de Cronbach, los resultados calculados dan un valor de 0.81 lo cual hace posible afirmar que la prueba sometida a análisis, es confiable. En lo que se refiere a las dimensiones que componen el instrumento, los resultados informan que las correlaciones ítem-test corregidas presentan valores que están por encima de 0.45 razón suficiente como para afirmar que todas ellas son consistentes y deben permanecer como dimensiones de la prueba y refuerzan la confiabilidad del instrumento.

Tabla 10***Análisis de la Validez de Constructo de la prueba de competencias investigativas***

Ítems	Media	D. E.	Factor
Competencias cognitivas	27.80	5.15	0.71
Competencias tecnológicas	23.09	3.30	0.64
Competencias metodológicas	41.66	5.65	0.82
Competencias para gestionar la investigación	36.23	5.15	0.85
Competencias para el trabajo en equipo	17.38	3.27	0.80

Medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin = 0.82

Test de Esfericidad de Bartlett = 216.421***

***** p < .001**

N = 126

Tal como se reporta en la tabla antecedente, los resultados calculados con el análisis factorial exploratorio, da un valor en el KMO de 0.82, lo cual hace posible afirmar que la prueba sometida a análisis, es válida. Así mismo, los resultados que reporta la prueba de esfericidad de Bartlett arrojan valores significativos. Finalmente se puede apreciar en la citada tabla, que la prueba presenta un solo valor que es capaz de explicar el 76.40% del total de la varianza. Todos estos resultados son suficientes como para confirmar que el instrumento sometido a evaluación, es válido desde la perspectiva de su construcción.

4.2 Pruebas de hipótesis

La prueba de hipótesis es utilizada por los investigadores como una regla que permite aceptar o no una hipótesis determinada en base a los datos estadísticos resultante. Así, es necesario puntualizar cuáles de las hipótesis formuladas para esta investigación alcanzan niveles de significancia enmarcados en los límites propuestos para ser aceptadas o rechazadas. Una hipótesis de investigación se acepta, y, por ende, se rechaza la hipótesis nula, cuando el p-valor es menor que el nivel de significación, el cual normalmente es $p < .05$. Los resultados reportados en el presente estudio, permiten afirmar lo siguiente:

Hi: El aprendizaje organizacional se vincula de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Facultad de una Universidad Pública de Lima.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 13, los resultados muestran que el $p <$ valor es de .001, lo que implica la existencia de correlaciones significativas y positivas por lo que se confirma la hipótesis principal.

Hi: La dimensión competencias cognitivas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 12, los resultados muestran que el p - valor es de .001, lo que implica que las correlaciones son significativas y positivas, por lo que se confirma la hipótesis específica primera.

Hi: La dimensión competencias tecnológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 16, los resultados muestran que el p - valor es de .001, lo que implica que las correlaciones son significativas y positivas, por lo que se confirma la hipótesis específica tercera.

Hi: La dimensión competencias metodológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 17, los resultados muestran que el p - valor es de .001, lo que implica que las correlaciones son significativas y positivas, por lo que se confirma la hipótesis específica cuarta.

Hi: La dimensión competencias para gestionar la investigación se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 18, los resultados muestran que el p - valor es de .001, lo que implica que las correlaciones son significativas y positivas, por lo que se confirma la hipótesis específica.

Hi: Las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.

Con acuerdo a lo reportado en la Tabla 19, los resultados muestran que el p - valor es de .001, lo que implica que las correlaciones son significativas y positivas, por lo que se confirma la hipótesis específica sexta.

4.3 Presentación de resultados

4.3.1 Análisis de normalidad

Tabla 11

Normalidad de los datos del aprendizaje organizacional

Dimensiones	M	S	K-SZ	Sig.
Aprendizaje Individual	12.57	2.94	.085	.027
Aprendizaje Grupal	18.97	3.13	.090	.013
Aprendizaje en la Organización	18.30	3.60	.156	.001
Cultura del Aprendizaje	17.03	4.21	.076	.068
Transferencia Información	13.42	3.30	.099	.004
Formación	16.35	5.08	.106	.001

N = 126

A partir de la prueba de normalidad para identificar los datos no paramétricos y paramétricos, los resultados señalan que la distribución de la información llega a alcanzar coeficientes K-S Z lo que refleja que existe significatividad estadística, es decir, los datos se encuentran fuera de la curva normal mayormente. por tanto, el tratamiento estadístico sugiere emplear pruebas no paramétricas (Siegel y Castellan, 1995).

Tabla 12***Normalidad de los datos de las competencias investigativas***

Dimensiones	M	S	K-SZ	Sig.
Competencias cognitivas	27.80	5.15	.094	.008
Competencias tecnológicas	23.09	3.30	.083	.035
Competencias metodológicas	41.66	5.65	.134	.001
Competencias para gestionar la investigación	36.23	5.15	.110	.001
Competencias para el trabajo en equipo	17.38	3.27	.140	.001

N = 126

A partir de los análisis estadísticos de normalidad, los resultados demuestran que la distribución de datos han alcanzado coeficientes K-S Z lo que refleja la existencia de significatividad estadística; esto quiere decir que la mayoría de los datos se encuentran fuera de la curvatura normal. Por lo anterior, se debe de asumir un tratamiento estadístico de pruebas no paramétricas, de acuerdo a lo señalado por Siegel y Castellan (1995).

4.3.2 Análisis correlacionales

Tabla 13

Correlación de las variables aprendizaje organizacional y competencias investigativas

Variables	Competencias investigativas
Aprendizaje Organizacional	0.84***

* $p < .05$
 N = 126

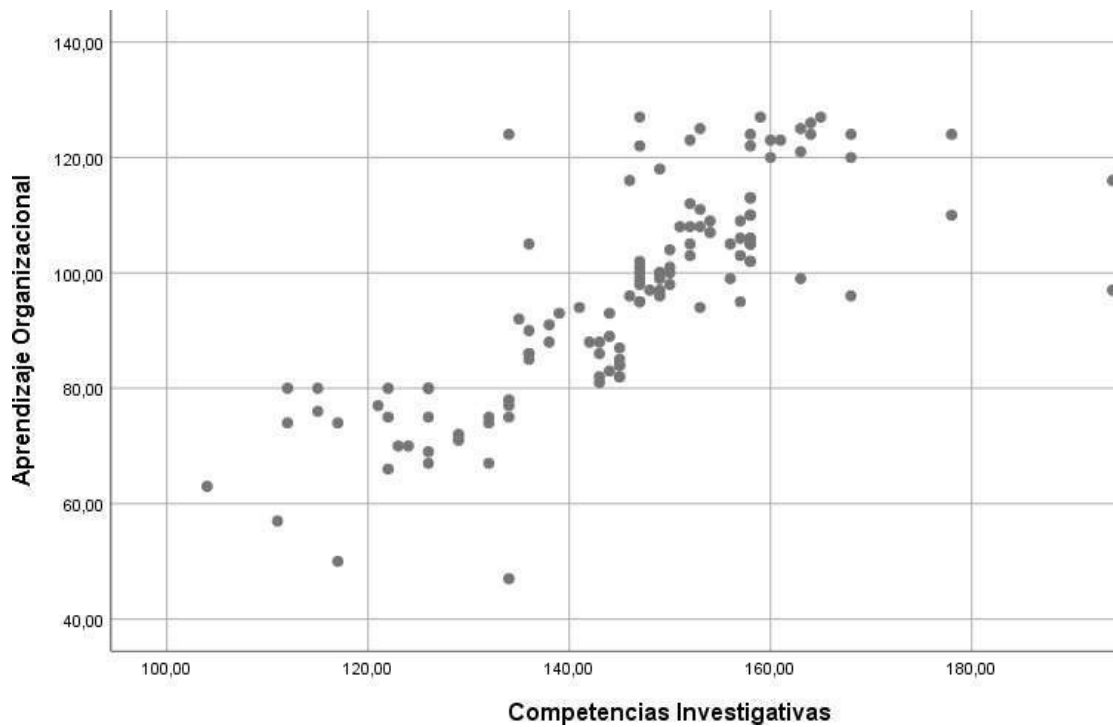


Figura 6: correlación entre aprendizaje organizacional y competencias investigativas

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta de la presencia de correlaciones significativas y positivas entre las variables investigadas ($r = 0.84$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la hipótesis general formulada ha sido aceptada.

Tabla 14

Correlación de la dimensión competencias cognitivas y el aprendizaje organizacional

Variables	Aprendizaje Organizacional
Competencias cognitivas	0.60***

* $p < .05$
 N = 126

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta que, las variables sometidas a análisis de correlación enefecto, están vinculadas de manera significativa y positiva; competencias cognitivas y aprendizaje organizacional ($r = 0.60$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la primera hipótesis específica formulada ha sido aceptada.

Tabla 15

Correlación de la dimensión competencias tecnológicas y el aprendizaje organizacional

Variab les	Aprendizaje Organizacional
Competencias tecnológicas	0.43***

* $p < .05$
N = 126

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta que, las variables sometidas a análisis de correlación enefecto, están vinculadas de manera significativa y positiva; competencias tecnológicas y aprendizaje organizacional ($r = 0.43$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la segunda hipótesis específica formulada ha sido aceptada.

Tabla 16

Correlación de la dimensión competencias metodológicas y el aprendizaje organizacional

Variab les	Aprendizaje Organizacional
Competencias metodológicas	0.65***

* $p < .05$
N = 126

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta que, las variables sometidas a análisis de correlación enefecto, están vinculadas de manera significativa y positiva; competencias metodológicas y aprendizaje organizacional ($r = 0.65$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la tercera hipótesis específica formulada ha sido aceptada.

Tabla 17

Correlación de la dimensión competencias para gestionar la investigación y el aprendizaje organizacional

Variab les	Aprendizaje Organizacional
Competencias para gestionar la investigación	0.63***

* $p < .05$

N = 126

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta que, las variables sometidas a análisis de correlación enefecto, están vinculadas de manera significativa y positiva; competencias para gestionar la investigación y aprendizaje organizacional ($r = 0.63$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la cuarta hipótesis específica formulada ha sido aceptada.

Tabla 18

Correlación de la dimensión competencias para el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional

Variab les	Aprendizaje Organizacional
Competencias para el trabajo en equipo	0.59***

* $p < .05$

N = 126

La realización de los procedimientos estadísticos orientados a la probanza de las hipótesis planteadas, dan cuenta que, las variables sometidas a análisis de correlación enefecto, están vinculadas de manera significativa y positiva; competencias para el trabajo en equipo y aprendizaje organizacional ($r = 0.59$ $p < .001$). Este resultado es suficiente para determinar que la quinta hipótesis específica formulada ha sido aceptada.

Tabla 19

Correlaciones entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y las dimensiones de las competencias investigativas

Variables	CC	CT	CM	CGI	CTE
Aprendizaje Individual	.434**	.240**	.543**	.560**	.458**
Aprendizaje Grupal	.422**	.231**	.410**	.372**	.249**
Aprendizaje en la Organización	.586**	.357**	.656**	.534**	.483**
Cultura del Aprendizaje	.605**	.377**	.528**	.485**	.519**
Transferencia de Información	.451**	.389**	.512**	.561**	.557**
Formación	.466**	.458**	.529**	.577**	.561**

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

N = 126

CC = Competencias cognitivas, CT = Competencias tecnológicas, CM = Competencias metodológicas, CGI = Competencias para gestionar la investigación, CTE = Competencias para el trabajo en equipo

Los análisis estadísticos realizados para probar la séptima hipótesis específica de investigación, informan que los resultados obtenidos, permiten comprobar la existencia de correlaciones significativas y positivas entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y las dimensiones de las competencias investigativas.

4.3.3 Discusión de los resultados

Este tipo de investigación como la presente, es decir, la de un enfoque cuantitativo, debe obligatoriamente probar las hipótesis planteadas en la investigación. Ello hace necesario seguir algunos pasos fundamentales para garantizar la validez interna de la investigación: entre ellos, usar instrumentos debidamente comprobados en sus condiciones técnicas. En línea con ello, se realizaron pruebas piloto que garanticen la necesaria validez y confiabilidad, así como una evaluación final. Los resultados obtenidos indican que, para el caso de la prueba de aprendizaje organizacional, el coeficiente de confiabilidad arrojó como valor 0.90 en el Alfa de Cronbach. Con ello, se

demuestra que los comentarios son sumamente confiables. En lo que respecta a su validez, los resultados arrojaron un valor de 0.87 en el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el mismo que es suficiente para garantizar su validez de constructo.

Para el caso del cuestionario de competencias investigativas se continuó con el mismo procedimiento que en el caso del cuestionario de aprendizaje organizacional. La confiabilidad, calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obtiene un valor de 0.81, el cual define a la prueba como confiable. Para el caso de la validez, los resultados del análisis factorial, informan que se obtiene un valor de 0.82 en el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el mismo que es suficiente para garantizar su validez de constructo.

La presente investigación desarrollada durante la época de la emergencia sanitaria tuvo que valerse de la tecnología para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos, a la muestra que fue previamente seleccionada. A todos los docentes se les envió los instrumentos en el formato de Google Forms, por vía virtual de manera que lo puedan resolver si acaso lo consideraban conveniente. Felizmente eso ocurrió en la gran mayoría de los casos.

Los resultados que se obtuvieron a través de los análisis estadísticos realizados indican que la hipótesis principal que se planteó “El aprendizaje organizacional se vincula significativamente con las competencias investigativas en los docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública de Lima”, fue aceptada toda vez que alcanzó un valor de $r = 0.84$ en el análisis de correlación. El resultado responde a lo planteado por Senge (2012), quien hace énfasis en la necesidad de que las instituciones se conviertan en organizaciones inteligentes y esto solo lo puede hacer a través de sus colaboradores de quienes dice, que son aprendices por naturaleza, por lo que al constituirse como un grupo de personas que aprenden, es posible construir una organización inteligente que es capaz de generar resultados excepcionales (Ejdys y Gedvilaite, 2017), lo que ha de permitirles alcanzar las metas que se han establecido, no solo como organización, sino también como personas.

En esta línea Garbanzo (2016), sostiene que las organizaciones educativas de nivel superior deben promover estrategias que les permita un desarrollo acorde a su visión y misión para mantenerse vigentes. En este proceso, que garantice la sostenibilidad de las universidades, va a depender, en lo fundamental, de la participación de los docentes quienes van a poner su talento y capacidad al servicio de la Universidad, en su preocupación por generar y transferir el conocimiento. Para lograr ello, las universidades tienen que sistematizar todo lo que han podido aprender y aplicarlo al quehacer académico y básicamente a los procesos de investigación (Rodríguez, 2018).

No se puede olvidar que, para los docentes, el desarrollo de procesos de investigación es parte sustantiva de su quehacer profesional por lo que debe ser alentada toda vez que es un elemento que va a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del país. En este proceso Marrero y Pérez (2014) consideran que parte importante de la labor docente está orientada a promover la formación de competencias investigativas que permitan una educación científica-cultural que responda a las necesidades del desarrollo científico técnico del país. Desde esta perspectiva, En este mismo orden, para Tobón (2008), los análisis de las competencias investigativas se presentan como una propuesta metodológica que se orienta a fortalecer la relación universidad-sociedad, razón por la cual se hace necesario profundizar en su investigación de manera que se pueda mejorar su argumentación científica.

Por otra parte, resulta evidente que el uso de la tecnología y el aprendizaje organizacional en la universidad es un factor de primer orden, en tanto el conocimiento, como parte del proceso de globalización, requiere de la utilización de la tecnología para ponerlo al alcance de los estudiantes. Por otro parte, los procesos administrativos están muy influenciados en el uso de la tecnología, la misma que facilita todo el servicio que se ofrece a los estudiantes y docentes (Prior, Hubbard y Rai, 2015). Desde este punto de vista, se tiene que, la utilización de la tecnología ha de permitir la automatización de todos los procesos administrativos y de gestión, pero también de aspectos importantes como compartir información, innovación, toma de decisiones, etc., en este sentido, la tecnología se ha convertido en una verdadera estrategia para que los docentes y

estudiantes puedan alcanzar los objetivos académicos que se han trazado (Lee y Kim, 2014).

De acuerdo a los resultados alcanzados se puede concluir que, el aprendizaje organizacional y las competencias investigativas se encuentran vinculadas entre sí, tal como señala Padrón (2020) cuando afirma que la investigación que se lleva adelante en las instituciones universitarias, no se puede entender solamente como una actividad individual, sino como un proceso de carácter colectivo unificado y, por tanto, es un hecho organizacional. Son estas las razones por las cuales las universidades deben procurar una formación idónea de investigadores, en la medida que ellos representan la fuerza principal en la construcción del capital humano. Este capital se produce dentro de una organización y bajo ciertos estándares, que pueden ir desde la cultura organizacional investigativa, clima organizacional investigativo hasta indicadores de ciencia y tecnología.

Producido así el capital humano, sobre la base de la investigación y el conocimiento, inevitablemente está ligado al aprendizaje organizacional, por lo que se presenta el problema de la transferencia y circulación del conocimiento hacia todos los miembros de la organización de manera que todos estén en condiciones de realizar propuestas de innovación (Simonen y McCann, 2010) y es que el conocimiento que se produce en las universidades, principalmente a través de la investigación, debe ser trasladado a las diversas organizaciones productivas o de servicios para que ellas puedan hacer un uso eficiente de este conocimiento.

Por estas razones es que cobra gran importancia el conocimiento que se produce en las universidades sobre todo en lo que respecta a I+D o I+D+i; en la medida de que estos procesos van a permitir dar respuesta a las necesidades y demandas de las organizaciones laborales y sociales. Esta es la razón por la cual Macho-Stadler (2010) ponen de relieve que, las universidades han sido capaces de producir nuevas tecnologías y nuevos conocimientos que, regularmente, son utilizados por diversos grupos de interés.

CONCLUSIONES

1. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos muestran la presencia de relaciones positivas y significativas entre el aprendizaje organizacional y las competencias docentes.
2. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos informan de la presencia de relaciones positivas y significativas entre la dimensión competencias cognitivas y el aprendizaje organizacional.
3. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos, nos informan de la presencia de relaciones positivas y significativas entre la dimensión competencias tecnológicas y el aprendizaje organizacional.
4. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos, señalan la presencia de relaciones positivas y significativas entre la dimensión competencias metodológicas y el aprendizaje organizacional.
5. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos, nos informan de la presencia de relaciones positivas y significativas entre la dimensión competencias para gestionar la investigación y el aprendizaje organizacional.
6. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos, nos informan de la presencia de relaciones positivas y significativas entre la dimensión competencias para el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional.
7. Los cálculos correlacionales realizados con los respectivos estadísticos, nos informan de la presencia de relaciones positivas y significativas entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y las dimensiones de las competencias investigativas.

RECOMENDACIONES

1. La Universidad debe ser capaz de construir un entorno de aprendizaje y su comprensión como un proceso complejo de valor estratégico para la organización. Ello ha de convertirse en la guía de las decisiones y acciones referidas a la capacitación de los docentes que componen la Facultad de Educación en particular, y todas las facultades de la Universidad en general. Por eso, es vital, que las universidades comprendan la concepción de convertirse en “organizaciones inteligentes”, capaces de mantenerse en aprendizaje constante y de forma colectiva. (Carrero, 2009)
2. Se plantea la realización frecuente de cursos, seminarios y talleres, destinados al desarrollo de competencias investigativas entre los docentes, de manera que se pueda mejorar significativamente su producción científica y académica. Así se apunta a la formación continua de los docentes: herramienta que mantiene motivados e interesados a los docentes en seguir preparándose durante su ejercicio laboral. (Alanís, 2018)
3. Como resultado de la realización del presente estudio, se recomienda el desarrollo de un importante número de investigaciones, de manera que se cuente con una amplia base de datos sobre el tema investigado, de manera que se esté en condiciones, desde la institución universitaria, de implementar programas formativos en investigación no solo para los docentes, sino también para los estudiantes. Esta medida podría promover, también entre los educandos un modelo a seguir en su quehacer académico; incluso se podría formar lo que se conoce como “Semilleros de investigación”. (Gómez, 2017)
4. Con el fin de enlazar el aprendizaje organizacional con las competencias investigativas de los docentes se sugiere que las autoridades desarrollen procesos de evaluación continua del ambiente y de las destrezas con las cuales cuentan los docentes de manera que se les pueda conceder una mayor autonomía en la toma

de decisiones y el manejo de los recursos académicos conducentes al aprendizaje organizacional. La evaluación continua se enmarca dentro de la concepción de una educación de calidad, lo que permite un continuo perfeccionamiento del quehacer docente y su impacto en el ámbito propio y estudiantil. (Puya y Castillo, 2017)

VII. Referencias Bibliográficas

- Ambrosio, I. (2018). Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Ayuste, A. (2012). (Coord.). Sociedad del Conocimiento. Perspectiva Pedagógica. Ponencia presentada en XXXI Seminario Interuniversitario de Teoría de la educación. Sociedad del conocimiento y educación, UNED, Madrid. 1-29. http://www2.uned.es/site2012/Ponencias_files/PI%20Sociedad%20del%20conocimiento%20perspectiva%20pedagogica.pdf
- Bondarenko, N. (2009). El componente investigativo y la formación docente en Venezuela. Estudios pedagógicos. Vol. 35, N° 1, pp. 253-260.
- Bunge, M. (2015). La ciencia, su método y su filosofía. Colombia. Panamericana Editorial.
- Calisto, C. (2020). La competencia investigativa. Interacciones y estrategias en un curso de formación inicial docente. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona.
- Campos, J., Madriz, L., Brenes, O., Rivera, Y., y Viales, M. (2013). Competencias investigativas en el personal académico de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UNED, Costa Rica. *UNED Research Journal / Cuadernos de Investigación UNED*, 4(2),273-282.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021].ISSN: 1659-4266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515651978015>
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6 (2), 245-254
- Chiva, R., Alegre, J. y Lapiedra, R. (2007). Measuring Organisational Learning capability among the work-force. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 224 -242. doi: <https://doi.org/10.1108/01437720710755227>
- Concytec (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica). (2017). I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación. Realizado en Lima, en abril del 2017. Recuperado de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/publicaciones/censo-nacional-id>.

- Cuevas, L., Guillén, D. y Rocha, V. (2011). Las competencias en investigación como puentes cognitivos para un aprendizaje significativo. *Razón y Palabra*, 2(77), 55–62. <http://old.razonypalabra.org.mx/varia/77> 4a parte/56_CuevasGuillenRocha_V77.pdf
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., Kimman, M. y Hernaus, T. (2008). Comparative analysis of the Organizational Learning process in Slovenia, Croatia, and Malaysia. *Expert Systems with Applications*, 34(4), 3063-3070. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.06.024>
- Fassio, A. y Rutty, M. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. *trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 9(16), 85-99. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/trilogia/article/view/179>
- Fernández, J. (2014). La orientación al aprendizaje organizacional y su impacto en el desempeño de una empresa del sector financiero. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. España.
- Field, L. (2020). Using fieldwork to deepen understanding of Organizational Learning and/or the learning organization. *The Learning Organization*, 27(3), 211-222. doi: <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2019-0166>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40 (1), 67-87. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204005>
- García, J., y Dutschke, G. (2007). Las organizaciones con capacidad de aprendizaje. A propósito de una revisión de la literatura. *ACIMED*.
- Garrido, M., Santiago, G., Márquez, M., Poggio, L., y Gómez, S. (2019). The impact of digital resources in the learning and the development of the competence Analysis and Synthesis. *Educacion Medica*, 20(2), 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.02.011>
- Garza, Z., Garza Martínez, E. de la, Castro, N. y Sánchez, V. (2016). Análisis del desarrollo del aprendizaje en sus tres niveles: individual, grupal y organizacional y su relación con la ventaja competitiva percibida de la empresa. *Revista Internacional*, 9(6), 81-91. <https://bit.ly/35orrv9>

- Gil, F., Rico, R. y Sanchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29, 25-31
- Gisbert, M. y Esteve, F. (2011). Digital learners: La competencia digital de los estudiantes universitarios. *La Cuestión Universitaria*, (7), 48-59
- Gómez, M. y Gómez, J. (2018). Las incapacidades y estilos de aprendizaje organizacional: estudio comparativo de las Mipymes en Bogotá - Colombia y Durango – México. *Estudios gerenciales*, 34(148), 336-346. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n148/0123-5923-eg-34-148-00336.pdf>
- Correa Bautista, J. E. (2009). Medición de las competencias investigativas en docentes de fisiología: una aproximación empírica. *Facultad de Medicina*, 57(3), 205-217. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v57n3/v57n3a02.pdf>
- Grützner, G. (2019). La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: caso de estudio en el sector educativo. Tesis de Maestría. Universidad del Rosario. Bogotá.
- Hernaus, T., Škerlavaj, M. y Dimovski, L. (2008). Relations-hip between Organizational Learning and organizatio-nal performance: the case of Croatia. *Transformations in Business and Economics*, 7(2), 32-48. Recuperado de <https://bit.ly/2ThEOYI>
- Hernández, G. (2006). Paradigmas en psicología de la educación. México: Editorial Paidós Educador Mexicana, S. A.
- Hernández, I. (2009). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 27, 1-21.
- Jaik, A. (2013). Competencias investigativas: Una mirada a la Educación Superior. Instituto Politécnico Nacional CIIDIR Unidad Durango. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/competenciasinvestigativas.pdf>
- Luza, A. (2017). Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima.
- Martínez, I., y Ruiz, J. (2002). Los procesos de creación del conocimiento: El aprendizaje y la espiral de conversión de conocimiento. XVI Congreso Nacional de AEDEM. España: Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa.

- Minami, V. (2020). Condiciones institucionales para el aprendizaje organizacional en el proceso de reacreditación de una universidad privada de Lima metropolitana. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Muñoz, F., Medina, A., & Guillén, M. (2016). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. *EducacionQuimica*, 27(2), 126–132. <https://doi.org/10.1016/j.eq.2015.11.002>
- Nagamine, M. (2017). Factores para el logro de las competencias investigativas en una Universidad Privada, Lima 2015. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo.
- Núñez, J., Passailaigue, R. (2014) ¿Para qué ciencia, tecnología y sociedad en las universidades? Gráficas Hernández. Cuenca – Ecuador.
- Oh, S.-Y. y Han, H.-S. (2018). Facilitating Organizational Learning activities: types of organisational culture and their influence on Organizational Learning and performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 18(1), 1-15. doi: <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538668>
- Örtenblad, A. (2018). What does “learning organization” mean? *The Learning Organization*, 25(3), 150-158. doi: <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2018-001>
- Quispe, E. (2019). El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quiroz, M. (2017). Caracterización del proceso de aprendizaje organizacional en united airlines, Chile. Perspectiva de los trabajadores. Tesis de Maestría. Universidad de Chile.
- Rejas, L. A. (2012). Desafíos para el profesorado en la sociedad del conocimiento. *INGENIARE - Revista Chilena De Ingeniería*, 20(1), 136-144.
- Ramírez, M. y García Valderrama, M. (2010). La alianza universidad-empresa-Estado: una estrategia para promover innovación. *Revista EAN*, 68, 112-133.
- Rivero, C. (2017). Competencias investigativas para la elaboración de tesis. A. C. Red Durango de Investigadores Educativos (ed.); Primera, pp. 206–216).
- Robles, F. (2012). Epistemologías de la modernidad: entre el etnocentrismo, el racionalismo universalista y las alternativas latinoamericanas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Cinta de Moebio*, núm. 45, junio – septiembre 2012, pp. 160-203. Universidad de Chile. Chile.

Revisado el 12 de Septiembre del 2015,
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10125104001>.

- Rodríguez, A. (2005). Un modelo integral para evaluar el impacto de la transferencia de conocimiento interorganizacional en el desempeño de la firma. *Estudios Gerenciales*, 37-50.
- Rodríguez, L. (2018). Aprendizaje organizacional como mecanismo de transferencia de conocimiento en las instituciones de educación superior. Caso de estudio Instituto Tecnológico Metropolitano - ITM (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa). <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI22663.pdf>
- Rodríguez, Y. (2009). La formación de docentes investigadores: lineamientos pedagógicos para su inserción en los currículos. *Rev. Teoría y praxisinvestigativa*. Vol. 4, N° 1, pp. 25-32.
- Sagastizábal, M. (2009). Aprender y enseñar en contextos complejos: multiculturalidad, diversidad y fragmentación. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y material Didáctico.
- Sancho, J., Creus, A. y Padilla, P. (2011). Docencia, investigación y gestión en la Universidad: una profesión tres mundos. *Praxis*, XVI (14),17-34.
- Sanromán, R., & Morales, L. (2016). La educación por competencias en el campo del derecho. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(146), 179–203. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2016.146.10510>
- Senge, P. (2002). Escuelas que aprenden: un manual de la quinta disciplina para educadores, padres de familia y todos los que se interesen en la educación. Bogotá: Norma.
- Soto, R. (2017). El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior. Tesis de Maestría. Tecnológico de Monterrey. México.
- Sunedu. (2017). *Informe bienal sobre la realidad universitaria peruana*. Lima. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/informe-bienal-sobre-realidad-universitaria/>.
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Bogotá: ECOE.

- Tobón, S.; Rial, A.; Carretero, M. y García, J. (2006). Competencias, calidad y educación superior. Bogotá: Alma Mater Magisterio.
- Tello, J. (2019). Competencias investigativas y su relación con la actitud hacia la integración de las TIC de los estudiantes de la facultad de estomatología de la Universidad Alas Peruanas- sede Chiclayo 2017. Tesis de maestría. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Torres, S. A. y Jaimes, K. (2015). Producción de conocimiento mediado por TIC: Cuerpos académicos de tres universidades públicas estatales de México. *Sinéctica*, 44, 1-16.
- Wei, Choo. (1999). *La organización inteligente*. México: Oxford University Press

Anexos

Matriz de consistencia

Titulo	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Diseño
El Aprendizaje organizacional relacionado a las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Universidad Pública de Lima	<p>General: ¿Qué relación existe entre aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Universidad Pública de Lima?</p>	<p>General: Establecer si el aprendizaje organizacional se vincula con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Universidad Pública de Lima.</p>	<p>General: El aprendizaje organizacional se vincula de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19, en una Universidad Pública de Lima.</p>	<p>No experimental de alcance correlacional</p>
	<p>Específicas: ¿Qué relación existe entre la dimensión competencias cognitivas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p>	<p>Específicas: Determinar si la dimensión competencias cognitivas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	<p>Específicos: La dimensión competencias cognitivas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	
	<p>¿Qué relación existe entre la dimensión competencias tecnológicas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p>	<p>Precisar si la dimensión competencias tecnológicas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	<p>La dimensión competencias tecnológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	
	<p>¿Qué relación existe entre la dimensión competencias metodológicas y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p>	<p>Identificar si la dimensión competencias metodológicas se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	<p>La dimensión competencias metodológicas se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p>	
	<p>¿Qué relación existe entre la dimensión competencias para gestionar la</p>	<p>Establecer si la dimensión competencias para gestionar la</p>	<p>La dimensión competencias para gestionar la investigación se</p>	

	<p>investigación y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión competencias para el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p> <p>¿Qué relación existe entre las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19?</p>	<p>investigación se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>Determinar si la dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>Precisar si las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.</p>	<p>vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>La dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>Las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.</p>	
--	---	---	--	--

CUESTIONARIO APRENDO

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....
 EspecialidadCategoría.....

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

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

- | | |
|--|-----------|
| 1. Los profesores de la Facultad aprenden observando a sus compañeros de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 2. En esta Facultad los profesores producen conocimiento ensayando y probando | 1 2 3 4 5 |
| 3. Los profesores aprenden de los documentos disponibles en la Facultad | 1 2 3 4 5 |
| 4. En esta Facultad los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior | 1 2 3 4 5 |
| 5. En la Facultad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores | 1 2 3 4 5 |
| 6. Los profesores en la Facultad trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 7. Los profesores de la Facultad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo | 1 2 3 4 5 |
| 8. Los profesores de la Facultad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 9. Los profesores de la Facultad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 10. El conocimiento con el que cuenta la Facultad es aplicado por sus profesores | 1 2 3 4 5 |
| 11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común | 1 2 3 4 5 |
| 12. La Facultad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido | 1 2 3 4 5 |
| 13. La Facultad mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella | 1 2 3 4 5 |
| 14. La Facultad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella | 1 2 3 4 5 |
| 15. En la Facultad a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando | 1 2 3 4 5 |
| 16. Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones | 1 2 3 4 5 |
| 17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales | 1 2 3 4 5 |
| 18. La Facultad promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 19. La Facultad otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros | 1 2 3 4 5 |

21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	1	2	3	4	5
22. Los medios que la Facultad utiliza para el intercambio de información son eficaces	1	2	3	4	5
23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido	1	2	3	4	5
24. La Facultad capacita a sus profesores	1	2	3	4	5
25. La Facultad promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores	1	2	3	4	5
26. La capacitación que los profesores reciben de la Facultad es aplicable al trabajo	1	2	3	4	5
27. La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella	1	2	3	4	5
28. Cuando un profesor es contratado recibe inducción sobre la Facultad a la que ingresa	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....

Condición laboral: Nombrado Contratado Categoría.....

A continuación, se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo manejas un proceso de investigación. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Responde a todas las preguntas y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.

- | | |
|--|-----------|
| 1. Puedo identificar el tipo de relación entre los diversos elementos que constituyen el objeto de investigación | 1 2 3 4 5 |
| 2. Expreso las ideas y conclusiones con apoyo en datos concretos | 1 2 3 4 5 |
| 3. Fundamento críticamente los juicios que se emiten | 1 2 3 4 5 |
| 4. Soy capaz de elaborar juicios en función de su utilidad, validez y confiabilidad a partir de la información analizada | 1 2 3 4 5 |
| 5. Explico el fenómeno en estudio a partir de sus elementos fundamentales | 1 2 3 4 5 |
| 6. Genero nuevas posibilidades de conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 7. Puedo integrar los conocimientos previos para el abordaje del fenómeno u objeto de estudio | 1 2 3 4 5 |
| 8. Utilizo aplicaciones automatizadas para facilitar la producción de textos digitales | 1 2 3 4 5 |
| 9. Se buscar información en bases de datos, revistas electrónicas, bibliotecas virtuales y otros | 1 2 3 4 5 |
| 10. Conozco los diferentes tipos de licencia de los recursos e informaciones digitales | 1 2 3 4 5 |
| 11. Domino programas de gestión bibliográfica | 1 2 3 4 5 |
| 12. Utilizo algún software para la detección de plagio | 1 2 3 4 5 |
| 13. Utilizo algún programa para el análisis de datos | 1 2 3 4 5 |
| 14. Identifico los procesos a seguir para la publicación de artículos en alguna revista electrónica | 1 2 3 4 5 |
| 15. Planteo problemas de investigación fundamentados en teorías claramente definidas | 1 2 3 4 5 |
| 16. Defino preguntas de investigación que llevan a la posible resolución del problema planteado | 1 2 3 4 5 |
| 17. Propongo objetivos de investigación congruentes con las preguntas y el problema de investigación | 1 2 3 4 5 |

18. Interpreto los resultados de la investigación en función de los objetivos y el problema de investigación	1	2	3	4	5
19. Trato de publicar la información relevante derivada del proceso de investigación	1	2	3	4	5
20. Trato confidencialmente la información recolectada en el proceso investigativo	1	2	3	4	5
21. Discuto los resultados de la investigación a la luz del marco teórico planteado	1	2	3	4	5
22. Presenta las conclusiones derivadas de la interpretación de los resultados congruentes con los objetivos de investigación	1	2	3	4	5
23. Elaboro el reporte de investigación en el que consigna con claridad cada una de las partes de la investigación	1	2	3	4	5
24. Presento en los anexos, la información necesaria para complementar lo señalado en el reporte de investigación	1	2	3	4	5
25. Me resulta fácil elaborar un proyecto de investigación	1	2	3	4	5
26. Me gusta dirigir un proyecto de investigación	1	2	3	4	5
27. Ejecuto planificadamente un proyecto de investigación	1	2	3	4	5
28. Conozco diferentes fuentes de financiamiento para investigación	1	2	3	4	5
29. Soy capaz de gestionar recursos para la ejecución de proyectos de investigación	1	2	3	4	5
30. Reconozco los aportes y las potencialidades de todos los integrantes del equipo	1	2	3	4	5
31. Tomo en cuenta los puntos de vista de los demás y realiza críticas constructivas	1	2	3	4	5
32. Asumo responsablemente las tareas asignadas en su grupo de trabajo	1	2	3	4	5
33. Colaboró activamente en la planificación del trabajo en equipo, la distribución de tareas y la fijación de plazos	1	2	3	4	5

	<p>competencias para gestionar la investigación y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión competencias para el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19?</p> <p>¿Qué relación existe entre las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19?</p>	<p>época de la COVID 19.</p> <p>Determinar si la dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>Precisar si las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.</p>	<p>época de la COVID 19.</p> <p>La dimensión competencias para el trabajo en equipo se vincula de manera significativa con el aprendizaje organizacional en los docentes en época de la COVID 19.</p> <p>Las diversas dimensiones del aprendizaje organizacional se vinculan de manera significativa con las competencias investigativas en docentes en época de la COVID 19.</p>	
--	--	---	---	--

CUESTIONARIO APRENDO

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....
 EspecialidadCategoría.....

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

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

- | | |
|--|-----------|
| 1. Los profesores de la Facultad aprenden observando a sus compañeros de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 2. En esta Facultad los profesores producen conocimiento ensayando y probando | 1 2 3 4 5 |
| 3. Los profesores aprenden de los documentos disponibles en la Facultad | 1 2 3 4 5 |
| 4. En esta Facultad los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior | 1 2 3 4 5 |
| 5. En la Facultad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores | 1 2 3 4 5 |
| 6. Los profesores en la Facultad trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 7. Los profesores de la Facultad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo | 1 2 3 4 5 |
| 8. Los profesores de la Facultad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 9. Los profesores de la Facultad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo | 1 2 3 4 5 |
| 10. El conocimiento con el que cuenta la Facultad es aplicado por sus profesores | 1 2 3 4 5 |
| 11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común | 1 2 3 4 5 |
| 12. La Facultad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido | 1 2 3 4 5 |
| 13. La Facultad mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella | 1 2 3 4 5 |
| 14. La Facultad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella | 1 2 3 4 5 |
| 15. En la Facultad a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando | 1 2 3 4 5 |
| 16. Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones | 1 2 3 4 5 |
| 17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales | 1 2 3 4 5 |
| 18. La Facultad promueve situaciones para que los profesores intercambien su conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 19. La Facultad otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros | 1 2 3 4 5 |
| 21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten | 1 2 3 4 5 |
| 22. Los medios que la Facultad utiliza para el intercambio de información son eficaces | 1 2 3 4 5 |

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....
 Condición laboral: Nombrado Contratado Categoría.....

A continuación, se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo manejas un proceso de investigación. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Responde a todas las preguntas y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.

- | | |
|--|-----------|
| 1. Puedo identificar el tipo de relación entre los diversos elementos que constituyen el objeto de investigación | 1 2 3 4 5 |
| 2. Expreso las ideas y conclusiones con apoyo en datos concretos | 1 2 3 4 5 |
| 3. Fundamento críticamente los juicios que se emiten | 1 2 3 4 5 |
| 4. Soy capaz de elaborar juicios en función de su utilidad, validez y confiabilidad a partir de la información analizada | 1 2 3 4 5 |
| 5. Explico el fenómeno en estudio a partir de sus elementos fundamentales | 1 2 3 4 5 |
| 6. Genero nuevas posibilidades de conocimiento | 1 2 3 4 5 |
| 7. Puedo integrar los conocimientos previos para el abordaje del fenómeno u objeto de estudio | 1 2 3 4 5 |
| 8. Utilizo aplicaciones automatizadas para facilitar la producción de textos digitales | 1 2 3 4 5 |
| 9. Se buscar información en bases de datos, revistas electrónicas, bibliotecas virtuales y otros | 1 2 3 4 5 |
| 10. Conozco los diferentes tipos de licencia de los recursos e informaciones digitales | 1 2 3 4 5 |
| 11. Domino programas de gestión bibliográfica | 1 2 3 4 5 |
| 12. Utilizo algún software para la detección de plagio | 1 2 3 4 5 |
| 13. Utilizo algún programa para el análisis de datos | 1 2 3 4 5 |
| 14. Identifico los procesos a seguir para la publicación de artículos en alguna revista electrónica | 1 2 3 4 5 |
| 15. Planteo problemas de investigación fundamentados en teorías claramente definidas | 1 2 3 4 5 |
| 16. Defino preguntas de investigación que llevan a la posible resolución del problema planteado | 1 2 3 4 5 |
| 17. Propongo objetivos de investigación congruentes con las preguntas y el problema de investigación | 1 2 3 4 5 |
| 18. Interpreto los resultados de la investigación en función de los objetivos y el problema de investigación | 1 2 3 4 5 |