

53

EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TAMBOPATA

ORGANIZATIONAL LEARNING AND PRODUCTIVITY IN THE PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF TAMBOPATA DISTRICT

Helen Juddy Mamani Uchasara¹

E-mail: reading.kvision@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1735-8570>

Edwin Gustavo Estrada Araoz¹

E-mail: edwin5721@outlook.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4159-934X>

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Mamani Uchasara, H. J., & Estrada Araoz, E. G. (2020). El aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. *Revista Conrado*, 16(75), 397-402.

RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. El enfoque de investigación fue cuantitativo, tipo no experimental y el diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por todo el personal directivo, docente y auxiliar que laboran en las instituciones educativas que se encuentran en el distrito de Tambopata y la muestra por 123 trabajadores, cantidad hallada a través del muestreo no probabilístico según el juicio del investigador. Los instrumentos de recolección de datos para evaluar la variable aprendizaje organizacional fue el Cuestionario Sobre el Aprendizaje Organizacional y para evaluar la productividad, el Cuestionario de Productividad. Los resultados hallados indican que estadísticamente existe correlación positiva moderada entre las variables de estudio. El coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,492 con un nivel de confianza inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$).

Palabras clave:

Aprendizaje organizacional, productividad, aprendizaje en equipo, empoderamiento, dirección estratégica, sistema integrado, investigación y diálogo, aprendizaje continuo.

ABSTRACT

This article aimed to determine the relation between organizational learning and productivity in the public educational institutions of the Tambopata district. The research approach was quantitative, non-experimental type and the design was cross-sectional descriptive correlational. The population was made up of all the directive, educational and auxiliary personnel that work in the educational institutions that are in the district of Tambopata and the sample by 123 workers, amount found through non-probabilistic sampling according to the investigator's judgment. The data collection instruments to evaluate the organizational learning variable was the Organizational Learning Questionnaire and to evaluate productivity, the Productivity Questionnaire. The results found indicate that there is statistically moderate positive correlation between the study variables. Spearman's rho correlation coefficient is 0.492 with a confidence level below the level of significance ($p = 0.000 < 0.05$). Finally, it is concluded that the more adequate organizational learning is in public educational institutions, the higher its productivity level and vice versa.

Keywords:

Organizational learning, productivity, team learning, empowerment, strategic management, integrated system, research and dialogue, continuous learning.

INTRODUCCIÓN

La globalización, los avances tecnológicos, las continuas transformaciones, la competitividad y las necesidades de desarrollo y capacitación han sido algunos de los factores que han originado que las organizaciones piensen en su necesidad y capacidad de adaptación a los constantes cambios que se generan tanto interna como externamente, obligándolas a buscar mejores programas, estrategias y herramientas que las ayuden para tales cuestiones. En ese sentido, la mayor pérdida en las organizaciones no está constituida por bienes materiales, energía, dinero u otras cuestiones visibles y concretas, que son recursos, sino del potencial de sus trabajadores. Por ello las organizaciones deben potenciar y desarrollar el talento humano de tal forma que conviertan los recursos y talentos en productividad, con el fin último de generar resultados para la organización. En ese sentido es necesario realizar una investigación sobre el aprendizaje organizacional y cómo se relaciona con la productividad del personal directivo, docente y auxiliar en las instituciones educativas.

El aprendizaje organizacional, como herramienta estratégica, se ha propuesto en el campo de la gestión moderna para obtener una ventaja competitiva y estabilizar el éxito organizacional (Saadat & Saadat, 2016). Representa una manera de cómo las organizaciones logran aprendizajes, cómo la organización se relaciona con el medio y de él extrae observaciones que incorpora, con la finalidad de mantenerse en constante desarrollo, agregando ventajas competitivas (Scorsolini, Forli & Kazumi, 2011). En ese sentido, la capacidad de una organización para usar y aprovechar el conocimiento depende en gran medida de sus recursos humanos, quienes crean, comparten y usan ese conocimiento (Ginja & Gonçalves, 2019).

Para Bolívar (2000), el aprendizaje organizacional es definido como la capacidad inherente a los trabajadores de adquirir aprendizajes a partir de las equivocaciones o fracasos que se convierten en oportunidades de aprendizaje, aportando nuevas alternativas de solución a problemas que se encuentran sin resolver. Por otro lado, Conde, Correa & Delgado (2014), afirman que la importancia del aprendizaje organizacional, desde una perspectiva sistémica, radica en que la comprensión global de la organización y de las relaciones entre sus componentes, proceso que es lento y costoso. Esta concepción implica la creación en la organización de capacidades internas, para poder adaptarse al entorno; capacidades que se convierten en un factor clave de éxito para el desempeño de la misma, logrando obtener una ventaja competitiva para garantizar la sostenibilidad en el tiempo, siendo el hombre el principal eje de la organización. Para la presente investigación las dimensiones del aprendizaje

fueron el aprendizaje continuo, empoderamiento, dirección estratégica, sistema integrado, investigación y diálogo y el aprendizaje continuo. Para definir las se tomó en cuenta el modelo de Watkins & Marsick (1997).

Vega, Martínez & Párga (2019), consideran al aprendizaje organizacional un proceso dinámico en el cual ocurre la renovación de la estrategia a través de los tres niveles en la organización: individual, grupal y organizacional. A nivel individual se genera el conocimiento adquirido por medio del aprendizaje en el nivel individual y forman parte del capital humano de la organización; a nivel grupal se da a través las interacciones sociales, fruto del entendimiento compartido y a nivel organizacional se da luego de traspasar el conocimiento humano y el entendimiento compartido a los sistemas, estructuras, procedimientos, rutinas y experiencias desarrolladas por la organización.

El aprendizaje organizacional es un proceso que puede ser potenciado en la medida en que existan condiciones que lo faciliten; esto quiere decir que la adquisición y la creación de conocimiento de valor en una organización dependen de las condiciones organizacionales (Castañeda, 2015), por ello el papel de los gerentes es fundamental para persuadir a los empleados y difundir el conocimiento y generar las condiciones para que se pueda dar el aprendizaje entre los trabajadores.

Con relación a la productividad, puede considerarse como la medida global del desempeño de una organización. Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

Por otra parte, Galindo & Ríos (2015), la definen como la medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. Bajo esa perspectiva, la productividad es un factor importante para concretizar los objetivos que la organización se plantee, por lo que la calidad de los recursos humanos, las formas de trabajo, las políticas que aplique la organización y su cultura son importantes para que se sostengan y puedan desarrollarse (Marvel, et al., 2011).

Fuentes (2012), manifiesta que se pueden utilizar tres dimensiones frecuentemente empleados en toda evaluación de desempeño laboral, los que están relacionados con la productividad. Estos son la eficiencia, la efectividad

y la eficacia. En el presente trabajo se consideraron las dimensiones mencionadas previamente.

Teniendo como base lo expuesto previamente, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de investigación fue cuantitativo ya que para probar las hipótesis se procedió a recoger datos, lo que hizo posible el análisis estadístico así como la medición numérica de la información obtenida y sistematizada por los instrumentos aplicados (Sánchez, Reyes & Mejía, 2018); el diseño fue experimental ya que ambas variables no se manipularon deliberadamente, sino fueron observadas tal como se dieron en su entorno y luego se analizaron (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) y el nivel de investigación fue correlacional ya que se buscó conocer la relación que existe entre las dos variables y se estimó mediante la utilización de coeficientes los cuales nos mostraron su fuerza y dirección (Bisquerra, 2009).

La figura 1 representa el esquema del diseño de la presente investigación:

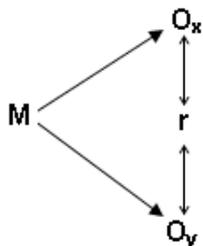


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M = Muestra

O_x = Observación de la variable 1: Aprendizaje organizacional

O_y = Observación de la variable 2: Productividad

r = Relación entre las variables de estudio

La población de estudio fue integrada por un total de 431 personas, las cuales incluyen al personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata y la muestra por 123 trabajadores la cual se halló mediante un muestreo no probabilístico según el juicio del investigador.

Para recoger información sobre ambas variables se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Aprendizaje Organizacional, el cual se distribuyen en 33 ítems y el Cuestionario de Productividad, el cual consta de 25 ítems. Ambos cuestionarios se estructuraron bajo una escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces casi siempre y siempre).

El procesamiento de los datos se realizó utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS versión 22. Para el análisis descriptivo se usaron las frecuencias y los porcentajes y para la prueba de hipótesis se recurrió a la prueba no paramétrica rho de Spearman puesto que las variables son ordinales y no presentan una distribución normal. Esta prueba además de contrastar las hipótesis nos indicó la intensidad de las relaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 podemos ver que el nivel de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata es alto (50,4%), el 32,5% indica que existe un nivel de aprendizaje organizacional regular, el 9,8% indica que el nivel de aprendizaje organizacional es bajo, el 6,5% menciona que es muy alto y finalmente el 0,8% percibe un nivel de aprendizaje organizacional muy bajo.

Tabla 1. Resultados descriptivos para la variable aprendizaje organizacional.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0,8
Bajo	12	9,8
Regular	40	32,5
Alto	62	50,4
Muy alto	8	6,5
Total	123	100,0

Como se puede apreciar el nivel predominante del aprendizaje organizacional es el nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Collazos (2018), quien halló niveles altos de aprendizaje organizacional en el personal de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Viceministerio de Turismo. Del mismo modo coincide con los resultados de Imran & Salim (2019), quienes hallaron que un alto porcentaje de los encuestados presentaban un nivel significativo de aprendizaje organizacional en sus instituciones. Ello significa que sus instituciones les brindan oportunidades de desarrollo.

De acuerdo a Chiavenato (2006), el aprendizaje organizacional se constituye en un elemento necesario y

condicionante para lograr cambios permanentes y sostenidos en el desarrollo de capacidades y conocimientos en un individuo y, por consiguiente, en la institución. Estos cambios se dan en las características propias del conocimiento inherente a la institución, así como en las habilidades del individuo. La institución u organización, en este contexto, ha desarrollado la capacidad de promover nuevos conocimientos, que superen aquellos ya preexistentes, siempre en el marco de la mejora de la dinámica institucional.

Tabla 2. Resultados descriptivos para la variable productividad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	3	2,4
Baja	14	11,4
Regular	47	38,2
Alta	59	48,0
Total	123	100,0

Como se puede apreciar en la tabla 2, el 48% de los trabajadores presenta un alto nivel de productividad, el 38,2% presenta un nivel regular, el 11,4% presenta un nivel bajo y el 2,4% presenta un muy bajo nivel de productividad.

Los resultados presentados en la tabla 2 son corroborados por la investigación de Fuentes (2012), quien determinó que los trabajadores son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y su institución les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera.

Tabla 3. Matriz de correlación entre las variables aprendizaje organizacional y productividad.

			Aprendiza- je organi- zacional	Producti- vidad
Rho de Spearman	Aprendiza- je organi- zacional	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Productivi- dad	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3 podemos observar que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables aprendizaje organizacional y productividad es de 0,492 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Existe una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. Esto quiere decir que mientras mejor sea el aprendizaje organizacional del personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata, mayor será su nivel de productividad y viceversa.

Estos resultados coinciden con la investigación de Fernández (2014), quien también manifiesta que el aprendizaje organizativo influye de manera positiva en los resultados del empleado. También es corroborado por la investigación de López (2014), quien halló que el aprendizaje organizativo influye significativamente sobre algunas dimensiones del desempeño, sobre todo en la productividad laboral.

Asimismo, coincide con el estudio de Carrasquero (2012), quien demostró que la productividad laboral puede verse afectada por las aptitudes internas que asumen los trabajadores, motivo por el cual, se da la incidencia directa en el aprendizaje organizacional que tengan los individuos. Del mismo modo guarda relación con el trabajo de Imran & Salim (2019), quienes demostraron que existe una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre aprendizaje organizacional y desempeño organizacional. Las organizaciones que invierten en aprendizaje organizacional reportaron mejoras productividad de los empleados.

Finalmente guarda relación con la investigación de Khandekar & Sharma (2006), quienes hallaron que existe correlación moderada, directa y significativa entre las variables aprendizaje organizacional y el desempeño. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,410 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,001<0,05$). En ese sentido el nivel de aprendizaje organizacional en las organizaciones va a ser uno de los criterios importantes para determinar su crecimiento y éxito.

Almanza, et al. (2016), corrobora los resultados expuestos al mencionar que el aprendizaje organizacional se centra en el capital intangible que posee cada organización: las ideas y conocimientos de sus integrantes. En ese sentido, busca la promoción del aprendizaje como una reformulación del conocimiento anterior con las ideas nuevas, lo cual dotará a las personas, de herramientas para una adecuada toma de decisiones y un mayor rendimiento al interior de las mismas.

Tabla 4. Matriz de correlación entre las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional y la productividad.

		Productividad	
Rho de Spearman	Aprendizaje en equipo	Coefficiente de correlación	,176*
		Sig. (bilateral)	,043
		N	123
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,389**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	123
	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	,349*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	123
	Sistema integrado	Coefficiente de correlación	,399**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123
	Investigación y diálogo	Coefficiente de correlación	,410**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123
	Aprendizaje continuo	Coefficiente de correlación	,410**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4 se puede apreciar que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las dimensiones empoderamiento ($r_s=0,389$; $p=0,003<0,05$); sistema integrado ($r_s=0,399$; $p=0,000<0,05$); investigación y diálogo ($r_s=0,410$; $p=0,000<0,05$) y aprendizaje continuo ($r_s=0,410$; $p=0,000<0,05$) y la variable productividad. Por otra parte, también se puede ver que existe relación positiva, baja y significativa entre el aprendizaje en equipo ($r_s=0,176$; $p=0,043<0,05$) así como la dirección estratégica ($r_s=0,349$; $p=0,011<0,05$) y la productividad.

A la luz de los resultados, se considera que la variable aprendizaje organizacional y sus dimensiones tienen una relación directa con la variable productividad. Esto quiere decir que si el personal directivo, docente y auxiliar desarrolla sus conocimientos, habilidades y actúan eficazmente, habrá un mayor rendimiento laboral dentro de la institución educativa. Sin embargo, si el aprendizaje

organizacional no es promovido ni desarrollado, no se logrará un nivel óptimo de productividad.

CONCLUSIONES

El nivel de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata es alto (50,4%) lo cual indica que el personal directivo, docente y auxiliar generalmente obtiene y utiliza nuevos conocimientos, destrezas, conductas y valores para que actúen eficazmente en sus instituciones.

La productividad del personal directivo, docente y auxiliar que labora en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata es alta (48%) lo que significa que las acciones que ellos realizan para concretizar los objetivos institucionales son adecuadas.

Al contrastar la hipótesis general se determinó que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre el aprendizaje organizacional y la productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. El coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,492 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$).

Se pudo establecer que las dimensiones del aprendizaje organizacional: aprendizaje en equipo, empoderamiento, dirección estratégica, sistema integrado, investigación y diálogo y aprendizaje continuo se correlacionan directa y significativamente con la variable productividad.

Cuanto más adecuado sea el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas, mayor será su nivel de productividad y viceversa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almanza, R., Calderón, P., Vargas, J., Casas, R., & Palomares, F. (2016). Aprendizaje y Desempeño Organizacional Bajo el Enfoque de las Teorías Organizacionales. *Revista de Economía & Administración*, 13(1), 83-94.

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (2a ed.). La Muralla S.A.

Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesas y realidades*. La Muralla S.A.

Carrasquero, C. (2012). *El aprendizaje organizacional, fundamentado en la quinta disciplina de Peter Senge, como aporte a la productividad laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad Yacambú.

Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62-67.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Collazos, R. (2018). *Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Conde, Y., Correa, Z., & Delgado, C. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una Universidad Pública. *Revista Ciencias Estratégicas*, 22(31), 131-137.
- Fernández, J. (2014). *La orientación al Aprendizaje Organizacional y su impacto en el Desempeño de una empresa del Sector Financiero*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Murcia.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad. Serie de Estudios Económicos*. ¿Cómo vamos?
- Ginja, H., & Gonçalves, P. (2019). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Imram, M., & Salim, S. (2019). Correlation between organizational learning and employee productivity in the gulf cooperation council. *Revistas de Ciencias Humanas y Sociales*, 35 (19), 1972-2007.
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context. *Esmerald*, 48 (8/9), 682-692.
- López, E. (2014). *Relaciones entre el aprendizaje organizativo, las estrategias de diversificación tecnológica y el desempeño empresarial: un estudio empírico en empresas manufactureras en España*. (Tesis de Doctorado) Universidad Rey Juan Carlos.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, 219-225.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Scorsolini, F., Forli, D., & Kazumi, I. (2011). Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 227-239. _
- Vega, J., Martínez, M., & Párga, N., (2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. *Investigación Administrativa*, 48(124), 1-25.
- Watkins, K., & Marsick, V. (1997). *Dimensions of the learning organization questionnaire*. Partners for the Learning Organization.