

Aprendizaje organizacional y competencias investigativas en docentes de una universidad pública de Lima

Organizational learning and research competencies in teachers of a public university in Lima

Aprendizagem organizacional e competências de investigação em professores de uma universidade pública de Lima

Ana Sofía Miranda Dávila

mirandasofia0602@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1387-5415>

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú

RESUMEN:

El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación entre el aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en docentes universitarios. El tipo de investigación fue no experimental con diseño correlacional simple. El total de participantes fue de 126 docentes de las diferentes categorías académicas y a quienes se les administro los cuestionarios de aprendizaje organizacional elaborado por Castañeda y Fernández (2007) y el de competencias investigativas elaborado por la Dirección de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (2013). Ambos instrumentos presentan un buen nivel de validez y confiabilidad. Los datos obtenidos se procesaron con el paquete SPSS versión 27 y específicamente el estadístico de correlación rho de Spearman, el mismo que dio como resultado que el aprendizaje organizacional y las competencias investigativas se encuentran relacionados ($r = 0,84$ $p < ,001$ $r^2 = 0,71$) en esta muestra de docentes universitarios. Los resultados presentados permiten concluir que, en el contexto universitario, los docentes buscan a través del ejercicio de sus competencias investigativas, lograr mejores aprendizajes, lo cual significará incrementar el aprendizaje organizacional en la universidad.

ABSTRACT:

The objective of this research was to identify the relationship between organizational learning and research competencies in university teachers. The type of research was non-experimental with a simple correlational design. The total number of participants was 126 teachers of different academic categories who were administered the organizational learning questionnaires developed by Castañeda and Fernández (2007) and the research competencies questionnaire developed by the Directorate of Scientific and Technological Research of the Autonomous University of Santo Domingo (2013). Both instruments present a good level of validity and reliability. The data obtained were processed with the SPSS package version 27 and specifically the Spearman's rho correlation statistic, which gave as a result that organizational learning and research competencies are related ($r = 0.84$ $p < .001$ $r^2 = 0.71$) in this sample of university teachers. The results presented allow us to conclude that, in the university context, teachers seek, through the exercise of their research competencies, to achieve better learning, which will mean an increase in organizational learning in the university.

RESUMO:

O objectivo desta investigação era identificar a relação entre a aprendizagem organizacional e as competências de investigação dos professores universitários. O tipo de investigação foi não experimental com um simples desenho correlacional. O número total de participantes foi de 126 professores de diferentes categorias académicas, aos quais foram administrados os questionários de aprendizagem organizacional desenvolvidos por Castañeda e Fernández (2007) e o questionário de competências de investigação desenvolvido pela Direcção de Investigación Científica e Tecnológica da Universidade Autónoma de Santo Domingo (2013). Ambos os instrumentos têm um bom nível de validade e fiabilidade. Os dados obtidos foram processados com o pacote SPSS versão 27 e especificamente a estatística de correlação rho do Spearman, o que resultou na constatação de que a aprendizagem organizacional e as competências de investigação estão relacionadas ($r = 0,84$ $p < ,001$ $r^2 = 0,71$) nesta amostra de professores universitários. Os resultados apresentados permitem-nos concluir que, no contexto universitário, os professores procuram alcançar uma melhor aprendizagem através do exercício das suas competências de investigação, o que significará um aumento da aprendizagem organizacional na universidade.

PALABRAS CLAVE:

Aprendizaje organizacional; Competencias Investigativas; gestión del conocimiento; compromiso organizacional.

KEYWORDS:

Organizational learning; Investigative Competencies; knowledge management; organizational commitment.

PALAVRAS-CHAVE:

Aprendizagem organizacional; Competências investigativas; gestão do conhecimento; compromisso organizacional.

Recibido: 09/12/2022 - Aceptado: 18/02/2023 - Publicado: 05/04/2023

I. Introducción

La globalización, el acelerado desarrollo de la ciencia y tecnología, han generado profundos cambios en la vida humana, tanto a nivel individual como colectivo, por lo que se hace necesario replantear el diseño empresarial de manera que las organizaciones y el país entero puedan insertarse en el mercado nacional e internacional con posibilidades competitivas reales que permitan alcanzar importantes niveles de desarrollo que permitan, a su vez, mejorar la calidad de vida de las personas (Jiménez y Armando, 2013; Palomo, 2012). En este proceso se convierte en necesidad, no solo modernizar el aparato productivo, sino también, desarrollar programas de estímulo a la investigación científica, al desarrollo de la tecnología, a la capacitación laboral y del talento humano, lo que debe implicar implementar nuevos procesos de gestión empresarial (Conde, Correa y Delgado 2010).

Senge (2012) sostiene que la ventaja competitiva de las organizaciones radica en la generación de valor por medio de una competencia distintiva que las solventa en un mundo competitivo. Para tal fin, estas organizaciones deben lograr accesos a múltiples mercados, añadir valor a lo que ofrecen y ser difíciles de imitar por sus más cercanos competidores (Alemán y Villegas, 2012; Simonen & McCann, 2010). En este contexto nuevo, el aprendizaje organizacional, tal como lo propone Senge (2012), se presenta como una ventaja competitiva, en tanto tiene a su base la generación del conocimiento y su gestión, que en los tiempos actuales se ha convertido en el más importante de los activos intangibles con los que cuenta una empresa (Barley, Treem & Kuhn, 2018; Ayuste, 2012). De ahí que, el aprendizaje organizacional se ha convertido en uno de los objetivos centrales que las organizaciones esperan lograr, en tanto se considera que es un elemento sustantivo, no solo para su subsistencia, sino también, para lograr ventajas en la lucha por posicionarse en un entorno tan dinámico como complejo, que es característico de los mercados en los nuevos tiempos (Carreazo, 2014; Rejas, 2012).

En la sociedad del conocimiento, una organización que aprende debe tener la capacidad suficiente para responder rápidamente al entorno, adaptarse y transformarse lo suficiente como para incorporar nuevos modelos y estilos gerenciales de manera que se optimice su funcionamiento (Reaich, Gemino & Sauer, 2012; Figuerola, 2013). A este respecto, Fernández (2014), considera que la organización capaz de aprender debe tener la posibilidad de integrar este aprendizaje, a todos los niveles institucionales que puedan hacer posible que los trabajadores desarrollen sus competencias y permitir el crecimiento de la empresa y por ende, lograr un mejor posicionamiento del mercado (Ortiz, Rendón & Atehortúa, 2012). Son estas las razones por las cuales el aprendizaje se ha convertido en una necesidad para las organizaciones 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 permitir su adecuada gestión (Nonaka & Takeuchi, 2014). Al respecto, cabe recordar que dicho cúmulo de conocimientos, habilidades y características organizacionales adquirido por el aprendizaje de la organización podría volverse en su principal elemento competitivo e, incluso, podría ser la clave para los cambios que deba enfrentar (Avendaño & Flores, 2016; Ahumada, 2002).

En el contexto planteado, se ha de entender que el aprendizaje organizacional ha colocado en un lugar de mayor importancia el concepto de aprendizaje, en la medida de que no solo es generador de conocimientos nuevos, sino que además se convierte en trasmisor de los mismos y de los que ya existen (Fassio & Ruty, 2017). No adoptar el aprendizaje organizacional, va a implicar la aparición de un conjunto de problemas para adaptarse, innovar e interpretar lo que ocurre en el entorno empresarial y en las necesidades de sus propios clientes, lo que los va a alejar de ellos al no proporcionar soluciones a sus posibles demandas (Gómez & Gómez, 2018; Del Río Cortina & Santisteban, 2011). De acuerdo a lo señalado, la educación superior, por el papel fundamental que tiene en el desarrollo del país, no puede estar alejado de este proceso; ella tiene como objetivo el despliegue potencial de sus capacidades para erigirse como una institución que aprende y expande sus posibilidades de conocimiento en pro de la sociedad (Xu, Hou, Niu, Wang & Xie, 2018; Rodríguez, 2018).

Considerando la naturaleza de la Universidad, es un hecho que debe ser una organización que aprende y además capaz de generar su propio conocimiento y difundirlo al conjunto de la sociedad (Escorcia & Barros, 2020; Macho-Stadler, 2010). Esto la convierte en una organización inteligente, aquella que es capaz de adaptarse, sobrevivir y sobre todo, crear (Garbanzo, 2016; León, Tejada & Yataco, 2003). Para ello deberá tener en consideración que es bastante más que la suma de todas las inteligencias de sus docentes y estudiantes (Muñoz & Sánchez, 2020), de manera que se presenta como una integridad que se pone por encima de las inteligencias particulares, considerando la visión y misión de las mismas, así como su modelo sistémico. Un factor distintivo para la Universidad como organización inteligente es la investigación. Tal como se señala, en un informe emitido por el Banco Mundial (2011), es la investigación universitaria en universidades de primer rango la que está superando a la de las empresas y corporaciones creativas ligadas al entorno biotecnológico y científico. El informe es concluyente: para que dichos espacios hayan alcanzado esos estándares ha necesitado de una solvencia de su capital humano en alumnos y docentes, presupuesto y liderazgo y visión. Esto ha llevado a autores como Núñez & Passailaigue (2014) a señalar que la inteligencia organizacional debe estar en posición de una identidad cultural explícita, teórica, práctica y coherente, de tal manera que pueda distinguirse de las otras instituciones universitarias y en este proceso, la investigación se ha convertido en importante generador de conocimientos.

La investigación forma parte importante de las actividades docentes al interior de las universidades, en tanto es una de sus funciones más trascendentes, por lo que debe desarrollar un conjunto de competencias que lo capaciten para abordar con éxito, diversidad de problemas de investigación (Oviedo & Pastrana, 2014; Marrero & Pérez, 2014; Padrón, 2002). En esta línea es que Tobón, (2013) afirma que, en consideración a las necesidades del desarrollo económico, social, político y empresarial, es necesario desarrollar competencias investigativas que puedan ser capaces de entender y adaptarse a los cambios constantes que ocurren en el mundo, de manera que puedan llevar a las universidades a adoptar programas de mejora continua que los direccionen hacia el logro de la calidad educativa. Por su parte, Bondarenko (2009) hace énfasis en el hecho

de que son las universidades quienes deben integrar a los estudiantes a los procesos de investigación, razón por la cual están en la obligación de desarrollar en ellos, las debidas competencias que le permitan mejorar estas actividades, sin embargo esta es una tarea bastante complicada en la medida de que no se cuentan con los investigadores suficientes, pues de acuerdo al Concytec (2017) solo se tiene un 2,6% del total de docentes universitarios que se dedican a la investigación, con la consecuente baja producción científica en las universidades.

Lo señalado anteriormente convierte en necesario desarrollar investigaciones que permitan contar con información teórica y empírica que contribuya a la toma de decisiones de las autoridades correspondientes respecto del aprendizaje organizacional y las competencias investigativas, en el propósito de mejorar significativamente la calidad de los docentes universitarios y por ende, la formación profesional de los estudiantes. La hipótesis sobre la cual se asienta la presente investigación, gira en torno a la relación que tienen las variables señaladas previamente (aprendizaje organizacional y competencias investigativas) que indique la fuerza de la vinculación que tienen entre sí, de manera que se pueda determinar el rumbo que tiene ambas para fijar las acciones que se deben tomar para contribuir a su desarrollo.

Desde estos puntos de vista, el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo básico, evaluar y discutir las relaciones entre el aprendizaje organizacional y las competencias investigativas en una muestra de docentes universitarios de manera que se pueda contar con evidencia empírica para la toma de decisiones, además de contribuir al desarrollo del conocimiento que existe sobre las variables estudiadas.

II. Método

Siguiendo a Hernández & Mendoza (2018), el diseño utilizado en la presente investigación es no experimental de tipo transversal correlacional en tanto no es posible la manipulación deliberada de variables. En la investigación no experimental se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La población objetivo de este estudio estuvo conformada por la totalidad de los docentes que actualmente enseñan en una Facultad de una Universidad Pública de Lima, los cuales son un total de 186 docentes universitarios. Los criterios de inclusión para la participación en esta investigación, fue que los profesores se encuentren laborando actualmente en la facultad elegida y que tengan como mínimo un ciclo académico de labores.

La invitación a participar fue al total de docentes, de los cuales respondieron los dos cuestionarios 126, lo que representa el 67.7% de la población. Estos docentes se dividieron en: principal 13 (10,3%) profesores, asociado 44 (34,9%) y auxiliar 69 (54,8%).

La recolección de los datos que permitió la prueba de hipótesis, se realizó con la utilización de dos instrumentos, cuya validez y confiabilidad está debidamente garantizada por sus autores y ratificados en la presente investigación por la autora de la misma. Ellos son: el inventario de aprendizaje organizacional (Castañeda & Fernández, 2007). El instrumento consta de seis dimensiones; tres de las cuales forman parte de los niveles individual, grupal y organizacional, y las otras tres, las condiciones: cultura del aprendizaje organizacional, formación y transmisión de información. El análisis psicométrico indica que se obtuvo un valor global en el alfa de Cronbach de 0.924 para los 28 ítems lo cual revela una alta consistencia interna. El análisis factorial exploratorio informa que en la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin se alcanza un valor de 0.939, lo que indica que los datos son adecuados para la realización del análisis factorial confirmatorio el que fue realizado con el método de máxima verosimilitud y rotación Oblimin directo. Los resultados confirman el modelo de seis factores propuestos (aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje en la organización, cultura del aprendizaje, transferencia de información, formación), explicando mediante la misma el 59.51% de la varianza total de los puntajes del constructo, lo cual se considera aceptable.

La segunda prueba es el instrumento para la autoevaluación de habilidades y competencias para la investigación - Dirección de Investigaciones Científicas y Tecnológicas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias para la investigación - (Universidad de Santo Domingo, 2013). Esta prueba está conformada por cinco competencias: cognitivas, tecnológicas, metodológicas, gestión de la investigación y trabajo en equipo. El valor global que se obtuvo con el alfa de Cronbach fue de 0.811 lo que permite garantizar la confiabilidad del instrumento. Para el caso de la validez, los valores alcanzados por el KMO llegan a 0.819 lo que permite continuar con el análisis factorial confirmatorio el que fue realizado con el método de máxima verosimilitud y rotación Oblimin directo. Los resultados confirman el modelo de cinco factores propuesto (cognitivas, tecnológicas, metodológicas, gestión de la investigación y trabajo en equipo), explicando mediante la misma el 58.64% de la varianza total de los puntajes del constructo, lo cual se considera aceptable

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. En el mismo Google forms se incorporó, como punto inicial, un consentimiento informado, en el cual se les explicaba la naturaleza y propósitos de la investigación y su aceptación o no a participar de esta investigación. Los instrumentos seleccionados fueron probados, previamente en sus niveles de validez y confiabilidad, confirmado este hecho se procedió a la aplicación respectiva a la muestra establecida. Los datos que se obtuvieron fueron procesados estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS versión 27. Los resultados nos permitieron probar las hipótesis de investigación.

III. Resultados

Realizado los análisis de normalidad en ambos instrumentos, los resultados que ofrece la prueba de Shapiro-Wilk (tabla 1) informan que los datos no se aproximan a la curva normal en la medida de que los coeficientes K-S Z alcanzados son significativos estadísticamente, razón por la cual es conveniente la utilización de estadísticos no paramétricos para la realización de los análisis de datos que permitan realizar una certera prueba de hipótesis.

Tabla 1
Distribución normal de las variables en estudio

Variable	Media	D. E.	Shapiro-Wilk	Sig.
Aprendizaje individual	12.57	2.94	,984	,160
Aprendizaje Grupal	18.97	3.13	,979	,047
Aprendizaje organizacional	18.30	3.60	,956	,000
Cultura del aprendizaje organizacional	17.03	4.21	,979	,042
Transferencia de información	13.42	3.30	,979	,052
Formación	16.35	5.08	,968	,004
Competencias Cognitivas	27.80	5.15	,977	,029
Competencias tecnológicas	23.09	3.30	,975	,018
Competencias metodológicas	41.66	5.65	,956	,000
Competencias para gestionar la investigación	36.23	5.15	,974	,014
Competencias para el trabajo en equipo	17.38	3.27	,946	,000

N = 126

Los análisis de correlación efectuados con la utilización del estadístico no paramétrico rho de Spearman y que se presentan en la tabla 2, nos informan de la existencia de correlaciones significativas y positivas entre el aprendizaje organizacional y las competencias investigativas ($r = 0.84$), en los docentes universitarios. De

acuerdo al criterio utilizado por Cohen (1988), para valorar el tamaño del efecto, se puede afirmar que el mismo es significativo.

Tabla 2

Nivel de correlación entre el aprendizaje organizacional organizacional y las competencias investigativas

Variables	Competencias investigativas	r ²
Aprendizaje organizacional	0.84***	0.71

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

N = 126

Los análisis de correlación efectuados con la utilización del estadístico no paramétrico rho de Spearman y que se presentan en la tabla 3, nos informan de la existencia de correlaciones significativas y positivas entre las diversas competencias investigativas y el aprendizaje organizacional en los docentes universitarios. Siguiendo a Cohen (1988), se trata de correlaciones que pueden tipificarse como grandes en el caso de competencias metodológicas y para gestionar la investigación; medianas en el caso de competencias cognitivas y para el trabajo en equipo y finalmente, se puede calificar como pequeña en el caso de competencias tecnológicas.

Tabla 3

Nivel de correlación entre las diversas competencias investigativas y el aprendizaje organizacional

Variables	Aprendizaje organizacional	r ²
Competencias Cognitivas	0.60***	0.36
Competencias tecnológicas	0.43***	0.18
Competencias metodológicas	0.65***	0.42
Competencias para gestionar la investigación	0.63***	0.40
Competencias para el trabajo en equipo	0.59***	0.35

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

N = 126

Los análisis de correlación efectuados con la utilización del estadístico no paramétrico rho de Spearman y que se presentan en la tabla 4, nos informan de la existencia de correlaciones significativas y positivas entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y las diversas competencias investigativas en los docentes universitarios, sin embargo, la fuerza de las correlaciones es diferente si se considera lo propuesto por Cohen (1988) donde: r = .10 hasta .23 es leve; r = .24 hasta .36 es moderada; y r = .37 o más, es fuerte.

Tabla 4

Nivel de correlación entre las dimensiones del aprendizaje organizacional y las diversas competencias investigativas

Variables	CC	r ²	CT	r ²	CM	r ²	CGI	r ²	CTE	r ²
Aprendizaje individual	0.43**	0.18	0.24**	0.06	0.54**	0.29	0.56**	0.31	0.46**	0.21
Aprendizaje Grupal	0.42**	0.18	0.23**	0.05	0.41**	0.17	0.37**	0.14	0.25**	0.06
Aprendizaje organizacional	0.59**	0.35	0.36**	0.13	0.66**	0.44	0.53**	0.28	0.48**	0.23
Cultura del aprendizaje	0.61**	0.37	0.38**	0.14	0.53**	0.28	0.49**	0.24	0.52**	0.27
Transferencia información	0.45**	0.20	0.39**	0.15	0.51**	0.26	0.56**	0.31	0.56**	0.31
Formación	0.47**	0.22	0.46**	0.21	0.53**	0.28	0.58**	0.34	0.56**	0.31

* 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

IV. Discusión

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 & Gedvilaite, 2017), lo que ha de permitirles alcanzar las metas que se han establecido, no solo como organización, sino también como personas.

En consonancia con los resultados que prueba la hipótesis principal, se debe seguir lo propuesto por Garbanzo (2016), quien postula la idea de que las organizaciones educativas de nivel superior precisan generar estrategias que les permita un desarrollo que vaya de acuerdo a su visión y misión de manera que puedan 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).

En lo que se refiere a la segunda hipótesis: las diversas competencias investigativas se relacionan significativamente con el aprendizaje organizacional, los resultados prueban esta hipótesis por lo que es necesario señalar 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 & 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 (2013), 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.

La tercera hipótesis planteada señala que: las diversas competencias investigativas se relacionan significativamente con las dimensiones del aprendizaje organizacional, los resultados dan por respaldada a esta hipótesis, por lo que se puede afirmar, tal y como señala Padrón (2002) 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 poner mucho énfasis en la formación de investigadores, en la medida de que son la fuerza principal en la construcción del capital humano. Este capital humano 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.

Desde este punto de vista, la formación del capital humano, se debe realizar sobre la base de la investigación y el conocimiento, las mismas que están, inevitablemente, ligadas 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 & 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.

Estas son las razones por las 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 Gómez (2017) 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.

V. Conclusiones

Los resultados derivados de la investigación, permite evidenciar, a partir de la fortaleza de las correlaciones que existen entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, que tanto el aprendizaje organizacional como las competencias investigativas son dos variables que se deben tener muy en cuenta cuando se elaboren los planes de desarrollo institucional, pues son fundamentales para alcanzar altos estándares de calidad que, para el caso de las universidades, es un impostergable objetivo pues así lo demanda el desarrollo económico social.

Por otra parte, es necesario señalar que los resultados de la presente investigación, representan un aporte significativo, en la medida de que se pueden tomar como insumos informacionales para la toma de decisiones y el desarrollo de nuevas investigaciones, tanto cuantitativas como cualitativas tendientes a generar mayores conocimientos y alternativas al respecto.

Referencias

- Ahumada, L. (2002). El aprendizaje organizacional desde una perspectiva evolutiva y constructivista de la organización. *Revista de Psicología*, vol. XI, (1), 139-148. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411110.pdf>
- Alemán, F. & Villegas, J. (2012). *Apple INC., planeamiento estratégico basado en sus recursos, capacidades y competencias centrales*. [Tesis de maestría. Universidad del Pacífico].
- 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
- Avendaño, V. & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, vol. 4, núm. 10, pp. 201-227, 2016. DOI: <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.181>
- Banco Mundial. (2011). *El camino hacia la excelencia académica: la constitución de universidades de investigación de rango mundial*. https://www.academia.edu/22511330/El_camino_hacia_la_excelencia_academica_la_constitucion_de_universidades_de_investigacion_de_rango_mundial
- Barley, W. C., Treem, J. W., & Kuhn, T. (2018). Valuing multiple trajectories of knowledge: A critical review and agenda for knowledge management research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 278–317. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0041>
- Bondarenko, N. (2009). El componente investigativo y la formación docente en Venezuela. *Estudios pedagógicos*. Vol. 35, N° 1, pp. 253-260.
- Castañeda, D. & Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6(2), 245-254. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000200004&lng=pt&tlng=es.
- Carreazo, O. (2014). *El aprendizaje organizacional como factor de cambio en la empresa*. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- 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. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/publicaciones/censo-nacional-id>.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (second).
- Conde, Y.; Correa, Z. & Delgado, C. (2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, (44), 25-39.
- Del Río Cortina, J. & Santisteban, D. (2011). perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26),247-266. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322415008.pdf>
- Ejdys, J., & Gedvilaite, D. (2017). Learning orientation in nursing homes in Poland. *Engineering Management in Production and Services*, 9(3), 51-62. <https://doi:10.1515/emj-2017-0025>
- Escorcía, J. & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), vol. XXVI, núm. 3. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- Fassio, A. & Rутty, 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].
- Figuerola, N. (2013). Gestión del Conocimiento (Knowledge Management), Pirámide D-IKW. <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/enlace/article/download/19120/19103>
- 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. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Gómez, C. (2017) Semilleros de investigación: impulso a la innovación, el aprendizaje y la docencia. *Revista Universitas Médica*, 58(1) <https://www.redalyc.org/journal/2310/231053598001/231053598001.pdf>
- Gómez, M. & 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. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n148/0123-5923-eg-34-148-00336.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México. Ed, Mc Graw Hill.
- Jiménez R. & Armando M. (2013). Desarrollo tecnológico y su impacto en el proceso de globalización económica: Retos y oportunidades para los países en desarrollo en el marco de la era del acceso. *Visión Gerencial*, (1),123-150. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895010.pdf>
- León, R.; Tejada, E. & Yataco, M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Industrial Data*, 6 (2), 82-87. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81660213.pdf>
- Macho-Stadler, I. (2010). Transferencia de las innovaciones universitarias. *Els Opuscles del CREI*, (25), 1-21. <https://crei.cat/opuscles/>
- Marrero, O. & Pérez, M. (2014). Competencias investigativas en la educación superior. *Res Non Verba*, 55-68.
- Muñoz, G. & Sánchez, A. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*. Vol. 11, No. 2, 84-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.18175/VyS11.2.2020.5>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (2014). *La organización creadora de conocimiento*. España: Oxford University Press.
- Núñez, J. & Passailaigue, R. (2014) *¿Para qué ciencia, tecnología y sociedad en las universidades?* Gráficas Hernández. Cuenca – Ecuador.
- Ortiz, J., Rendón, M., & Atehortúa, J. (2012). *Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio*. Madrid: Palibrio.

- Oviedo, P. & Pastrana, L. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Bogotá. Kimpres Universidad de la Salle.
- Padrón, J. (2002). *Aspectos básicos en la formación de investigadores*. <http://www.entretemas.com/lineai/ArticulosAnteriores/FormacInvestigadores/Index.htm>
- Palomo, A. (2012). Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales. *CONfines de relaciones internacionales y ciencia política*, 8(16), 69-109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-35692012000200004&lng=es&tlng=es.
- Rejas, L. A. (2012). Desafíos para el profesorado en la sociedad del conocimiento. *INGENIARE - Revista Chilena de Ingeniería*, 20(1), 136-144.
- Reaich, B, Gemino, A. & Sauer, C. (2012). Knowledge Management and Projectbased Knowledge in it Projects. A Model and Preliminary Empirical Results. *International Journal of Project Management*. Vol. 30, (6), 663-674.
- 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.]
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires. Ediciones Granica. S. A.
- Simonen, J. & McCann, P. (2010). Knowledge transfers and innovation: The role of labour markets and R&D cooperation between agents and institutions. *Papers in Regional Science*, 89(2), 295-309. 10.1111/j.1435-5957.2010.00299.x
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias*. Bogotá: ECOE.
- Universidad Autónoma de Santo Domingo (2013). Instrumento para la autoevaluación de habilidades y competencias para la investigación. Documento de trabajo. Santo Domingo (República Dominicana). Universidad Autónoma de Santo Domingo.
- Xu, J., Hou, Q., Niu, C., Wang, Y., & Xie, Y. (2018). Process optimization of the University-Industry-Research collaborative innovation from the perspective of knowledge management. *Cognitive Systems Research*, 52, 995-1003. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2018.09.020>

Agradecimientos / Acknowledgments:

Mi agradecimiento a la Dra. Esther Velarde Consolí por sus aportes en el desarrollo de la investigación.

Conflicto de intereses / Competing interests:

La autora declara no tener ningún conflicto de interés económico, institucional, laboral o personal al realizar el manuscrito.

Rol de los autores / Authors Roles:

ASMD: Conceptualización, investigación, Escritura-Preparación del borrador original, Redacción-revisión y edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

La investigación fue financiada en su totalidad por la propia autora.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

La autora declara no haber violado u omitido normas éticas o legales al realizar la investigación.