



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

**“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL APRENDIZAJE, COMPROMISO Y
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DEL
ESTADO DE TABASCO”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PRESENTA:
MGO. CYNTHIA LIZETH MARTÍNEZ ARAGÓN

BAJO LA DIRECCIÓN DE:
DRA. NORMA AGUILAR MORALES

CO – DIRECCIÓN DE:
DR. PEDRO ANTONIO SÁNCHEZ ESCOBEDO

VILLAHERMOSA, TABASCO A NOVIEMBRE DEL 2024

Declaración de Autoría y Originalidad

En la Ciudad de Villahermosa, Tabasco el día 02 del mes octubre del año 2024, el que suscribe **Cynthia Lizeth Martínez Aragón**; alumna del Programa de Doctorado en Administración Educativa con número de matrícula 212B42002, adscrito a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, como autora de la Tesis presentada para la obtención del Grado de Doctor en Administración Educativa y titulada: **Análisis de la relación entre el aprendizaje, el compromiso y el desempeño organizacional de profesores universitarios del estado de Tabasco**, dirigida por la Dra. Norma Aguilar Morales y codirigida por el Dr. Pedro Antonio Sánchez Escobedo.

DECLARO QUE: La Tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR (Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Derecho de Autor del 01 de Julio de 2020 regularizando y aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita.

Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad o contenido de la Tesis presentada de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente

Villahermosa, Tabasco a 02 de octubre de 2024.

Nombre y firma



Mtra. Cynthia Lizeth Martínez Aragón

Carta de Cesión de Derechos

Villahermosa., Tabasco a 08 de octubre de 2024.

Por medio de la presente manifestamos haber colaborado como AUTOR(A) y/o en la producción, creación y/o realización de la obra denominada “Análisis de la relación entre el aprendizaje, el compromiso y el desempeño organizacional de profesores universitarios del estado de Tabasco”.

Con fundamento en el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor y toda vez que, la creación y/o realización de la obra antes mencionada se realizó bajo la comisión de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; entendemos y aceptamos el alcance del artículo en mención, de que tenemos el derecho al reconocimiento como autores de la obra, y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco mantendrá en un 100% la titularidad de los derechos patrimoniales por un período de 20 años sobre la obra en la que colaboramos, por lo anterior, cedemos el derecho patrimonial exclusivo en favor de la Universidad.

COLABORADORES



Alumna
Mtra. Cynthia Lizeth Martínez
Aragón



Directora de la Tesis
Dra. Norma Aguilar
Morales



Co-Director
Dr. Pedro Antonio Sánchez
Escobedo

Dedicatoria

A quien siempre cree en mis sueños y confía en mis proyectos, mi amado esposo Gerardo.

*También a mis padres, que a pesar de la distancia siguen siendo mi inspiración y continúan
guiándome con amor.*



División Académica de
Ciencias Económico
Administrativas/
Dirección



Oficio: DACEA/DIRECCION/1811/2024
Villahermosa, Tabasco; a 20 de septiembre de 2024
Autorización de Impresión

LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
P R E S E N T E

De conformidad con lo establecido en el Art. 75 fracción V, Art. 76 fracción III, así como el Art. 77 fracciones I, II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrado (vigente) de la UJAT, me permito comunicar que la **Dra. Norma Aguilar Morales** (Directora) y la **Dr. Pedro Antonio Sánchez Escobedo** (Codirector), dirigieron y supervisaron la tesis:

**"ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL APRENDIZAJE, COMPROMISO Y
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO
DE TABASCO"**

Proyecto de investigación elaborado por la **C. Cynthia Lizeth Martínez Aragón** egresada del Doctorado en Administración Educativa. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dr. José Félix García Rodríguez, Dr. Pedro Antonio Sánchez Escobedo, Dra. Norma Aguilar Morales, Dr. Ángel Alberto Valdés Cuervo, Dra. Candelaria Guzmán Fernández, Dra. Mariela Adriana Rodríguez Ocaña y Dra. Jessica Esther Cruz Velazco; autorizaron el trabajo de tesis después de revisar y señalar las modificaciones pertinentes, misma que la interesada efectuó. Por lo tanto, **puede imprimirse.**

ATENTAMENTE

MTRO. JOSÉ JUAN PAZ REYES
DIRECTOR

UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIRECCIÓN

c.c.p. Dr. Arturo Martínez de Escobar Fernández. -Coordinador de Investigación y Posgrado.
c.c.p. Archivo

Av. 27 de Febrero 630, Col. Centro, C.P.86000. Villahermosa, Centro, Tabasco
Tel. (993) 358.15.00 Ext. 6200 y 6201; e-mail: dirección.dacea@ujat.mx

www.ujat.mx

Agradecimientos

Mi principal gratitud a mi esposo Gerardo Morillo Díaz, por estar a mi lado en todo momento, por apoyarme en mis momentos de caos e incertidumbre y motivarme a continuar. Por siempre animarme a “no quitar el dedo de renglón” y cumplir con lo que me proponga. Pero lo más importante, por ese amor y esa disposición de lograr nuestros objetivos, juntos.

A mis padres Jesús Roberto y Esperanza Aragón, por creer en mí y brindarme tanto apoyo. Principalmente por instruirme con amor, esforzarse en mi educación y enfocarse en inculcar valores en mí, siempre predicando con el ejemplo.

A mis hermanos Lizbeth Elena y Jesús Roberto, por alentarme y aconsejarme siempre que lo necesite. Por siempre dejarme claro lo orgullosos que están de mí, cada uno a su manera. Por cuidarme y protegerme.

A mis sobrinos Santiago y Roberto, por sus muestras de cariño, por sacarme mil sonrisas y enseñarme a su corta edad, el significado de fortaleza.

Por otro lado, agradezco a mis compañeros de clases por enseñarme a base de sus experiencias y por hacer mi trayecto académico más agradable e interesante.

A mis profesores y miembros del núcleo académico del doctorado, por compartir sus conocimientos y sus enriquecedores comentarios.

A mi comité sinodal, por sus consejos y asesorías. Pero principalmente, a mi directora la Dra. Norma Aguilar, por tener la disponibilidad de apoyarme y por aclarar mis dudas cuando lo necesité.

A la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas por contribuir en mi formación doctoral.

Mi reconocimiento al personal administrativo de la Jefatura de Estudios de Posgrado de la DACEA, especialmente a mi colega el Mtro. Francisco Javier Chan Castillo, por su gran compromiso y disponibilidad de instruirme en todo momento lo largo del programa doctoral.

Finalmente, agradezco al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por haberme otorgado una beca económica para llevar a cabo mis estudios en este posgrado de calidad.

Índice

Índice de tablas /x

Índice de figuras /xi

Resumen /xii

Abstract /xiii

Capítulo I.- Introducción /14

 Antecedentes del problema /14

 Planteamiento del Problema /16

 Pregunta de investigación /19

 Preguntas específicas /19

 Objetivo de la investigación /20

 Objetivos específicos /20

 Hipótesis /20

 Justificación /20

 Limitaciones al estudio /23

Capítulo II.- Marco Teórico /24

 Contextualización de las IES públicas /24

Importancia de las IES públicas /24

Las instituciones de educación superior en el mundo /25

Las instituciones de educación superior en México /26

 Aprendizaje Organizacional /29

Aspectos teóricos /29

Generalidades del Aprendizaje Organizacional /31

Modelo Cadena de Aprendizaje Organizacional /33

Modelo de Crossan, Lane & White /34

 Compromiso Organizacional /36

Conceptualización del Compromiso Organizacional /36

Generalidades del Compromiso Organizacional /37

Tres componentes del Compromiso Organizacional según Meyer & Allen /38

<i>Modelo de Etzioni</i>	/40
Desempeño Organizacional	/41
<i>Generalidades del Desempeño organizacional</i>	/41
<i>Conceptualización del Desempeño Organizacional</i>	/43
<i>Autoevaluación del Desempeño Organizacional en IES Mexicanas</i>	/44
<i>Indicadores y niveles del Banco Interamericano de Desarrollo</i>	/45
Modelo de la investigación	/46
Capitulo III.- Metodología	/48
Tipo de Investigación	/48
Diseño	/48
Objeto de estudio	/49
Sujetos en el estudio	/50
<i>Muestra</i>	/51
Instrumento	/52
Escala	/53
Psicometría	/53
Validez de contenido	/53
<i>Juicio de Expertos</i>	/53
<i>Kappa de Fleiss</i>	/54
<i>Operacionalización de Variables</i>	/55
<i>Pilotaje</i>	/56
Supuestos para el Análisis Multivariante	/58
<i>Fiabilidad</i>	/58
<i>Normalidad</i>	/59
<i>Homocedasticidad</i>	/61
<i>No Colinealidad</i>	/61
<i>Independencia de los residuos</i>	/61
Validez de Constructo (Análisis Factorial Exploratorio)	/62
<i>AFE del Aprendizaje Organizacional</i>	/62
<i>AFE del Compromiso Organizacional</i>	/63
<i>AFE del Desempeño Organizacional</i>	/63
Validez de Constructo	/64

<i>Análisis Factorial Confirmatorio</i>	/64
Procedimiento de recolección de datos	/68
Estrategia analítica	/70
Capítulo IV.- Resultados	/71
Datos vacíos	/71
Caracterización de la Muestra	/71
Análisis descriptivo de las variables	/73
<i>Prueba T y tamaño del efecto</i>	/73
Modelo Parsimonioso	/75
Capítulo V.- Discusión y Conclusiones	/77
Discusión	/77
Conclusiones	/78
Referencias	/80
Apéndice A.- Cuestionario de investigación	/96
Apéndice B.- Cédula de experto	/99
Apéndice C.- Pilotaje	/102
Apéndice D. Prueba de Levene	/105
Apéndice E. Prueba de No Colinealidad	/106
Apéndice F. Índices de ajuste	/107

Índice de tablas

- Tabla 1. IES de sostenimiento público /27
- Tabla 2. Agencias de evaluación en México /288
- Tabla 3. Conceptualizaciones del aprendizaje organizacional /299
- Tabla 4. Niveles del aprendizaje organizacional /344
- Tabla 5. Conceptualizaciones del compromiso organizacional /366
- Tabla 6. Grupos de investigaciones empíricas del desempeño organizacional /42
- Tabla 7. Conceptualizaciones del desempeño organizacional /43
- Tabla 8. Ejemplos de indicadores del desempeño organizacional /46
- Tabla 9. Conceptualización de las variables de estudio /499
- Tabla 10. Profesores universitarios por división académica /51
- Tabla 11. Tamaño de la muestra por división académica /522
- Tabla 12. Operacionalización de las variables /55
- Tabla 13. Fiabilidad del instrumento con datos de campo /598
- Tabla 14. Asimetría y Curtosis de los ítems del Aprendizaje Organizacional /609
- Tabla 15. Asimetría y Curtosis de los ítems del Compromiso Organizacional /60
- Tabla 16. Asimetría y Curtosis de los ítems del Desempeño Organizacional /61
- Tabla 17. Análisis factorial exploratorio del Aprendizaje Organizacional /63
- Tabla 18. Análisis factorial exploratorio del Compromiso Organizacional /64
- Tabla 19. Análisis factorial exploratorio del Desempeño Organizacional /64
- Tabla 20. Cuestionarios por división académica /72
- Tabla 21. Caracterización de la población de estudio /71
- Tabla 22. Estadísticos descriptivos por variable y dimensión /7473
- Tabla 23. Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto a la pertenencia al SEI /74
- Tabla 24. Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto a la pertenencia al SNI /74
- Tabla 25. Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto al perfil PRODEP /754
- Tabla 26. Media, desviación estándar y correlaciones de las variables del modelo /75

Índice de figuras

- Figura 1. Tipología de las organizaciones que aprenden /32
- Figura 2. Marco de la cadena del aprendizaje organizacional /33
- Figura 3. El aprendizaje organizacional como un proceso dinámico /35
- Figura 4. Modelo del compromiso organizacional de tres componentes /39
- Figura 5. Modelo de Etzioni: una perspectiva para comprender el compromiso organizacional /40
- Figura 6. Modelo teórico propuesto /47
- Figura 7. Análisis Factorial Confirmatorio del Aprendizaje Organizacional /66
- Figura 8. Análisis Factorial Confirmatorio del Compromiso Organizacional /67
- Figura 9. Análisis Factorial Confirmatorio del Desempeño Organizacional /68
- Figura 10. Diseño del modelo parsimonioso del aprendizaje, compromiso y desempeño organizacional /76

Resumen

Para mejorar el desempeño se deben contemplar múltiples factores, entre ellos se resalta el aprendizaje y el compromiso organizacional. Al ser el aprendizaje un enfoque que propicia el desarrollo y permite la adaptación a los cambios. En ese sentido, el objetivo de la investigación es identificar la relación entre el aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional en profesores de una IES pública del estado de Tabasco. Para ello, se utilizó un cuestionario conformado por tres secciones: el consentimiento informado, los datos sociodemográficos del participante y los ítems sobre las variables de aprendizaje organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional, con una escala de Likert de cinco puntos. Se empleó un muestreo no probabilístico por cuotas. Participaron 412 profesores de una universidad pública, de los cuales fueron 231 (56.10%) hombres y 181 (43.90%) mujeres.

Los resultados del modelo mostraron un ajuste adecuado ($\chi^2= 64.87$; $df= 23$; $CMIN/DF = 2.82$; $RMSR= .02$; $GFI= .96$; $AGFI= .93$; $TLI= .91$; $CFI= .94$; $RMSEA= .06$ IC90 [.04-.08], *** $p<.0001$) que ratifica la validez de la escala para su utilización en el contexto educativo.

Concluyendo que las escalas son fiables con sustento empírico para medir las variables, además, existen relaciones directas entre el aprendizaje y el compromiso, el aprendizaje y el desempeño; sin embargo no se logró demostrar una relación directa entre el compromiso y el desempeño. Se recomienda para futuras investigaciones continuar con estudios de las variables e incorporar el enfoque cualitativo para robustecer los estudios empíricos en el sector educativo.

Palabras Clave: Institución de Educación Superior; Aprendizaje; Compromiso; Desempeño.

Abstract

To improve performance, multiple factors must be considered, including learning and organizational commitment. Learning is an approach that fosters development and allows adaptation to changes. In this sense, the objective of the research is to identify the relationship between organizational learning, organizational commitment and organizational performance in teachers of a public IES in the state of Tabasco. For this purpose, a questionnaire consisting of three sections was used: informed consent, sociodemographic data of the participant and items on the variables of organizational learning, organizational commitment and organizational performance, with a five-point Likert scale. Non-probabilistic quota sampling was used. 412 professors from a public university participated, of which 231 (56.10%) men and 181 (43.90%) women.

The model results showed an adequate fit ($\chi^2 = 64.87$; $df = 23$; $CMIN/DF = 2.82$; $RMSR = .02$; $GFI = .96$; $AGFI = .93$; $TLI = .91$; $CFI = .94$; $RMSEA = .06$ IC90 [.04-.08], *** $p < .0001$) which confirms the validity of the scale for use in the educational context. Concluding that the scales are reliable with empirical support to measure the variables, in addition, there are direct relationships between learning and commitment, learning and performance; however, a direct relationship between commitment and performance was not demonstrated. For future research, it is recommended to continue with studies of the variables and incorporate the qualitative approach to strengthen empirical studies in the educational sector.

Keywords: Higher Education Institution; Learning; Commitment; Performance.

Capítulo I.- Introducción

Antecedentes del problema

Desde tiempos de la administración científica de Taylor y Fayol, es posible observar que el desempeño de las organizaciones se enfocaba en generar cada vez mayor producción, dónde la eficiencia y lograr que los obreros realizaran sus actividades de manera sistemática era el interés de los directivos. De acuerdo con Machorro et al. (2016) a mediados del siglo XX es cuando formalmente surgen estudios de efectividad organizacional y va evolucionando a desempeño organizacional.

Posterior a ello, en los años sesenta Seashore y Yuchtman (1967) reflexionan que el desempeño puede ser evaluado no solo considerando indicadores financieros y productivos, sino que proponen contemplar la capacidad de una organización para obtener recursos escasos, valiosos y saber explotarlos.

El estudio del aprendizaje organizacional, según Easterby-Smith y Lyles (2011) dio sus inicios en el año 1963 gracias a Cyert y March. Se resalta que a partir del año 1991 se nota una gran evolución respecto al número de publicaciones. Sin embargo, fue a partir del 1995 cuando se observa su crecimiento, donde otros campos como el marketing y recursos humanos empezaron a considerar la variable, de igual manera los programas doctorales comenzaron a incluir seminarios y cursos sobre el aprendizaje organizacional.

Hoy en día, el aprendizaje organizacional, según Castañeda (2015) es considerado como un proceso donde se pretende crear y adquirir conocimientos relacionados con las condiciones de la organización, lo cual, no sucede de forma natural o inconsciente, sino es necesario que se

promueva el proceso con condiciones óptimas, entre mayor sea esta, mayor será el aprendizaje individual o de un grupo.

Es decir, de acuerdo con Stable-Rodríguez (2016) para lograr un aprendizaje en la organización, es necesario que se genere una captación, almacenamiento, transferencia, producción y evaluación del conocimiento, para que exista ese aprendizaje, ya sea a nivel personal, de equipos o áreas de trabajo.

Por otro lado, Conrado-Guzmán, et al. (2020) mencionan que los estudios del compromiso organizacional iniciaron en la década de los años sesenta haciendo alusión de la importancia de la variable, sin embargo, a partir de la época de los setenta fue cuando comenzó la creación de modelos para no solo lograr comprenderla, sino, también medirla dentro de las empresas que buscaban mejorar la productividad y la eficacia.

Según Becker (1960) el compromiso es una variable normalmente utilizada por sociólogos para analizar el comportamiento individual y organizacional. El cual, se ha identificado que no siempre suele ser de manera consciente y deliberada. Es decir, algunos compromisos son decisiones personales, pero otros no, en este caso las personas suelen darse cuenta que están comprometidas cuando notan algún cambio.

Actualmente, la variable de compromiso organizacional, de acuerdo a La Falce et al. (2017) ha generado interés a los directivos y académicos, ya que se ha demostrado que al existir un vínculo entre los empleados y la organización, es más probable que estos se desempeñen mejor y decidan permanecer dentro de ella, logrando mayor eficiencia y la conservación de conocimiento, disminuyendo la rotación de personal.

En ese sentido, es posible observar que existen variables que inciden y se relacionan con el desempeño organizacional, lo cual, ha sido de interés para teóricos y empresarios, el estudiarlas y tomarlas en consideración. Sin embargo, en el presente estudio, se tomarán en consideración las variables del aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional para buscar su relación con el desempeño organizacional.

Aunado a lo anterior, se puede observar que las tres variables de estudio se enfocan en el cumplimiento de objetivos organizacionales, en la generación de ventaja competitiva y en la adaptación al entorno que son temáticas de interés para cualquier tipo de organización, sin embargo, el presente estudio está limitado a las instituciones de educación superior.

Planteamiento del Problema

Hoy en día, de acuerdo con Alcántara (2020) las organizaciones en todos los sectores se encuentran en una situación complicada, realizando sus actividades con la nueva normalidad debido a la pandemia mundial del Covid-19. Sin embargo, una de las más afectadas, fueron las educativas, ya que se procedió al cierre de instituciones escolares en todos los niveles educativos como medida para evitar la propagación del virus. Esto constituye un gran reto de adaptación y recuperación de las organizaciones, que dependerá del aprendizaje y compromiso de los miembros de la organización para adaptarse al entorno y lograr su permanencia.

En un estudio realizado por Vázquez et al. (2020), se evaluó la eficiencia en investigación y docencia de ciertas universidades públicas mexicanas en los años 2010 y 2015 utilizando el análisis envolvente de datos, donde se obtuvo como resultado que el 33% son eficientes y se identifica un crecimiento general en su desempeño específicamente en el área de investigación en el periodo de estudio, en el año 2010 el índice era de .84 y para el año 2015 incrementó a .85. Si

bien, no es tarea fácil aumentar el desempeño, es importante realizar estudios sobre ello y elaborar propuestas de mejora, debido a que resulta ser un elemento importante para la formar futuros profesionistas.

En ese sentido, Galván y Farías (2018) mencionan que uno de los principales retos de las instituciones de educación superior, es la exigencia de las nuevas generaciones de estudiantes, debido a que son más rigurosos con el desempeño de los profesores, además, esperan que tengan conocimientos sobre la materia, una facilidad para enseñar, una buena relación con ellos, que cuenten con experiencia, que funjan como guías, los inspiren para culminar sus estudios y en su vida profesional.

Por otro lado, con respecto al aprendizaje organizacional, para algunas organizaciones no es tarea fácil transmitir conocimiento entre sus miembros, en ocasiones el conocimiento solo está en una persona y no saben cuál es la forma de compartirlo con los demás. Afectando el logro de objetivos y el desempeño debido a que no todos cuentan con los conocimientos para realizar sus labores. Por lo cual, el aprendizaje toma relevancia porque facilita la adquisición de conocimiento y la forma de compartirlo (Zhu et al., 2018). Se resalta que para procesar dicho aprendizaje suele ser costoso, tardado y no siempre se obtienen resultados positivos, pues dependerá de todos los miembros que participen en la organización. Además, para que las universidades sean competitivas, es importante que consideren la temática para proliferar el desarrollo organizacional.

Además, Hanaysha (2016) considera que el desempeño podría verse afectado, si la organización no le da la importancia necesaria al aprendizaje, al no lograr transferir el conocimiento entre los miembros, la eficiencia se verá disminuida y la recuperación sería un tema complicado a resolver. En adición, considera que es necesario impulsar el compromiso

organizacional, ya que, al contar con empleados comprometidos, su desempeño mejorará y la rotación de personal se verá disminuida. Sin embargo, Conrado-Guzmán, et al. (2020) resaltan que no siempre es posible que las organizaciones puedan manipular ciertos aspectos y que los resultados del compromiso no siempre son positivos, debido a que depende del grado en el que se presente.

Según Bhaskar y Mishra (2017) se han realizado investigaciones sobre el aprendizaje y el desempeño organizacional y se han encontrado relaciones positivas, además, la mayoría de estudios se han concentrado en el sector privado, lo cual, muestra un área de oportunidad para organizaciones públicas. Con respecto al compromiso organizacional, Hanaysha (2016) observó en la literatura que las investigaciones en el sector educativo son escasas, en su mayoría los estudios empíricos se enfocan en empresas donde su principal propósito es lucrar.

Asimismo, Estrada y Mamani (2020) mencionan que en las instituciones educativas no suelen incorporar elementos relacionados con la revalorización, motivación o estímulos, lo cual, logra un compromiso organizacional bajo. Por lo tanto, resulta necesario estudiar al personal de educación superior, debido a que es posible obtener información benéfica para la dirección de este tipo de instituciones, generando estrategias para lograr la permanencia de empleados comprometidos y eficientes.

Por su parte, Khunsoonthornkit y Panjakajornsak (2018) mencionan que es necesario que las organizaciones relacionadas con la investigación, política científica, tecnológica y de desarrollo, deben contemplar el aprendizaje organizacional y el compromiso para mejorar su desempeño. Debido a que el enfoque del aprendizaje, propicia el desarrollo sistemático que les permite hacer frente y adaptarse rápidamente a los cambios que suceden en el entorno, como la

competencia, la tecnología y en las exigencias de las partes interesadas que cada vez son mayores.

Finalmente, el desempeño de una organización educativa puede verse afectado por múltiples factores. Se destaca que para algunas personas es complicado transmitir su conocimiento con el resto, generando una dificultad para realizar sus actividades académicas y cumplir los objetivos. Por otro lado, no siempre se le da la importancia adecuada a la motivación y a los estímulos, generando un compromiso organizacional deficiente y una falta de interés para cumplir con su trabajo. En ese sentido, se ha optado por estudiar dichas variables en una IES pública, para lograr identificar la relación entre ellas.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional en profesores de una institución de educación superior (IES) pública del estado de Tabasco?

Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional de una IES pública del estado de Tabasco?

¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional de una IES pública del estado de Tabasco?

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional de una IES pública del estado de Tabasco?

Objetivo de la investigación

Identificar la relación entre el aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional en profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional de profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional de profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional de profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

Hipótesis

H1. Existe una relación positiva y significativa entre el aprendizaje organizacional y el compromiso de los profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

H2. Existe una relación positiva y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de los profesores de una IES pública del estado de Tabasco

H3. Existe una relación positiva y significativa entre el compromiso y el desempeño organizacional de los profesores de una IES pública del estado de Tabasco.

Justificación

Los países más desarrollados suelen hacer mayor énfasis en la investigación y el desarrollo para generar ventajas competitivas. Es decir, buscan que los científicos mediante sus

estudios, brinden bases a los empresarios que les permita tomar decisiones y lograr crear productos, estrategias y procesos basados en la investigación científica y tecnológica. Además, se hace un énfasis importante en el aprendizaje organizacional, ya que éste permite un mejor desarrollo sistemático que permite adaptarse rápidamente a los cambios que suceden en el entorno (Khunsoonthornkit & Panjakajornsak, 2018).

De acuerdo con Ali et al. (2020), una de las variables que beneficia el desempeño es el aprendizaje organizacional, debido a que es posible facilitar la creación de nuevos productos, procedimientos y sistemas. Es decir, al administrar de manera óptima el aprendizaje puede funcionar como un elemento que mejore el desempeño y crea ventajas competitivas dentro de la organización.

Aunado a lo anterior, Zambrano et al. (2005) menciona que, al momento de evaluar el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior, es posible mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, beneficiando a los estudiantes en su transcurso universitario. Además, al momento de contar con profesores de educación comprometidos y con un mejor desempeño, es posible mejorar el desarrollo regional, debido a que este no se refiere únicamente a la economía, sino que abarca aspectos sociales, culturales y ambientales (López et al., 2014), así como la posibilidad de reducir índices de pobreza y de migración, debido a que es posible formar profesionistas capacitados y fomentar la creación de empresas, evitando que la economía vaya en recesión (Díaz, 2017).

Por otro lado, Hanaysha (2016) menciona que también los académicos e investigadores se han interesado en las variables del compromiso de los empleados, debido a que se ha comprobado que cuando se crea un compromiso, las organizaciones obtienen resultados

positivos, porque los trabajadores con estas características, se involucran con sus actividades, aumentando la productividad y alcanzando un mejor desempeño.

La educación superior se ha posicionado como un sector esencial en los países, ya que mediante la ayuda de los profesores se busca el progreso personal, social y cultural de sus estudiantes, esto debido a su naturaleza de proporcionar conocimiento y valores a las nuevas generaciones que deciden superarse tanto personal como profesionalmente. Su importancia radica en su búsqueda por mejorar la economía, asimismo, para disminuir la desigualdad social, aumentar las oportunidades de empleo, para fortalecer los valores cívicos y laicos, para el desarrollo de la ciencia, tecnología y la innovación (Narro et al., 2012).

Respecto al valor teórico, se ha identificado que las variables individualmente se han estudiado en diferentes sectores y países, sin embargo, en los últimos años no se han investigado en conjunto. El único artículo publicado en las bases de datos a las que se tiene acceso, es uno realizado en Tailandia que mediante un modelo de ecuaciones estructurales identificaron la relación de las variables y su importancia de estudio en sectores relacionados con la investigación y el desarrollo (Khunsoonthornkit & Panjakajornsak, 2018).

Por último, se ha resaltado la importancia que tiene el aprendizaje y el compromiso con respecto al desempeño organizacional y se han estudiado principalmente en organizaciones lucrativas. Por lo tanto, se ha decidido estudiar las variables en una IES pública, específicamente a los profesores, esto debido a que son parte esencial para cumplir con el objetivo de preparar profesionistas aptos que generen un desarrollo social mediante la educación y la investigación.

Limitaciones al estudio

Las limitaciones del actual estudio se centran principalmente en el acceso a la información, ya que esto depende en primer lugar en la disponibilidad de los sujetos por brindar datos. Debido a que la participación es opcional los profesores pueden decidir no responder. De igual forma, la muestra es de una sola universidad pública del estado de Tabasco y fue mediante un muestreo no probabilístico, que podría no representar a la población.

Además, la investigación solo se enfoca en los profesores de la universidad y no en el resto del personal. El enfoque es cuantitativo, mismo que podría complementarse y profundizar desde un enfoque cualitativo. Por lo tanto, se estudiarán únicamente las variables del aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional de profesores universitarios del estado de Tabasco. Además, el alcance será correlacional y explicativo.

Capítulo II.- Marco Teórico

Contextualización de las IES públicas

El nivel más alto dentro del sistema educativo de México, son las instituciones de educación superior que pueden ser públicas o privadas, además de pertenecer a subsistemas de: universidades, tecnológicos, normales, centros de investigación, las cuales ofrecen a los estudiantes programas de licenciatura, especialización, maestría y doctorado (Villa, 2013).

En ese sentido, según Escorcía y Barros (2020) las IES funcionan como un centro donde se produce, transfiere y se aplica conocimiento, todo ello mediante estudios realizados por alumnos, profesores y personal adscrito a la institución, posterior a llevar a cabo las investigaciones, se procede a la publicación de artículos científicos, libros, capítulos de libros, presentación de ponencias o carteles en congresos, incluso con la presentación del tema en una clase. El conocimiento adquirido tiene como propósito aplicarse para beneficio económico, social y académico.

Por su parte, Torres y Torres (2015) consideran que los profesores tienen cierta responsabilidad sobre los niveles educativos altos o bajos de la IES, por tal razón las evaluaciones sobre el desempeño han tomado gran relevancia, para el aseguramiento de la calidad educativa. Si bien los docentes no son los principales responsables de los resultados sobre el nivel educativo, las acreditaciones y evaluaciones de las IES, es importante resaltar que sus actividades junto con la gestión administrativa y directiva si inciden en dicho resultado.

Importancia de las IES públicas

Las regiones, han optado por la educación y la investigación como una estrategia para impulsar su desarrollo. Además, el crear una sociedad de conocimiento que permita incrementar

avances en la economía, es decir, la importancia de la educación y la producción de conocimiento que brindan las IES es considerada como un elemento estratégico que beneficia su riqueza y desarrollo (Villavicencio et al., 2012).

Aunado a lo anterior, acorde a Schmitt (2022) las instituciones de educación superior son un sistema esencial que proporciona bases necesarias para que las personas logren la inmersión laboral para que alcancen un desarrollo personal, económico y social. Además, la institución tiene una gran responsabilidad ante la comunidad, debido a que es el nivel educativo al que no todas las personas tienen acceso, impactando el progreso y creando una necesidad de facilitar dicho acceso.

Las instituciones de educación superior en el mundo

De acuerdo con Cruz y Casillas (2017), anteriormente la educación superior era exclusiva de un pequeño grupo de personas pertenecientes a las elites sociales. Además, la universidad era un lugar donde se discriminaba y no existía la igualdad, para estudiar se debían contar con características prejuiciosas: ser hombre soltero, heterosexual, tener piel blanca, contar con ingresos altos económicos, pertenecer a familias reconocidas, entre otros. Excluyendo a personas con alguna discapacidad, con recursos económicos limitados, de color, indígenas, a mujeres, homosexuales, etc. Lo cual, fue cambiando a lo largo del tiempo.

De igual manera, López et al. (2020) mencionan que inicialmente las universidades se enfocaban en clases sobre arte y política, que con el paso del tiempo fue cambiando debido a la ampliación del mercado laboral e incluyeron otro tipo de materias para adaptarse a las necesidades en ese entonces. Hoy en día, existe mayor especialización y la oferta educativa ha aumentado, incorporándose también carreras técnicas, especialidades y posgrados. Además, se

considera que la educación superior cumple con dos aspectos esenciales para la sociedad: generación de capital humano y enseñanza para la creación de nuevas tecnologías.

Las instituciones de educación superior en México

Podrían encontrarse diferentes conceptualizaciones sobre la educación superior, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011) propone que son todos los tipos de estudios, ya sea de formación profesionalizante o de investigación ofrecidas en una universidad o cualquier otra institución educativa de nivel superior que esté acreditado por las autoridades competentes del Estado.

Por su parte, la educación superior es la “educación que forma parte del sistema educativo y comprende la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior” (RAE, 2022, sección “educación superior”). En ese sentido, como referente de la presente investigación, se tomará esa conceptualización y se considera la educación superior como parte del sistema educativo, mismo que cuenta con subsistemas.

Aunado a lo anterior, la educación superior en México ha logrado expandirse, según Mendoza (2018) ha sido por factores sociales, demográficos, económicos, por la aplicación de políticas federales y estatales, siendo necesaria su clasificación. Las IES se clasifican principalmente en públicas y privadas, además, se agrupan conforme su principal propósito, los cuales se han determinado como subsistemas (ver Tabla 1).

Tabla 1*IES de sostenimiento público*

Subsistema	Abreviatura
Universidades Federales	UF
Universidades Públicas Estatales	UPES
Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario	UPEAS
Universidades Tecnológicas	UT
Universidades Politécnicas	UPOL
Universidades Interculturales	UI
Institutos Tecnológicos Federales	ITF
Institutos Tecnológicos Descentralizados	ITD
Otras IES públicas	OIP
Escuelas Normales Públicas	ENP
Centros de Investigación CONAHCYT	CI

Nota. Elaboración propia con base en Mendoza (2018).

Por otro lado, Fernández (2017) alude que la educación superior es un bien estratégico para los países, debido a su constante generación de profesionistas capacitados, además de facilitar la trasmisión de conocimiento a la sociedad, parte esencial hoy en día para que exista un mayor progreso. Las naciones cada vez se preocupan por invertir más en la educación superior, para contar con calidad de investigación científica, desarrollo social, económico y tecnológico, la formación de talento humano, entre otros aspectos que conllevan a una proliferación social y económica.

En adición, para lograrlo el gobierno mexicano se propuso objetivos para mejorar el desarrollo del país, donde uno de ellos fue establecer un sistema nacional para evaluar la educación superior, tanto privada como pública. Mismo propósito que se ha logrado a lo largo de los años con la creación de agencias gubernamentales y no gubernamentales (ver Tabla 2) que han permitido la evaluación (García y Hervás, 2020).

Tabla 2*Agencias de evaluación en México*

Año de creación	Siglas	Agencias de Evaluación	Funciones
1950	ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior	Promover iniciativas para la mejora de la educación superior.
1970	CONAHCYT	Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología	Evaluar a investigadores, acreditar programas de posgrado de calidad de instituciones públicas y privadas que lo soliciten.
1980	FIMPES	Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior	Contribuir a elevar la calidad de la educación de las instituciones afiliadas.
1989	CONPES/ CONAEVA	Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior/ Comisión Nacional de Evaluación	Coordinar el sistema nacional de evaluación
1991	CIIES	Centro de Innovación e Investigación en Estudios Superiores	Evaluar y acreditar programas académicos de licenciatura (y posgrados) en instituciones públicas y privadas
1992	FIMPES	Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior	Evaluar y acreditar instituciones educativas pares (privadas).
1994	CENEVAL	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior	Evaluar, mediante exámenes, el ingreso y egreso de instituciones públicas y privadas.
2000	COPAES	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior	Acreditar y reconocer a las agencias acreditadoras de programas educativos.

Nota. Elaboración propia con base en García y Hervás (2020).

En la tabla anterior, se puede observar las diferentes agencias de evaluación que fueron creadas del año 1950 al 2000, es necesario resaltar que dentro del CONAHCYT se han creado programas como el Sistema Nacional de Investigadores y el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, mismos que han sido de gran relevancia para la educación superior del país (García y Hervás, 2020), además, se recomienda que el país opte por crear sistemas de evaluación específico para profesores, debido a que se ha dejado un poco de lado.

Dada la situación de la pandemia mundial del COVID-19 surgieron cambios en las IES, que según Ordorika (2020), van desde la forma de trabajar como en la reestructuración organizacional. Uno de los cambios más representativos fue la educación virtual y a distancia, las cuales, han presentado problemas y beneficios al mismo tiempo, donde resulta necesario analizar las formas de enseñanza, los sistemas híbridos para la docencia y mejorar las posibles carencias pedagógicas. Además, aún no se han estipulado alternativas para realizar estudios y trabajos académicos de manera óptima en IES y centros de investigación.

Aprendizaje Organizacional

Aspectos teóricos

De acuerdo con Yeung et al. (1999), desde los años ochenta se han escrito libros y artículos del aprendizaje organizacional, sin embargo, la teoría y sus estudios se popularizaron hasta los años noventa con el libro de La quinta disciplina de Peter Senge publicado en el 1990, que posteriormente fueron surgiendo investigadores que implementaron su conceptualización y fueron creando sus conceptos, dimensiones y modelos. Por lo tanto, se presentan algunos conceptos (ver Tabla 3) desde Senge (1990) a la actualidad, si bien, existe una gran cantidad de conceptos y autores, para no extenderse y ser precisos, únicamente se presentan los que se creen pertinentes para el presente estudio.

Tabla 3

Conceptualizaciones del aprendizaje organizacional

Autores	Concepto
Senge (1990)	Capacidad de las personas por aprender colectiva y continuamente para alcanzar sus resultados establecidos mediante la aportación de nuevos pensamientos y expansivos.
Edmondson y Moingeon (1998).	Proceso donde los integrantes de una organización utilizan información que posteriormente realicen actividades que les permita la adaptación continúa.

Autores	Concepto
Garzón y Luis (2010)	Capacidad de crear, organizar y procesar información, con el propósito de crear conocimiento y nuevas habilidades a nivel individual, equipo, organizacional e inter-organizacional, que permitan la innovación.
Del Río y Santisteban (2011)	Proceso donde las organizaciones sin importar su tipo o tamaño, sus trabajadores obtienen y generan conocimiento que posteriormente se institucionaliza, esto con el propósito de adaptarse a su entorno.
Conde et al. (2014)	Proceso para crear e integrar conocimientos y habilidades para realizar mejoras en la organización. Siendo el aprendizaje un recurso intangible que se transforma hacia un nuevo conocimiento.
Lozano (2016)	“Actividades basadas en necesidades evidentes en el puesto de trabajo y buscan proporcionar conocimientos, habilidades, técnicas y herramientas para el óptimo desempeño del mismo” (Lozano et al., 2016, p.88).
Tu y Wu (2021)	Proceso donde se crea, interpreta, integra e institucionaliza un nuevo conocimiento en los diferentes niveles (individual, organizacional, grupos, entre otros) para cumplir con los propósitos de una organización, o bien adaptarse al entorno en el que se encuentra.

Nota. Elaboración propia con base a diversos autores.

Como se puede observar en la tabla anterior, la literatura a lo largo del tiempo ha mostrado autores que proponen diversas conceptualizaciones que varían desde su enfoque e incorporan diferentes aspectos, sin embargo, la propuesta (ver Tabla 3) por Senge (1990) es considerada como una conceptualización clásica y de las más utilizada por la comunidad científica. Para propósito de la presente investigación se entenderá el aprendizaje organizacional como un proceso que engloba las capacidades de aprender, aportar e institucionalizar nuevos conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos, generar ventaja competitiva y adaptarse a las situaciones del entorno.

En ese sentido, Nonaka y Takeuchi (1995) mencionan que generalmente el éxito que las organizaciones han logrado puede atribuirse a su creación de conocimiento, es decir, el poder alcanzar un proceso de generar y compartir dicho conocimiento ante los miembros, para posteriormente aplicarlo en sus productos, servicios o bien, en sus procesos para generar innovación y generar una ventaja ante la competencia. Finalmente, Londoño-Patiño y Acevedo-

Álvarez (2018) aseguran que, si una organización cuenta con baja habilidad para generar y compartir aprendizaje, está encaminada a no desempeñarse de manera adecuada.

Generalidades del Aprendizaje Organizacional

En una primera instancia, Crossan et al. (1999) proponen tres niveles del AO, el individual, grupal y organizacional. Asimismo, Garzón y Luis (2010) consideran esos tres niveles, sin embargo, agregan un cuarto nivel inter-organizacional.

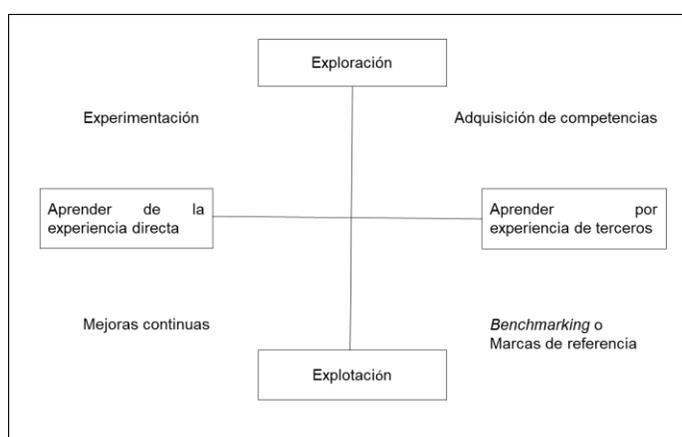
Por otro lado, Senge (1990/2010) menciona que el proceso del aprendizaje organizacional es dado mediante cinco disciplinas: a) el dominio personal indica el aprendizaje individual, debido a que indica el dominio de una habilidad especial para la organización; b) los modelos mentales son supuestos arraigados que se necesitan observarse desde el interior, para proceder a analizarlos y compartirlos; c) la construcción de una visión compartida, hace referencia a que la visión futura de la organización cree un compromiso de lograrlo porque lo desea y no por obligación; d) el aprendizaje en equipo, es esencial para el aprendizaje organizacional, puesto que si un equipo no aprende, la organización no puede aprender, por último; e) el pensamiento sistémico que busca la comprensión al considerar el todo en conjunto y no individual, es la disciplina que se encarga de integrar y desarrollar las cinco disciplinas en conjunto, como un todo.

Por su parte, Garzón y Luis (2010) realizaron un instrumento con escala tipo Likert en donde consideraron cuatro variables: 1) cultura para el AO, donde se busca la comprensión del propósito de los individuos del AO; 2) sujetos del AO, pretende descubrir lo que las personas distinguen importante para un proceso de aprendizaje; 3) condiciones para el AO, identifica las condiciones óptimas que estimulan el AO; y 4) fuentes para el AO, donde se establece de qué manera el AO incide en los resultados organizacionales.

Yeung et al. (1999) citado en Gómez et al. (2015). proponen una tipología de las organizaciones que aprenden, donde aseguran que las organizaciones aprenden de dos fuentes, la primera es la experiencia directa que implica las acciones y pensamientos personales (ver Figura 1), la segunda es la experiencia de terceros, que en una organización podrían ser los mismos miembros, o bien, capacitaciones externas.

Figura 1

Tipología de las organizaciones que aprenden



Nota. Elaboración propia con base a Yeung et al. (1999) citado en Gómez et al. (2015).

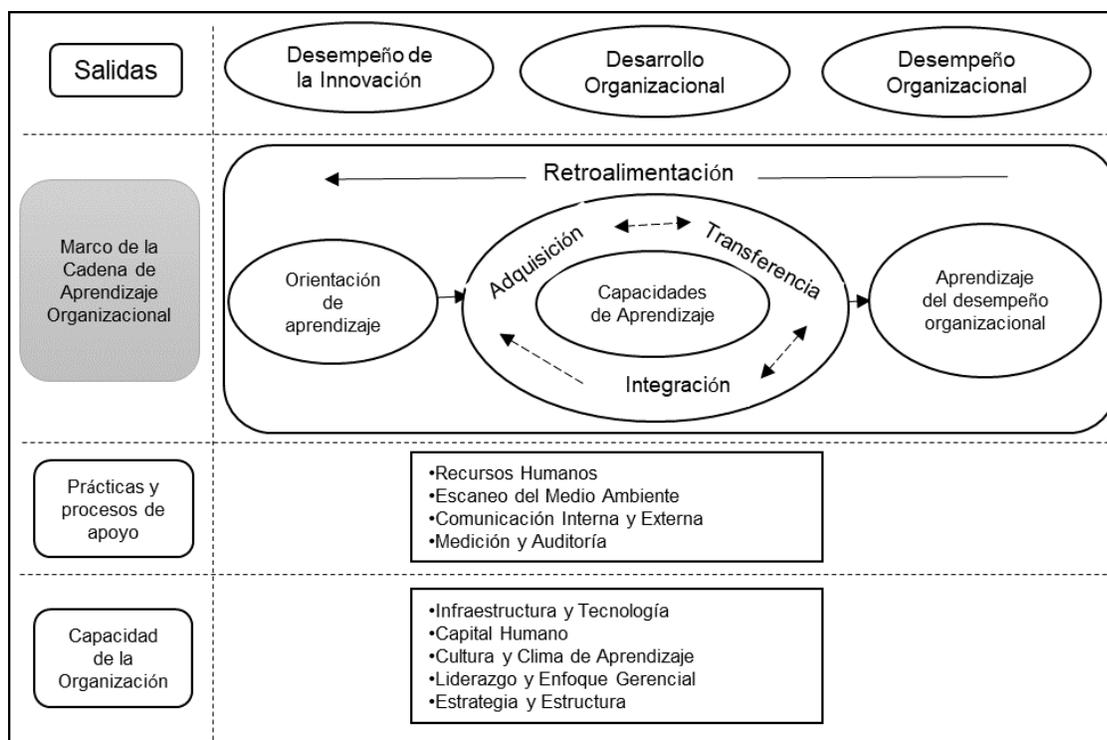
Asimismo, la tipología (ver Figura 1) muestra que existen cuatro formas de aprender: 1) la experimentación, donde se ponen a prueba actividades o formas de hacer las cosas diferente; 2) adquisición de competencias mediante el conocimiento de terceros; 3) marcas de referencias (*benchmarking*), aprender lo propuesto por otros para replicarlo y; 4) mejora continua, donde se aprende al momento de buscar y aplicar mejoras a lo ya conocido. Finalmente, estas formas propuestas, no son excluyentes, por lo que se sugiere que se utilicen todos en diferentes etapas (Yeung et al. 1999 citado en Gómez et al., 2015).

Modelo Cadena de Aprendizaje Organizacional

Existen diferentes modelos sobre el AO que han sido creados y adaptados conforme pasa el tiempo adecuándose a las necesidades que surgen por los cambios volátiles del entorno, uno de los más actuales es el propuesto por Alerasoul et al. (2021) donde ellos con base a la teoría existente, proponen uno (ver Figura 2) en donde de forma resumida buscan explicar cómo funciona una cadena de aprendizaje organizacional, unificando las conceptualizaciones y elementos que inciden en el desempeño del aprendizaje de las organizaciones.

Figura 2

Marco de la cadena del aprendizaje organizacional



Nota. Adaptado y traducido de Alerasoul et al. (2021).

La propuesta de Alerasoul et al. (2021) permite observar aspectos básicos del aprendizaje, es decir, los de orientación de aprendizaje es el punto de partida para las capacidades de

aprendizaje (de adquisición, transferencia e integración) que posteriormente influyen en el aprendizaje del desempeño organizacional, mismas que se encuentran al centro del modelo. Dicho proceso está apoyado por prácticas, procesos organizacionales, así como en su capacidad, que inciden directamente en el desarrollo, desempeño innovador y organizacional.

Modelo de Crossan, Lane & White

Por su parte, Crossan et al. (1999) proponen que el aprendizaje organizacional tiene cuatro procesos (intuición, interpretación, integración e institucionalización), mismos que pueden presentarse en tres niveles para llevarse a cabo el aprendizaje. Como puede observarse (ver Tabla 4). La intuición es únicamente individual, la interpretación puede darse a nivel individual y grupal, la integración puede llevarse a cabo a nivel grupal y organizacional, sin embargo, la institucionalización entendida como el proceso de formalizar las acciones rutinarias y que se lleven a cabo, estas únicamente son posible en un nivel organizacional.

Tabla 4

Niveles del aprendizaje organizacional

Nivel	Proceso	Entradas/Salidas
Individual	Intuir	Experiencias e imágenes Metáforas
	Interpretar	Lenguaje Mapa cognitivo Conversación/Dialogo
Grupal	Integración	Compartir Entendimientos compartidos Ajuste mutuo Sistemas interactivos
		Institucionalización
Organizacional		

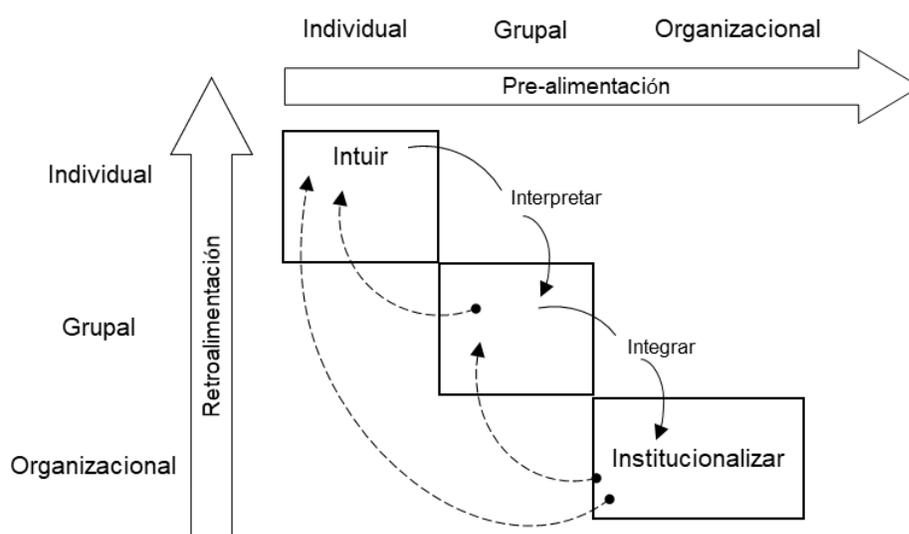
Nota. Adaptado y traducido de Crossan et al. (1999).

Es necesario resaltar, que acorde a Crossan et al. (1999) es preferible trabajar sobre los tres niveles en diferentes tiempos, debido a que es difícil indicar cuando empieza y cuando termina cada uno de los cuatro procesos, incluso como se mencionó anteriormente, algunos de ellos pueden manifestarse en más de un nivel y cada proceso cuenta con sus entradas y salidas específicas.

Sin embargo, el AO al ser un proceso dinámico no solo ocurre con los niveles, es decir, se necesita una serie de acciones que permita el desarrollo de la misma, es decir, es necesario anticiparse a los nuevos aprendizajes (pre-alimentación) mediante las nuevas ideas surgidas y potencializar lo ya ha aprendido (retroalimentación) en los diferentes niveles ya mencionados (ver Figura 3), para influir en las formas de pensar y actuar de los miembros de la organización.

Figura 3

El aprendizaje organizacional como un proceso dinámico



Nota. Adaptado de Crossan et al. (1999).

Por último, los procesos de pre-alimentación hacen referencia a las posibles mejoras que sucederán en un futuro, partiendo de lo que sucede en la actualidad, a diferencia de la retroalimentación que engloba las actividades que ya fueron llevadas a cabo. En ese sentido, el aprendizaje que ya fue institucionalizado, puede ser retroalimentado logrando influir en el aprendizaje individual y grupal. Es decir, la interpretación e integración son pre-alimentadas (ver Figura 3) mientras que la institucionalización y la intuición son retroalimentadas, pues ya sucedieron (Crossan et al. 1999).

Compromiso Organizacional

Conceptualización del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, es una temática que ha logrado interés por los teóricos debido a los beneficios que pueden obtenerse mediante este. Tal es el caso de Cabrera (2015) que lo visualiza como un pilar esencial en las organizaciones, mediante el cual deben crearse estrategias enfocadas en dicho compromiso para que así los empleados se esfuercen por alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Por lo tanto, se presentan conceptualizaciones (ver Tabla 5) de diferentes autores que han surgido a lo largo del tiempo.

Tabla 5

Conceptualizaciones del Compromiso Organizacional

Autores	Concepto
Mowday et al. (1979)	“Fuerza relativa de la identificación de un individuo con y la participación en una organización en particular” (Mowday, et al. 1979, p. 226)
Cook y Wall (1980)	Sentimiento de afectividad y apego de un individuo hacia su organización de trabajo.
Meyer y Allen (1991)	Estado psicológico donde es posible identificar la relación entre empleado y empresa.
Betanzos y Paz (2007)	Vínculo del individuo con la organización alcanzado mediante inversiones y esfuerzos.

Ávila y Pascual (2020)	“Es una ligazón afectiva que une al empleado con la organización, que le impulsa a actuar con unos altos niveles de esfuerzo y dedicación en el logro de las metas y objetivos de la empresa; como consecuencia, y derivado de lo afectivo, disminuye su probabilidad de rotación y absentismo, y mejora su desempeño” (Ávila & Pascual, 2020, p. 216).
Padave y Kanekar (2021)	Estado psicológico que permite una relación armoniosa entre las personas y la organización a la que pertenecen, logrando con un nivel de disposición e interés para permanecer en la organización, lograr las metas y propósitos de la misma.

Nota. Elaboración propia con base a autores.

De acuerdo a Betanzos y Paz (2007), el vínculo entre el individuo con la organización, tiene su relevancia porque el cumplimiento de objetivos dependerán de las relaciones armónicas y los intereses. En ese sentido, es necesario resaltar que el compromiso organizacional se considera como un predictor para disminuir el abandono laboral y la rotación del personal (Ávila y Pascual, 2020; Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1991; Mowday et al. 1979), esto debido al vínculo que se crea entre el individuo con su organización.

Generalidades del Compromiso Organizacional

Existen diversas conceptualizaciones del compromiso organizacional, de acuerdo a Betanzos y Paz (2007) estas coinciden de manera general en que es un vínculo que crea una persona con la organización. Además, identifican tres perspectivas: 1) de intercambio social, donde el individuo no renuncia a la organización para no sacrificar lo invertido; 2) psicológica, que se caracteriza por el deseo de pertenecer, ser reconocido y esforzarse para beneficiar a la organización; 3) de atribución, donde la persona ve el compromiso como una obligación.

Por otro lado, Angle y Perry (1981) establecen que en el compromiso organizacional se encuentran dos subescalas, la primera es el compromiso de valor donde individuos deciden voluntariamente aportar sus esfuerzos para que la organización cumpla sus objetivos. La segunda

subescala es el compromiso de permanencia, donde se centran principalmente en conservar su relación y su puesto.

De acuerdo a Arciniega y González (2006), hay una variedad de modelos para describir el compromiso de una organización, donde se tiene la percepción de que la mayoría de ellos incluyen una dimensión que describe la existencia de una relación afectiva, una dimensión de continuidad y una de obligación o deuda moral, siendo esta última poco común a diferencia de las anteriores.

Coincidiendo con lo anterior, en los modelos presentados en el siguiente apartado se observan claramente la distinción de estas dimensiones, donde cada autor las nombra de distintas formas, incluso sus características pueden variar ligeramente o incluir otra dimensión, sin embargo, en la descripción es donde se observan los tres grupos en particular (relación afectiva, dimensión de continuidad y de obligación).

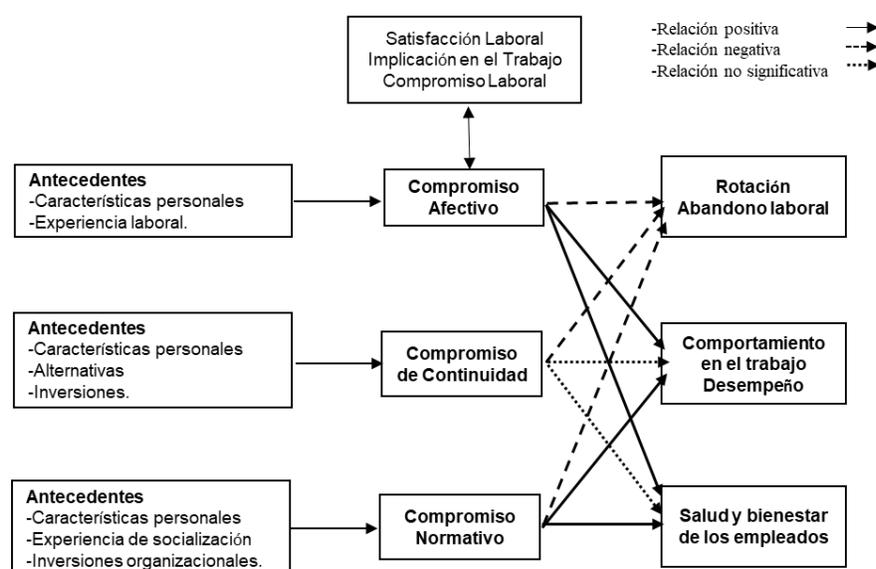
Tres componentes del Compromiso Organizacional según Meyer & Allen

Por su parte, Meyer y Allen (1991) proponen tres componentes que no se excluyen entre sí y que un miembro de la organización puede incluirse en más de un componente pero en diferentes niveles: en primer lugar se encuentra el compromiso afectivo, que es donde existe un afecto emocional del individuo hacia su trabajo y la organización, por tal motivo continúan laborando; en segundo lugar está el compromiso de continuidad, donde los miembros reconocen los costos que implicaría abandonar su trabajo; por último, el compromiso normativo donde se destaca cierta obligación por permanecer en la organización, es decir, no es que quieran estar sino que es su deber.

En ese sentido, Meyer y Allen (1991) crean un modelo del compromiso organizacional de tres componentes, donde se observa que cada componente (ver Figura 4) se desarrolla basado en sus antecedentes, obteniendo así diferentes resultados que hacen referencia a las consecuencias del compromiso como: la rotación, la deserción laboral, el desempeño, el comportamiento, la salud y el bienestar de cada empleado. Dichos resultados son relevantes para la organización, debido a que algunos favorecen o perjudican más que otros (Meyer y Allen, 1991; Meyer et al. 2002).

Figura 4

Modelo del compromiso organizacional de tres componentes



Nota. Elaboración propia con base a Meyer y Allen (1991) y Meyer et al. (2002).

En la figura anterior, es posible observar las diferentes relaciones de cada componente, donde aparentemente el Compromiso Afectivo es el más favorable para una organización, debido a que tiene relación positiva con la salud y bienestar de los empleados y una relación negativa con la rotación y el abandono laboral. Además, los tres componentes del compromiso están

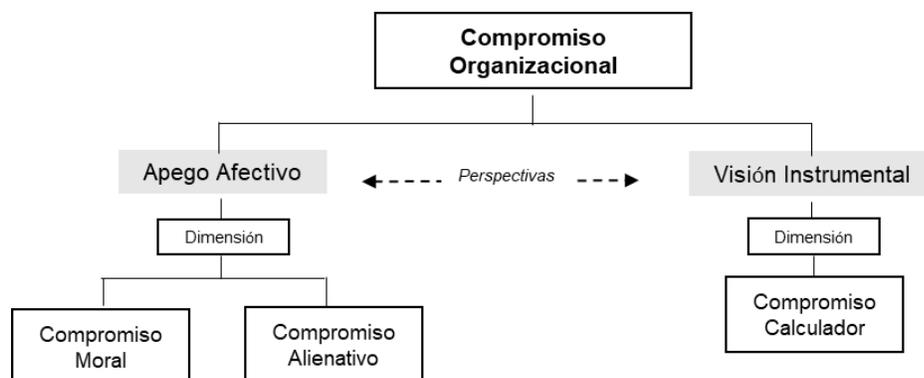
relacionados de forma negativa con la rotación laboral, indicando que, al contar con organizaciones comprometidas, existe un mayor índice de permanencia de los empleados.

Modelo de Etzioni

El modelo de Etzioni es una teoría estructuralista de la organización a nivel macro, sin embargo, de acuerdo a Penley y Gould (1988) este modelo incluye una forma de conceptualizar el compromiso individual para entender el compromiso organizacional. En ese sentido, se definen tres dimensiones del modelo (ver Figura 5).

Figura 5

Modelo de Etzioni: una perspectiva para comprender el compromiso organizacional



Nota. Elaboración propia con base en Penley y Gould (1988).

En la perspectiva afectiva se encuentran dos dimensiones, la primera es el compromiso, también llamado involucramiento moral, en el cual la persona acepta y se identifica con los objetivos de la organización. En esa misma perspectiva se encuentra el compromiso alienativo, sin embargo, es considerado como la parte opuesta al compromiso moral, debido a que en esta se describe como un sistema de cumplimiento coercitivo (Penley & Gould, 1988). Es decir, el vínculo del individuo con la organización es por la falta de control interno o por la escasez de

alternativas para el compromiso organizacional, es decir, este compromiso puede surgir por el miedo de las pérdidas financieras que ocasionaría el irse.

La tercera dimensión es el compromiso calculador que pertenece a la visión instrumental, en donde se opta por brindar incentivos a los miembros de la organización para que se iguale en las contribuciones, es decir, una especie de intercambio. A diferencia del apego afectivo, aquí se busca una responsabilidad para cumplir con lo establecido. Lo que podría resultar contraproducente, debido a que si un empleado con este tipo de compromiso, si no recibe las recompensas esperadas, ya no se esforzaría de la misma manera, o bien, terminaría su relación con la organización (Penley & Gould, 1988).

Desempeño Organizacional

Generalidades del Desempeño organizacional

El alcanzar y mantener un buen desempeño, según Ozgun et al. (2022) se ha convertido en un objetivo de interés para cualquier tipo de organización, tanto para el sector público como para el privado. Por tal motivo, no es una variable nueva, en el área de administración y gestión se ha acrecentado la creación de distintas teorías y recomendaciones para cumplir con dicho objetivo, sin embargo, se cree que no se le da la importancia adecuada y suele pasar desapercibido, o simplemente se hace mención de ella de manera muy superficial.

Machorro et al. (2016) menciona que existe una discusión sobre para quien debe generar valor la organización y cómo debe hacerse. Esto, debido a que algunas teorías explican que el los principales interesados en aumentar el desempeño son los empresarios, para acrecentar sus utilidades, siendo el aspecto económico el único indicador para este enfoque, que tuvo auge principalmente en las décadas de los 80's y 90's. Por otra parte, el segundo enfoque es el que

considera que cuando la organización es beneficiada, ésta debe gratificar a sus grupos de interés (empleados, gobierno, proveedores, inversionistas, entre otras partes interesadas).

Con respecto a la clasificación del desempeño organizacional, Goh et al. (2012) consideran que son dos variables, la primera es el desempeño financiero que incluye las categorías de desempeño financiero (evaluación subjetiva de la rentabilidad, aumento de ventas, ganancias, entre otros) y competitividad (percepción del desempeño frente a los rivales). La segunda variable es el desempeño no financiero, que está compuesto por las categorías de innovación, eficiencia, satisfacción laboral y otros, ésta última engloba las opciones que no se ajustan a las otras tres.

Por otro lado, Lenz (1981) considera que los estudios empíricos existentes en esa época se agrupaban de seis formas que van de acuerdo a los constructos que se analizan, donde es posible juntar las investigaciones que pretenden explicar el desempeño organizacional y que otras variables influyen (ver Tabla 6).

Tabla 6

Grupos de investigaciones empíricas del desempeño organizacional

Número	Grupo	Explicación
1	Entorno-desempeño	Estudios relacionados con la microeconomía, la política empresarial y la sociología.
2	Entorno, estructura de la organización y desempeño	Parte de la idea de que el desempeño organizacional depende principalmente de la congruencia entre el entorno y la estructura de la organización.
3	Estructura organizacional y desempeño	Se consideran las relaciones entre el tamaño, el rendimiento y los factores que moderan este vínculo.
4	Estrategia, estructura organizacional y desempeño	Estudios empíricos realizados principalmente en una variedad de entornos competitivos.
5	Entorno, estrategia y desempeño	Explica el desempeño y brinda información sobre las estructuras competitivas dentro de la industria.
6	Administración y desempeño	Estructuras de los ejecutivos de alto nivel, el comportamiento de aumento de ganancias y las influencias derivadas de la sucesión gerencial.

Nota. Elaboración propia con base en Lenz (1981).

Es indiscutible que los tiempos, la globalización, las estructuras organizacionales y el entorno al que se encuentran inmersas ha cambiado, no obstante, los grupos propuestos por Lenz (1981) son buen referente, considerándose aún vigentes ya que engloban de manera general aspectos que aún son relevantes a estudiar, sin embargo, lo que podría variar es el ambiente y las formas de interpretación.

Conceptualización del Desempeño Organizacional

Debido a la importancia que ha obtenido el desempeño en estudios organizacionales, es posible observar una evolución en sus conceptualizaciones, como se ha mencionado anteriormente, solía definirse únicamente en términos económicos y un buen desempeño era sinónimo de resultados cuantificables y monetarios, sin embargo, los teóricos observaron que implica otros elementos, tal es el caso de los activos intangibles y términos no financieros que son de igual o mayor importancia para que se alcancen los objetivos establecidos.

Por tal motivo, se presentan algunos conceptos de diferentes autores, los cuales están ordenados de mayor a menor antigüedad (ver Tabla 7), esto con el propósito de analizar las posibles perspectivas que han cambiado a lo largo de los años.

Tabla 7

Conceptualizaciones del desempeño organizacional

Autores	Concepto
Lenz (1981)	Relación de la competencia y habilidad para obtener los resultados deseados de la organización.
Gopalakrishnan (2000)	Incluye medidas de eficiencia y eficacia, medidas financieras y no financieras que son objetivas y subjetivas que permiten el cumplimiento de resultados organizacionales.
Lusthaus et al. (2002)	El grado de eficacia y cumplimiento de objetivos, metas que se plantea la organización ayudándola a ser rentable en términos financieros.
Yamakawa y Ostos (2011)	Comportamiento de la organización ante factores internos y externos que le afectan, entre mejor se adapten, mejor será su desempeño.

Autores	Concepto
Machorro et al. (2016)	Su esencia radica en el valor que la organización genera para sus miembros de acuerdo a los recursos que ésta provee.
Ozgun et al. (2022)	Concepto multidimensional apoyado de indicadores financieros y no financieros para alcanzar objetivos y metas organizacionales.

Nota. Elaboración propia con base a diversos autores.

En los conceptos presentados en la tabla anterior, muestran perspectivas similares y algunos con ciertas variaciones. En la presente investigación se coincide con lo propuesto por Lusthaus et al. (2002) y Yamakawa y Ostos (2011), considerándolo como competencias y habilidades que le permiten a la organización adaptarse y cumplir con sus objetivos.

Autoevaluación del Desempeño Organizacional en IES Mexicanas

Por su parte, Machorro y Romero (2017) realizaron una propuesta de un instrumento para autoevaluar el desempeño organizacional de la IES, donde se basaron del cuadro de mando integral de Kaplan y Norton que evalúa la perspectiva financiera, del cliente, procesos internos y la de aprendizaje, la cual se enfoca en analizar la gestión de las empresas, siendo uno de los modelos más estudiados y validados a nivel mundial, que se ha adaptado para aplicarlo en distintos contextos.

Para realizar la propuesta, analizaron detalladamente los elementos de cada instrumento basado en el cuadro de mando integral adaptados para las IES, con el propósito de identificar conceptos claves y diseñar sus reactivos. Para validarlo, utilizaron el juicio de expertos y se aplicó en una IES para identificar posibles errores y realizar los ajustes pertinentes.

Posterior a los ajustes, Machorro y Romero (2017) terminaron con un cuestionario final de 50 preguntas pertenecientes a las siguientes dimensiones: a) perspectiva financiera, permite evaluar la economía y la utilización de los recursos de la organización; b) perspectiva de clientes, en el caso de las IES los clientes son los estudiantes, egresados, sector público y privado; c)

procesos internos, que incluye la docencia, investigación, vinculación, entre otros; d) perspectiva de aprendizaje y crecimiento, donde se valoran aspectos relacionados a las capacitación y a los recursos tecnológicos a los que se tiene acceso. Las preguntas pertenecientes a estas dimensiones se respondieron con una escala de Likert de seis puntos.

Indicadores y niveles del Banco Interamericano de Desarrollo

De acuerdo a Lusthaus et al. (2002), el desempeño en general cuenta con cuatro niveles: 1) individual; 2) equipo o grupo pequeño; 3) programa y; 4) organizacional, la identificación de estos tipos, dependerá de que es lo que se quiere evaluar o encontrar, por ejemplo, una institución puede únicamente estudiar el desempeño individual para conocer específicamente quienes son los que cumplen sus propósitos de forma más eficiente y quienes no, los directivos la pueden utilizar la información resultante para mejorar las áreas de oportunidad y hacer frente a las amenazas del nivel individual.

En ese sentido, Lusthaus et al. (2002) proponen que el desempeño organizacional es el resultado de la combinación de los otros tres niveles, es decir, engloba el nivel individual, equipo pequeño y de programa. Existen diferentes formas de comprender y evaluar el desempeño, sin embargo, cada organización adapta la forma de hacer, medir y comunicar el trabajo que realiza.

De acuerdo a lo propuesto por Lusthaus et al. (2002) el desempeño organizacional cuenta con cuatro elementos principales, también llamados dimensiones (ver Tabla 8). En primer lugar, se encuentra la efectividad que es el grado que la organización logra sus metas; la eficiencia, es una comparación de los resultados con los costos para el cumplimiento de objetivos.

Tabla 8*Ejemplos de indicadores del desempeño organizacional*

Dimensión	Indicador
Efectividad	Nivel de acceso a escuelas. Cumplimiento de metas.
Eficiencia	Costo de servicio. Puntualidad de la prestación del servicio.
Relevancia	Satisfacción de las partes interesadas (alumnos, clientes, proveedores, etc.). Apoyos para el desarrollo personal.
Viabilidad financiera	Relación de activos y pasivos. Crecimiento financiero.

Nota. Adaptado de Lusthaus et al. (2002).

Continuando con la tercera dimensión, en la tabla anterior se contempla la relevancia que refiere a la capacidad que tiene una organización para cumplir con las necesidades de sus clientes y obtener apoyo de las partes interesadas de la misma; por último, la viabilidad financiera que se entiende como la capacidad que tiene una organización para adquirir fondos que serán utilizados para satisfacer las necesidades de la organización (Lusthaus et al., 2002).

Finalmente, se destaca que esta no es la única ni la mejor forma de medir el desempeño, sin embargo, el propósito de este apartado es describir para que se decida la forma óptima y adecuada para cada organización. Los cuatro niveles propuestos anteriormente, se consideran acertados, sin embargo, al ser una publicación relativamente antigua, se entiende que las dimensiones e indicadores están más enfocadas a lo cuantitativo y no consideran indicadores no financieros, lo cual sería más enriquecedor y complementario.

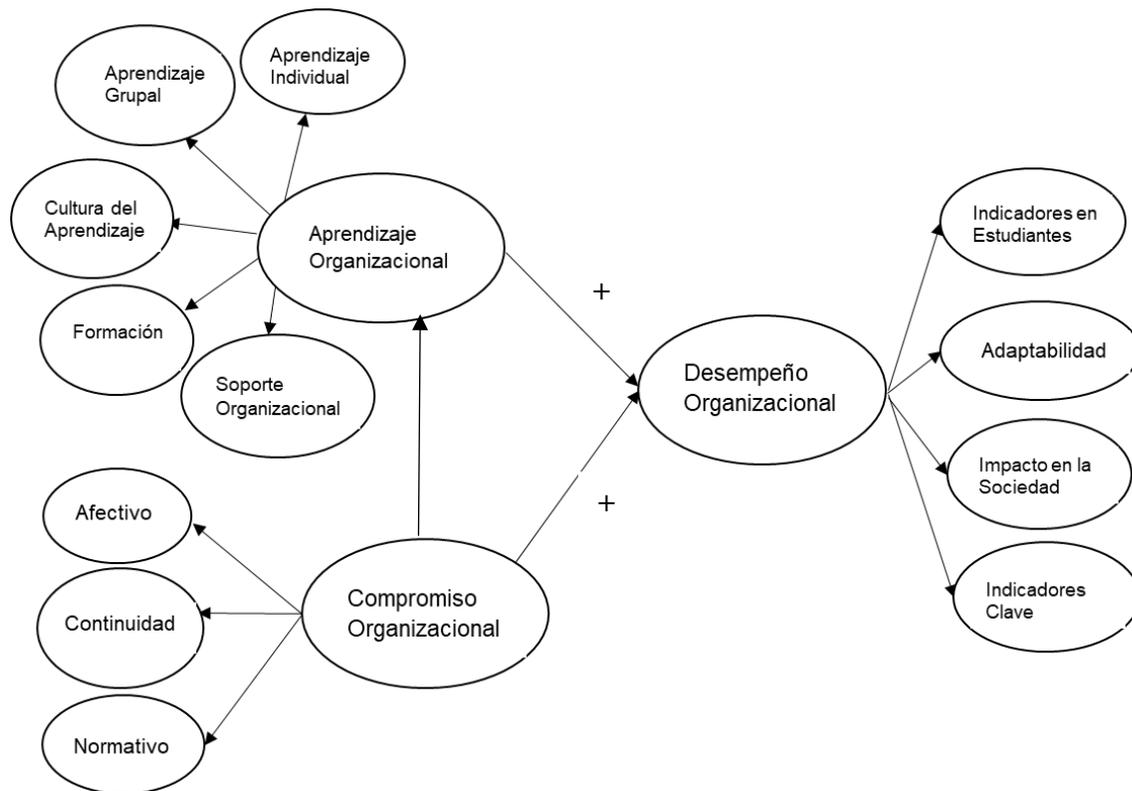
Modelo de la investigación

De acuerdo a la revisión de literatura, fue posible identificar las teorías que fundamentan el desarrollo de la investigación. Se presenta una representación gráfica (ver Figura 6) del modelo reflexivo en donde se observa que el aprendizaje organizacional a través de sus cinco

dimensiones y el compromiso organizacional y sus tres dimensiones tienen un efecto directo en el desempeño organizacional en sus tres dimensiones.

Figura 6

Modelo teórico propuesto



Nota. Basado en Meyer y Allen (1991), Castañeda (2015) y Machorro et al. (2016).

Capítulo III.- Metodología

Tipo de Investigación

La presente investigación es deductiva, al plasmar sus bases en fundamentos teóricos (Prieto, 2017). Además, solo se pretende observar y estudiar el fenómeno en su ambiente real, sin interferir o manipular de forma intencional las variables o modificar sus escenarios, por lo tanto, el tipo es no experimental (Hernández et al., 2014). Es decir, se busca comprender y analizar el aprendizaje, compromiso y desempeño de una organización educativa.

La temporalidad del levantamiento de información es transeccional, debido a que la recolección de los datos se hará en un solo momento específico. También es correlacional porque se busca identificar una relación entre dos o más variables, de igual manera el diseño es explicativo ya que se aboca a manifestar el por qué sucede un fenómeno en un contexto determinado (Monjarás-Ávila et al., 2019; Mousalli-Kayat, 2015).

Diseño

El diseño, de acuerdo a Hernández et al. (2014) hace referencia al procedimiento que se llevará a cabo para obtener la información necesaria para realizar la investigación, así como la elección de estrategias pertinentes que permitan dar respuesta a lo planteado en un inicio. Además, se hace hincapié que al elegir un diseño adecuado, es más probable que los resultados generen conocimiento.

En ese sentido, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se realiza mediante un proceso ordenado y riguroso (Guerrero-Castañeda et al., 2016), es decir, no se deben omitir pasos y tiene que ser secuencial, para la comprobación o refutación de hipótesis. Una vez establecido el problema de investigación, objetivos, preguntas, hipótesis y la revisión de

literatura del estudio se procede a la recolección de datos mediante un instrumento validado para proceder al análisis (el cual debe ser medible y cuantificable con métodos estadísticos) mediante una serie de pasos estandarizado (Cortez, 2018).

Para el análisis de datos del fenómeno, en este caso el aprendizaje, el compromiso y el desempeño organizacional de profesores universitarios, se utiliza el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM), mediante el cual Oertzen et al. (2015) señalan que es posible apreciar de manera visual cada uno de los elementos del modelo, sus correlaciones y otras variables que convergen en el mismo, representado en diagramas que facilitan la comprensión del modelo estadístico. Además, Medrano y Muñoz-Navarro (2017) complementan que la herramienta SEM es una de las más robustas y eficaces para el estudio de relaciones.

Objeto de estudio

Como se ha mencionado a lo largo del documento, se estudian tres variables, mismas que han sido conceptualizadas desde diferentes perspectivas a lo largo de los años. Sin embargo, para fines de la presente investigación se toman en consideración el aprendizaje organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional (ver Tabla 9).

Tabla 9

Conceptualización de las variables de estudio

Variable	Autores	Concepto
Aprendizaje Organizacional	Senge, (1990), Edmondson y Moingeon (1998); Tu y Wu, (2021).	Capacidad de la organización para crear, aprender, aportar e institucionalizar nuevos conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos, generar ventaja competitiva y adaptarse a las situaciones del entorno.
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991); Cook y Wall (1980), Mowday et al. (1979), Betanzos y Paz (2007), Ávila y Pascual (2020).	Grado en que el trabajador se identifica y crea un vínculo con la organización, creando un mayor interés por pertenecer y cumplir con los objetivos organizacionales.

Variable	Autores	Concepto
Desempeño Organizacional	Lenz (1981), Lusthaus et al. (2002), Yamakawa y Ostos (2011).	Las competencias y habilidades internas de la organización para adaptarse ante factores externos y cumplir con las metas y objetivos.

Nota. Elaboración propia con base a diversos autores.

Sujetos en el estudio

Para la presente investigación, se consideró como universo poblacional a profesores de educación superior pertenecientes a universidades públicas del estado de Tabasco. De acuerdo a la Secretaria de Educación Pública [SEC] (2022), para el ciclo escolar 2020-2021 había un total de 47 universidades públicas y 40 privadas, sumando un total de 4,579 profesores pertenecientes IES públicas y 1,498 privadas.

Se decidió estudiar el caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) por los siguientes criterios de inclusión: es la universidad más grande del estado, ya que su cobertura es del 33%, representando una tercera parte de todas las universidades en Tabasco. A diferencia del resto de las IES públicas que cubren el 36% y el 33% las IES privadas.

Aunado a lo anterior, cuenta con mayor presencia al tener una gran oferta educativa tanto a nivel licenciatura como a nivel posgrado (un técnico superior universitario, un curso complementario, 58 licenciaturas, dos especialidades, 19 especialidades médicas, 35 maestrías y 14 doctorados) con un total de 47,020 estudiantes (UJAT, 2023), mismos que se distribuyen en las 12 divisiones académicas y tres centros de extensión universitaria. Además, al ser la más grande en instalaciones y en cobertura, es la universidad con un número mayor de profesores en el estado con 1,575 en total (ver Tabla 10).

Tabla 10*Profesores universitarios por división académica*

División Académica	Asignatura	Medio Tiempo	Tiempo Completo	Total
Ciencias Agropecuarias (DACA)	4	4	94	102
Ciencias Básicas (DACB)	9	0	90	99
Ciencias Biológicas (DACBiol)	26	9	119	154
Ciencias de la Salud (DACS)	109	24	133	266
Ciencias Económico Administrativo (DACEA)	45	42	133	220
Educación y Artes (DAEA)	69	23	110	202
Ciencias Sociales y Humanidades (DACSyH)	31	18	98	147
Ciencias y Tecnologías de Información (DACyTI)	17	3	65	85
Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	9	7	126	142
Multidisciplinaria de los Ríos (DAMR)	16	8	53	77
Multidisciplinaria de Comalcalco (DAMC)	23	3	22	48
Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez (DAMJM)	2	0	31	33
Total	360	141	1074	1,575

Nota. Información solicitada a través de la página de transparencia y respondida por UJAT (2023).

Muestra

Partiendo de una población de 1,575 se utiliza un método no probabilístico y se realiza el muestreo por cuotas que surge al segmentar la población en grupos según características específicas (D'Ancona, 2001), seleccionando un número de participantes de cada subgrupo para alcanzar la muestra (Hernández-Ávila y Escobar, 2019). En este caso la cuota poblacional son las 12 divisiones académicas de la universidad, por lo tanto, se tomó como referencia la fórmula:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

La fórmula se aplicó a cada una de las cuotas poblacionales y el proceso fue realizado para cada división académica, esto con el propósito de que el muestreo sea proporcional entre el número los subgrupos. Obteniendo así, una muestra total de 309 profesores pertenecientes a las 12 divisiones académicas de la UJAT (ver Tabla 11), la aplicación de cuestionarios dependerá de la disponibilidad y accesibilidad.

Tabla 11

Tamaño de la muestra por división académica

División Académica	No. Profesores	Muestra
DACA	102	20
DACB	99	19
DACBiol	154	30
DACEA	220	43
DACS	266	52
DACSyH	147	29
DAEA	202	40
DAIA	142	28
DACyTI	85	17
DAMC	48	9
DAMR	77	15
DAMJM	33	7
Total	1,575	309

Nota. Elaboración propia.

Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario (ver Apéndice A), el cual está conformado por tres secciones: en la primera se encuentra el consentimiento informado, en la segunda parte los datos sociodemográficos del participante y en la tercera son los 62 ítems sobre las variables de aprendizaje organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional.

Escala

De acuerdo a Joshi et al. (2015), la escala de tipo Likert es una métrica científicamente aceptada, que permite a los participantes mostrar su postura sobre un ítem que describe alguna situación real o hipotética. Además, es de las más utilizadas e importantes para realizar estudios en ciencias sociales y educativas.

Respecto al número de opciones de escala Croasmun y Ostrom (2011) mencionan que generalmente se utiliza la escala de cinco puntos, sin embargo, existe una discusión constante sobre el número de opciones óptimo. Al incorporar una opción neutral, se evita la exigencia de un dictamen, es decir, el encuestado no se siente forzado a dar una opinión si no la tiene. Además, Joshi et al. (2015) mencionan que una escala de Likert de cinco puntos es visualmente más atractiva, debido a que no satura a los participantes con un gran número de opciones.

Aunado a lo anterior, la escala utilizada para el cuestionario del presente estudio, es una escala de tipo Likert de cinco puntos que va desde 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= me es indiferente, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Psicometría

Validez de contenido

De acuerdo con Pedrosa et al. (2014), validar el contenido de un cuestionario es parte esencial para cerciorarse que mida lo que se busca medir, sin embargo, es necesario hacer hincapié que no es suficiente, es decir, se deben realizar otros procedimientos que permitan un análisis más profundo y asegurar la validez.

Juicio de Expertos

Antes de iniciar la prueba piloto, se envió por correo electrónico el cuestionario junto a una cédula de expertos (ver Apéndice B) de Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) en donde

se pondera la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, esto con el propósito de validar su contenido. Dicha evaluación fue enviada a cuatro expertos externos a la institución y a cuatro internos, mismos que son reconocidos por su experiencia en estudios organizacionales y sus conocimientos metodológicos.

En el correo electrónico enviado a los expertos se especificaban las variables y la población que respondería el cuestionario a grandes rasgos. Además, en la cédula adjunta se detallaba el objetivo de la investigación, las variables de estudio y sus dimensiones, con la finalidad de proporcionar información detallada que les permitiera evaluar cada ítem del cuestionario. Finalmente, se recibieron cinco cédulas en total, esto debido a que no todos respondieron ante la solicitud.

Kappa de Fleiss

De acuerdo a Landis y Koch (1977), el juicio de expertos ayuda a disminuir el error de medición y los análisis de Kappa permiten medir el grado en que los expertos concuerdan en sus respuestas. En ese orden de ideas, proponen rangos para interpretar el Kappa de Fleiss (menor a 0 = pobre, 0 a .20 = ligera, .21 a .40 = justa, .41 a .60 = moderada, .61 a .80 = considerada y .81 a 1 = casi perfecta), si bien los valores no son rigurosos, son para tomarlos como punto de referencia.

Las cédulas de evaluación de expertos se sometieron al software *Statistical Package for the Social Sciences* (por sus siglas en inglés SPSS) en la versión 26, para calcular el Kappa de Fleiss, obteniendo resultados negativos en claridad y relevancia indicando una fuerza pobre de concordancia entre los expertos. En lo que respecta a coherencia, los evaluadores resultaron con una ligera concordancia, por último, la suficiencia resultó con una fuerza considerable.

Se resalta, que a pesar de obtener una fuerza de concordancia pobre en dos indicadores, no es precisamente negativo, esto indica que los expertos no estuvieron de acuerdo al momento de evaluar cada uno de los ítems. Sin embargo, también se hizo el análisis cualitativo de cada cédula, donde los expertos agregaron observaciones de lo que creían pertinente, gracias a las observaciones y sugerencias de los evaluadores, se decidió cambiar ligeramente la redacción de los ítems: 4, 6, 10 y 18 para una mejor comprensión, esto sin cambiar su sentido principal.

Operacionalización de Variables

De acuerdo a Bauce et al. (2018), una vez analizado el marco teórico de las variables de estudio, es necesario llevar a cabo la conceptualización y desglose en dimensiones, indicadores e ítems de las variables, que permitan que una variable sea demostrable y medible empíricamente (ver Tabla 12).

Tabla 12

Operacionalización de las variables

Dimensiones	Variable aprendizaje organizacional	
	Concepto	Ítems
Aprendizaje Individual	En una organización se aprende mediante diferentes mecanismos, donde la parte autodidacta de las personas es esencial para crear y adquirir conocimientos mediante la intuición y la interpretación (Castañeda, 2015; Senge, 1990; Crossan et al., 1999; Garzón y Luis, 2010; Yeung et al., 1999).	3-5
Aprendizaje Grupal	Las actividades con compañeros permiten una interpretación e integración del aprendizaje (Castañeda, 2015; Senge, 1990; Crossan et al., 1999; Garzón y Luis, 2010).	8-10
Cultura del Aprendizaje Organizacional	Las prácticas y costumbres de la organización para crear y compartir conocimiento (Castañeda, 2015; Crossan et al., 1999; Garzón y Luis, 2010; Alerasoul et al., 2021).	11-14
Formación	Proceso que facilita la actualización y el aprendizaje dentro de la organización para el logro de objetivos (Castañeda, 2015).	16-18
Soporte Organizacional	Recursos físicos y tecnológicos que permiten a la organización el compartir conocimiento (Castañeda, 2015; Alerasoul et al., 2021).	22-24

Variable compromiso organizacional		
Dimensiones	Concepto	Ítems
Compromiso Afectivo	Existe un afecto emocional del individuo hacia su trabajo y la organización, por tal motivo continúan laborando (Arciniega y González, 2006; Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1991; Penley y Gould, 1988).	25-29
Compromiso de Continuidad	Los miembros reconocen los costos y riesgos que implicaría abandonar su trabajo, optando por permanecer (Angle y Perry; 1981; Arciniega y González, 2006; Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1991; Penley y Gould, 1988).	32-36
Compromiso Normativo	Se destaca cierta obligación moral por permanecer en la organización, es decir, no es que quieran estar sino que es su deber (Arciniega y González, 2006; Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1991; Penley y Gould, 1988).	37-40
Variable desempeño organizacional		
Dimensiones	Concepto	Ítems
	Hace referencia a la percepción que tienen los clientes (en este caso, estudiantes) respecto a la institución y los servicios que ofrece (Goh et al., 2012; Machorro y Romero, 2017; Lusthaus, et al., 2002; Machorro, et al., 2016) y a su capacidad de adaptarse a los cambios internos y externos de la organización (Angle y Perry; 1981; Lenz, 1981; Yamakawa y Ostos, 2011).	45-62

Nota. Escala tipo Likert 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= me es indiferente, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Pilotaje

Una vez obtenidas y acatadas las observaciones del cuestionario indicadas en las cédulas de evaluación de juicio de expertos, se procedió a la realización del primer pilotaje. Se decidió llevarlo a cabo en una IES pública diferente a la del estudio final pero con características similares.

Para recolectar los datos, se solicitó permiso a la jefa de departamento económico-administrativo y a la subdirectora académica mediante una carta de presentación que se entregó personalmente. Al obtener el permiso, se procedió a llevar a cabo el levantamiento de datos de manera directa en papel, considerando únicamente como criterio de inclusión que los profesores contaran con más de dos años laborando en la institución en cualquier departamento académico. Se obtuvo un total de 36 cuestionarios contestados. Desafortunadamente, al ser pocos

cuestionarios los resultados no fueron favorables y no fue posible validar su constructo mediante el Análisis Factorial Exploratorio, esto debido a que la determinante resultó con un .000.

Por lo tanto, se optó por cambiar la redacción e incorporar algunos ítems que fortalecieran el cuestionario. Una vez realizado lo anterior, se procedió a la aplicación del segundo pilotaje, el cual fue llevado a cabo de manera presencial y en línea mediante un link de Google Forms que se envió vía correo electrónico a profesores de distintas IES públicas y privadas, obteniendo finalmente un total de 103 cuestionarios contestados.

Para interpretar los datos obtenidos en el pilotaje, se capturaron en el software SPSS versión 26 y para determinar la fiabilidad del cuestionario se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Las tres variables de estudio (véase apéndice C, Tabla C2) resultaron superiores a .70, indicando que son fiables. También se optó por calcular el alfa por dimensión, donde se encontraron dos dimensiones (aprendizaje individual e indicadores en estudiantes) fuera del rango propuesto por González y Pazmiño (2015). Adicionalmente, se presenta el análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción de Máxima Verosimilitud con una rotación de Oblimin directo. Obteniendo un determinante de 3.858E-15 en la matriz de correlaciones (véase apéndice C, Tabla C2, C3 y C4).

De acuerdo a González-Hernández (2015), el coeficiente de Kaiser Meyer Olkin (KMO) muestra el grado de intercorrelación y se considera factible cuando es superior a .7, además, para que la prueba de Bartlett sea apropiada, debe obtener un nivel de significancia menor a .05. En ese sentido, se demuestra un buen ajuste en las variables estudiadas (ver Apéndice C, Tabla C3, C4, C5).

Supuestos para el Análisis Multivariante

Para realizar el análisis multivariante, es necesario contar con supuestos de normalidad, mismos que se calculan en el siguiente apartado con datos finales de campo, para identificar si es factible o no llevarlo a cabo.

Fiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que según Tuapanta et al. (2017) los valores de .50 en adelante son buenos. Sin embargo, González y Pazmiño (2015) mencionan que los valores deberían oscilar entre .70 y .90 para ser mejores. Ya que al ser muy cercanos a 1, pueden indicar redundancia (Barrios y Cosculluela, 2013). En ese sentido, se calcularon los coeficientes por variable y por dimensión (ver Tabla 13), se observa que la dimensión aprendizaje individual resultó bajas, pero aceptable de acuerdo con Tuapanta et al. (2017), además, las tres variables de estudio resultaron superiores a .70.

Tabla 13

Fiabilidad del instrumento con datos de campo

Variable	Dimensión	α
Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje Individual	.52
	Aprendizaje Grupal	.76
	Cultura del Aprendizaje Organizacional	.65
	Formación	.77
	Soporte Organizacional	.81
Compromiso Organizacional	Afectivo	.76
	Continuidad	.82
	Normativo	.75
Desempeño Organizacional		.75

Nota. α = Alfa de Cronbach., N = 412.

Normalidad

De acuerdo con Flores y Flores (2021), las pruebas de normalidad buscan cerciorarse de que la distribución de los datos es normal. En ese sentido, se realizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de cada variable. Para considerarse una distribución normal deben resultar arriba de .05 (Luzuriaga et al., 2023). En ese sentido, el aprendizaje y el compromiso organizacional obtuvieron un valor de .06 y el desempeño organizacional con .08, indicando que la distribución de los datos es normal.

De igual manera, se realizaron pruebas de curtosis y el coeficiente de asimetría que para Herrera (2015) es la que mide el grado en el que se distribuyen los datos, esto con el objetivo de identificar su distribución (ver Tabla 14, 15 y 16). Cuando los valores de curtosis oscilan entre -3 a 3 y la asimetría en un rango de -1 a 1, se dice que los datos son normales. Los datos muestran que 6 ítems de asimetría y uno de curtosis no se encuentran dentro del rango mencionado.

Tabla 13

Asimetría y Curtosis de los ítems del Aprendizaje Organizacional

Ítems por dimensión	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Aprendizaje Individual				
3. La universidad ofrece a los trabajadores oportunidades de desarrollo de sus habilidades para realizar el trabajo	3.89	0.98	-0.94	0.35
4. En la universidad los trabajadores aprenden siguiendo instrucciones ya sean verbales o escritas	3.74	0.94	-0.87	0.47
5. Las personas aprenden de los documentos disponibles, por ejemplo manuales y reglamentos	4.01	0.77	-1.03	1.89
Aprendizaje Grupal				
8. Las personas de la universidad aprenden con entusiasmo cuando trabajan en grupo	3.89	0.84	-1.12	1.83
9. Las personas de la universidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo	3.99	0.79	-0.86	1.24
10. Cuando en la universidad se trabaja en grupo se logran aprendizajes colectivos	4.23	0.74	-1.23	2.90
Cultura del Aprendizaje Organizacional				
11. Los trabajadores utilizan el conocimiento con el que cuenta la universidad	3.71	0.86	-1.00	0.92
12. En la universidad, las personas que cometen errores intentando innovar se les anima para que continúen adelante	3.20	1.07	-0.31	-0.98

Ítems por dimensión	Media	DE	Asimetría	Curtosis
14. La universidad promueve oportunidades para que las personas intercambien su conocimiento	3.75	0.96	-0.95	0.60
Formación				
16. La universidad capacita a sus trabajadores	3.91	0.93	-1.07	1.12
17. La capacitación que los trabajadores reciben es aplicable al trabajo	3.91	0.90	-1.14	1.48
18. La universidad actualiza a los trabajadores sobre los cambios que ocurren en ella	3.50	1.03	-0.54	-0.50
Soporte Organizacional				
22. La información relevante de la entidad está disponible para los trabajadores ya sea en bases de datos o en documentos en papel	3.58	1.00	-0.80	0.01
23. La estructura organizacional favorece el intercambio de información entre los trabajadores	3.47	1.01	-0.57	-0.48
24. La forma como están diseñados los cargos favorece el intercambio de información en la organización	3.39	1.08	-0.36	-0.85

Nota. N = 412.

Tabla 14

Asimetría y Curtosis de los ítems del Compromiso Organizacional

Ítems por dimensión	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Compromiso Afectivo				
25. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi universidad	4.16	0.81	-1.10	1.82
26. La universidad tiene un gran significado personal para mí	4.32	0.75	-1.43	3.60
27. Me siento como parte de una familia en esta universidad	4.02	0.94	-0.86	0.23
29. Disfruto hablando de mi universidad con gente que no pertenece a ella	4.08	0.80	-0.87	1.13
Compromiso de Continuidad				
32. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la universidad	2.70	1.19	0.25	-0.94
33. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la universidad es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	2.58	1.18	0.26	-0.97
36. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la universidad	3.33	1.17	-0.40	-0.79
Compromiso Normativo				
37. Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta universidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	3.14	1.09	-0.17	-1.03
39. Me sentiría culpable si dejase ahora la universidad, considerando todo lo que me ha dado	3.13	1.11	-0.21	-0.87
40. Ahora mismo no abandonaría la universidad, porque me siento obligado con toda su gente	3	1.12	0.01	-0.94

Nota. N = 412.

Tabla 15*Asimetría y Curtosis de los ítems del Desempeño Organizacional*

Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis
P45. La universidad busca retener a los mejores estudiantes	3.32	1.14	-0.45	-0.84
P48. Las personas en esta universidad hacen un buen trabajo anticipándose a los problemas	3.42	1.09	-0.64	-0.50
51. Las personas de la universidad hacen un buen trabajo frente a situaciones de emergencias	3.74	1.00	-1.01	0.66
57. Según mi percepción, la administración de la universidad es eficiente	3.41	1.11	-0.45	-0.63
58. En la universidad se mide, se conoce y se valora el logro de objetivos	3.61	1.08	-0.73	-0.17
62. Según mi percepción, la universidad tiene porcentajes altos de egresados	3.72	1.00	-0.90	0.42

Nota. N = 412.

Homocedasticidad

Para identificar si existe una homocedasticidad en las preguntas, se realizó la prueba estadística de Levene, que según Rubio y Berlanga (2012) si la significancia es mayor o igual a .05 indica que son homocedásticos, en su mayoría cuenta con este criterio (ver Apéndice D, Tabla D1). Sin embargo, los ítems P16FO y P17FO, resultaron menor a .05, por lo tanto, esos dos ítems consideran que no son homocedásticos.

No Colinealidad

Para la prueba de No Colinealidad, se realizó una regresión lineal con todos los ítems, en donde se obtuvo que los valores de VIF (factor de inflación de varianza) son menores a 10, indicando que no existe colinealidad (ver Apéndice E, Tabla E1). Por otro lado, se esperan valores inferiores a .10 (Pérez y Medrano, 2010) de tolerancia, a pesar de obtener resultados de tolerancia menores a uno, estos no son menor a .10.

Independencia de los residuos

Se optó por la realización de la prueba Durbin-Watson para identificar la independencia de los residuos en donde se espera un valor alrededor de 2.00 (Lee, 2016). En ese sentido, los

resultados fueron favorables debido a que se obtuvo un valor de 1.96 que se encuentra dentro del rango, indicando que los residuos son independientes.

Validez de Constructo (Análisis Factorial Exploratorio)

Se calculó en análisis factorial exploratorio para cada escala, el aprendizaje organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional, utilizando el método de extracción de Máxima Verosimilitud con una rotación de Oblimin.

AFE del Aprendizaje Organizacional

Primeramente, la variable del aprendizaje organizacional reporta un buen ajuste mediante la prueba esfericidad de Bartlett ($\chi^2= 2065.13$, $p < .000$) y de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de .82. Se eliminaron los ítems P01AI, P02AI, P06AG, P07AG, P13CA, P15CA, P19SO, P20SO, P21SO, los ítems restantes se agruparon en los cinco factores, sumando un total de varianza explicada del 51.88% (ver Tabla 17). Los valores de las cargas factoriales son superiores a .30 cumpliendo con lo señalado teóricamente (Williams et al., 2010; Watkins, 2018). El ítem 1 obtuvo una carga factorial en el límite y se relaciona en otro factor, se optó por no eliminarlo, debido a su importancia para medir el factor del aprendizaje individual.

Tabla 16

Análisis factorial exploratorio del Aprendizaje Organizacional

Ítem	Media	DE	Factor					h ²
			1	2	3	4	5	
P03AI	3.89	0.98					0.30	0.27
P04AI	3.74	0.94				0.54		0.35
P05AI	4.01	0.77				0.72		0.49
P08AG	3.89	0.84			0.62			0.43
P09AG	3.99	0.79			0.81			0.66
P10AG	4.23	0.74			0.69			0.51
P11CA	3.71	0.86					0.69	0.47
P12CA	3.20	1.07					0.33	0.32
P14CA	3.75	0.96					0.61	0.52

Ítem	Media	DE	Factor					h ²
			1	2	3	4	5	
P16FO	3.91	0.93		-0.86				0.74
P17FO	3.91	0.90		-0.88				0.78
P18FO	3.50	1.03		-0.36				0.31
P22SO	3.58	1.00	0.60					0.46
P23SO	3.47	1.01	0.86					0.76
P24SO	3.39	1.08	0.76					0.63

Nota. Método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .82, $\chi^2=2065.13$, gl=105, varianza explicada= 51.88%. h²= comunales.

AFE del Compromiso Organizacional

Por su parte, el compromiso organizacional también demostró un buen ajuste (ver Tabla 18) al obtener un valor en la esfericidad de Bartlett ($\chi^2= 1441.66$, $p<.000$) y de KMO (.75). Se excluyeron los ítems P28CA, P30CA, P31CO, P34CO, P35CO, P38CN, P41CN, P42CN.

Tabla 17

Análisis factorial exploratorio del Compromiso Organizacional

Ítem	Media	DE	Factor			h ²
			1	2	3	
P25CA	4.16	0.81		0.78		0.63
P26CA	4.32	0.75		0.79		0.59
P27CA	4.02	0.94		0.74		0.56
P29CA	4.08	0.80		0.60		0.38
P32CO	2.70	1.19	0.77			0.57
P33CO	2.58	1.18	0.92			0.81
P36CO	3.33	1.17	0.42			0.32
P37CN	3.14	1.09			-0.51	0.29
P39CN	3.13	1.11			-0.78	0.64
P40CN	3.00	1.12			-0.85	0.68

Nota. Método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .75, $\chi^2= 1441.66$, gl=55, varianza explicada= 50.77%. h²= comunales.

AFE del Desempeño Organizacional

Respecto al desempeño organizacional, en un inicio se plantearon cuatro dimensiones (Indicadores en estudiantes, Adaptabilidad, Indicadores impacto en la Sociedad e indicadores

clave), sin embargo, los ítems se agruparon en un solo factor y se eliminaron 14 ítems, para un buen ajuste (ver Tabla 19) mediante la esfericidad de Bartlett ($\chi^2= 786.34$, $p<.000$) y de KMO .81.

Tabla 18

Análisis factorial exploratorio del Desempeño Organizacional

Ítem	Media	DE	Factor 1	h ²
P45DO	3.32	1.14	0.43	0.56
P48DO	3.42	1.09	0.75	0.33
P51DO	3.74	1.00	0.58	0.60
P57DO	3.41	1.11	0.76	0.69
P58DO	3.61	1.08	0.82	0.36
P62DO	3.70	1.07	0.61	0.56

Nota. Método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .81, $\chi^2= 786.34$, $gl=10$, varianza explicada=50.94%. h²= comunales.

Validez de Constructo

Según Valdés et al. (2019) el Análisis Factorial Confirmatorio (en adelante AFC) permite identificar la relación de los modelos de medida, mediante indicadores observables (ítems) y variables latentes (constructos). Además, es considerado como una herramienta que permite evaluar psicométricamente un modelo de medición realizado mediante bases teóricas y en su caso, validar su constructo (Fernández, 2015).

Análisis Factorial Confirmatorio

Se realizó el AFC con los datos de campo (ver Figura 7, 8 y 9) con el procedimiento de estimación de máxima verosimilitud. Se utilizó el método de análisis de bootstrap del AMOS con 500 repeticiones. Se calcularon los índices de ajuste absoluto, los índices de ajuste incremental y el índice de ajuste de parsimonia, los resultados mostraron que los índices mencionados son aceptables para medir el constructo.

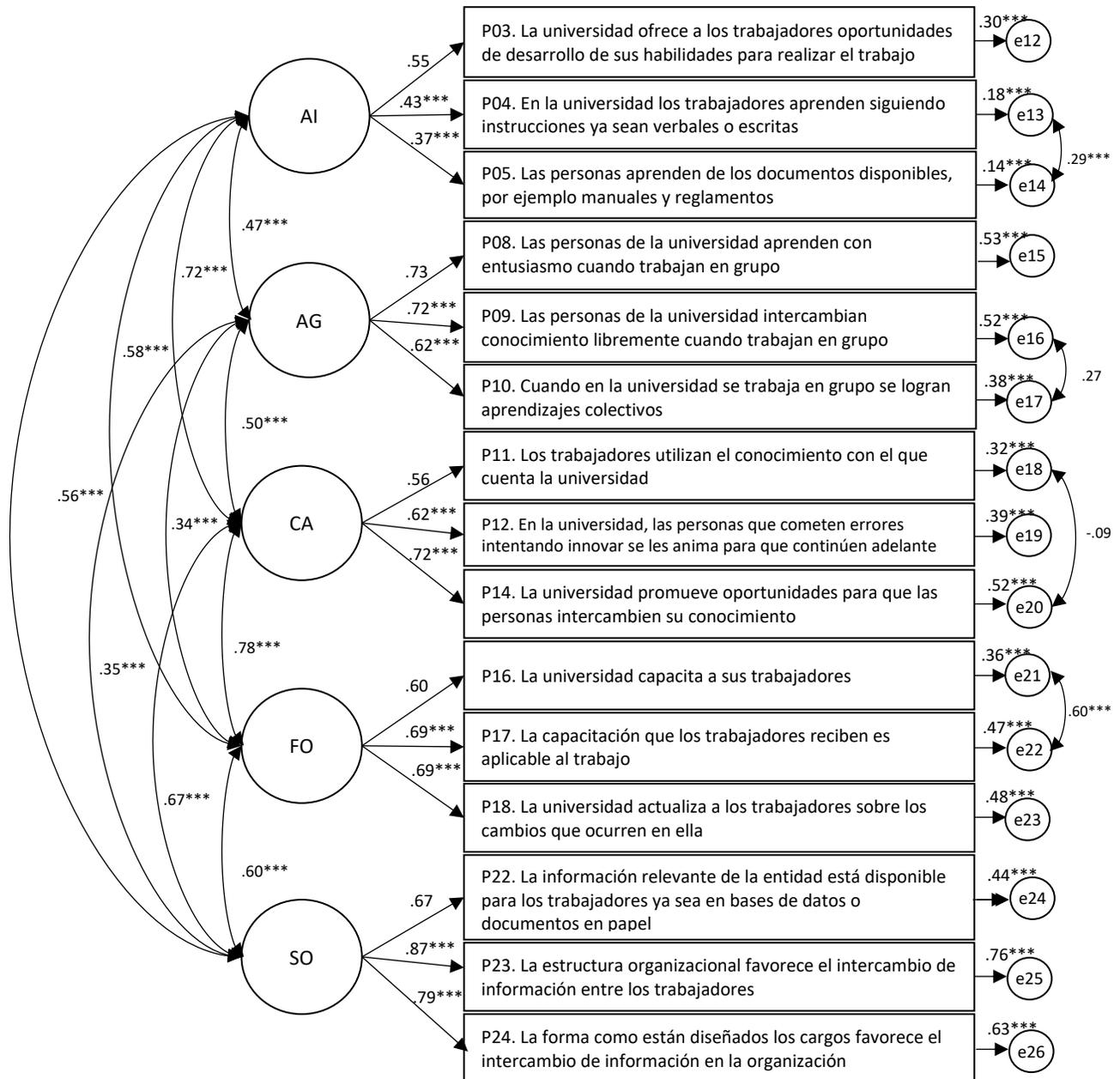
Mismos que Valdés et al. (2019) sugieren que: X^2 con $p < .001$; Bondad de Ajuste (GFI) = $> .90$; Índice Ajustado de Bondad de Ajuste (AGFI) = $> .90$; Raíz Cuadrada de la Media de Residuos Cuadrados (RMSR) = $< .05$; Índice de Tucker-Lewis (TLI) = $> .90$; Índice de Ajuste Comparativo (CFI) = $> .95$; Error de la Raíz Cuadrada de la Media de Aproximación (RMSEA) = de $< .05$ a $< .08$; indican un buen ajuste.

Aprendizaje Organizacional

Iniciando con la variable de Aprendizaje Organizacional con sus cuatro dimensiones del Aprendizaje Individual (AI), Aprendizaje Grupal (AG), Cultura del Aprendizaje (CA), Formación (FO) y Soporte (SO), los resultados del AFC (ver Figura 7), indican un buen ajuste, según lo indicado por Valdés et al. (2019).

Figura 7

Análisis Factorial Confirmatorio del Aprendizaje Organizacional



Nota. $\chi^2 = 134.86$; $CMIN/DF = 1.77$; $RMSR = .03$; $GFI = .95$; $AGFI = .93$; $TLI = .95$; $CFI = .97$; $RMSEA = .04$ IC [.03-.05];

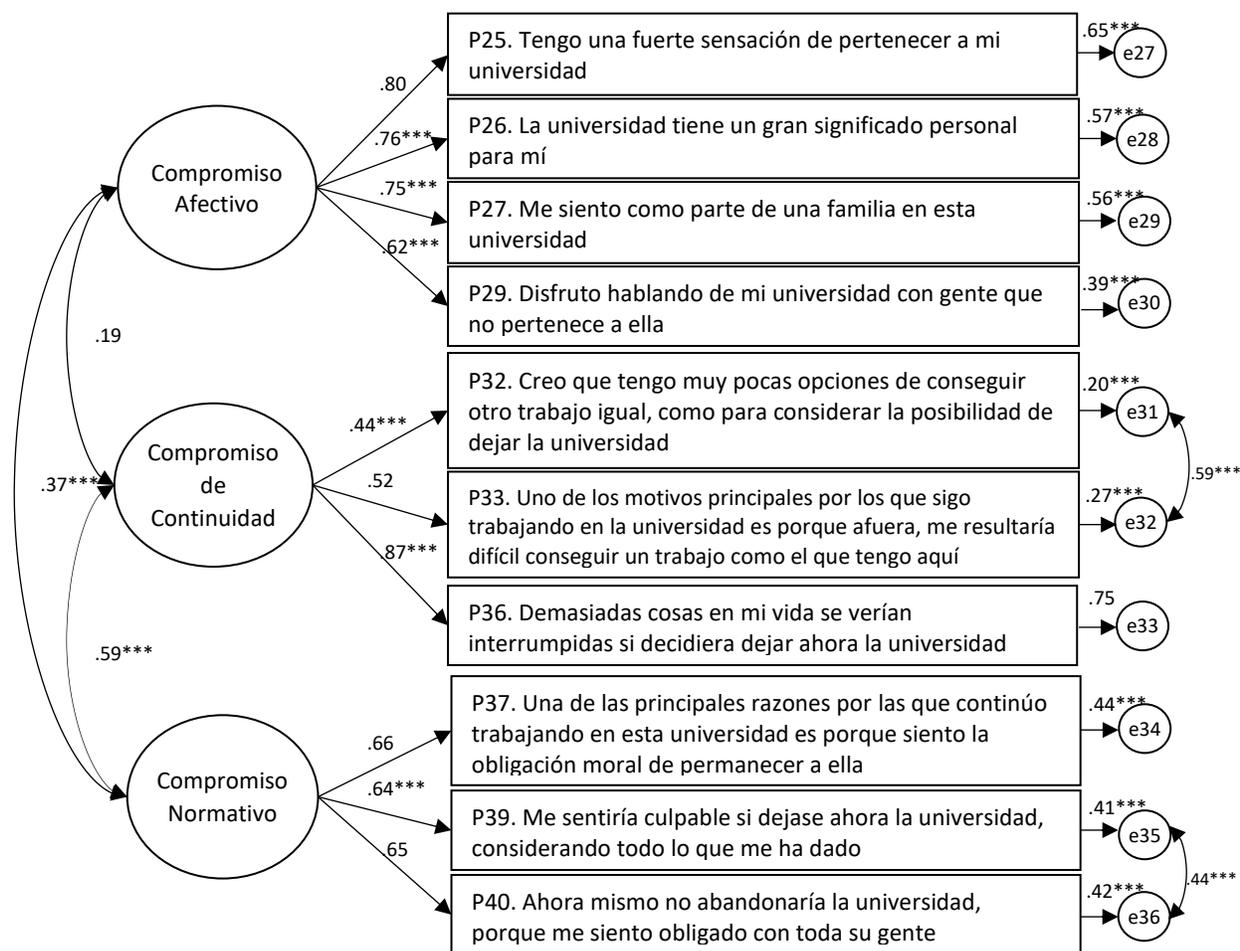
*** $p < .0001$.

Compromiso Organizacional

El Compromiso Organizacional con tres dimensiones (Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo), los resultados del AFC (ver Figura 8), indican un buen ajuste, según lo indicado por Valdés et al. (2019). Para lograr el ajuste, se eliminaron los ítems P28CO, P30CO, P31CO, P34CO, P35CO, P38CN, P41CN, P42CN.

Figura 8

Análisis Factorial Confirmatorio del Compromiso Organizacional



Nota. $\chi^2 = 46.33$; CMIN/DF = 1.49; RMSR= .03; GFI= .97; AGFI= .96; TLI= .98; CFI= .98; RMSEA= .03 IC [.00-.05];

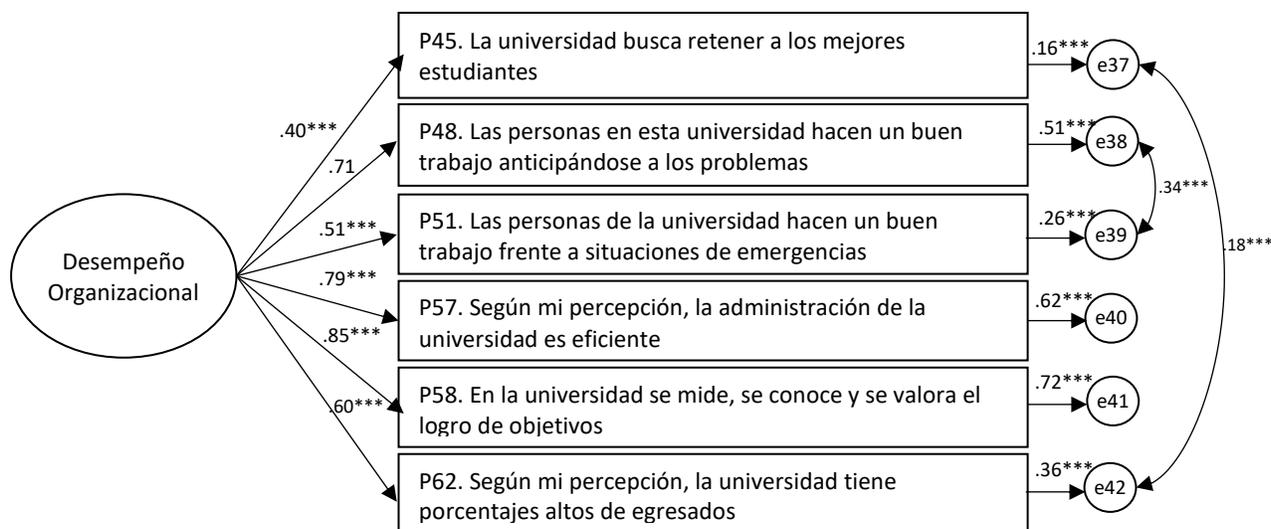
*** $p < .0001$.

Desempeño Organizacional

Respecto al desempeño organizacional, en un inicio se plantearon cuatro dimensiones (Indicadores en estudiantes, Adaptabilidad, Indicadores impacto en la Sociedad e indicadores clave), sin embargo, los ítems se agruparon en un solo factor y se eliminaron 14 ítems, para un buen ajuste (ver Figura 9).

Figura 9

Análisis Factorial Confirmatorio del Desempeño Organizacional



Nota. $X^2 = 11.95$; $CMIN/DF = 1.70$; $RMSR = .02$; $GFI = .99$; $AGFI = .97$; $TLI = .98$; $CFI = .99$; $RMSEA = .04$ IC [.00-.08];

*** $p < .0001$

Procedimiento de recolección de datos

Después de obtener la muestra, se realizaron las gestiones necesarias ante dirección y docencia de cada división académica mediante una carta de presentación emitida por la coordinadora de investigación y posgrado de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, con el fin de tener acceso a los participantes.

Una vez obtenida la autorización se procedió a la aplicación de los cuestionarios en el periodo del de marzo del 2023 a enero del 2024 de manera directa a lápiz y papel, el tiempo aproximado de llenado era entre 10 y 15 minutos, al ser de carácter voluntario y garantizando el anonimato los profesores tenían opción de participar o no. De igual forma, algunos docentes preferían responderlo en línea y se les enviaba un link de Google Forms.

Para cumplir con los parámetros éticos de la investigación se recabó el consentimiento informado de cada participante con el propósito de recibir aceptación para que sus respuestas se utilicen en la investigación. Gracias a la accesibilidad de los profesores, en algunos casos se superó el número de la muestra (ver Tabla 20), sin embargo, en una de las divisiones (DACS) no se alcanzó, debido a que era difícil encontrar a los docentes en la universidad o no contaban con la disponibilidad de tiempo para responder.

Tabla 190

Cuestionarios por división académica

División Académica	Muestra	Cuestionarios
DACA	20	26
DACB	19	23
DACBiol	30	46
DACEA	43	44
DACS	52	48
DACSyH	29	30
DAEA	40	40
DAIA	28	46
DACyTI	17	18
DAMC	9	18
DAMR	15	51
DAMJM	7	22
Total	309	412

Nota. Elaboración propia.

Estrategia analítica

Se han realizado análisis estadísticos descriptivos, de normalidad y el índice de adecuación KMO. Además, el Análisis Factorial Exploratorio mediante el método de extracción de factores por medio de la técnica de Máxima Verosimilitud con una rotación de Oblimin directo. De igual forma, el Análisis Factorial Confirmatorio con el procedimiento de estimación máxima verosimilitud. Adicionalmente, el modelo parsimonioso para evidenciar las relaciones entre las variables del modelo teórico propuesto, esto mediante el análisis de bootstrap en el software AMOS con 500 repeticiones. A pesar de no estar dentro de los objetivos, se optó por realizar la prueba t de Student para muestras independientes a los datos sociodemográficos de pertenencia al SEI, SNI y PRODEP. Con la intención de comparar las medias de dos grupos independientes y la prueba d de Cohen, para medir el tamaño del efecto.

Capítulo IV.- Resultados

En este capítulo se presentan los resultados del trabajo de campo, los cuales están conformados por una exploración que permite encontrar datos vacíos. Después la caracterización de la muestra en donde se describen de manera general los datos sociodemográficos, por último se expone el modelo parsimonioso.

Datos vacíos

Antes de iniciar con los cálculos estadísticos, es necesario explorar los datos para la detección de posibles valores perdidos (ítems sin responder), para que no se presenten complicaciones en los pasos siguientes (López-Roldán y Fachelli, 2015; Muñoz y Amón, 2013). En ese sentido, para los datos vacíos en la parte sociodemográfica se optó por no realizar ninguna modificación, sin embargo, en el cuestionarios se obtuvo un total de 27 ítems vacíos, mismos que se sustituyeron con el valor de la media.

Caracterización de la Muestra

Respecto al análisis de la información de los datos sociodemográficos se muestra que en su mayoría con un 56.10% son hombres (ver Tabla 21). Además, la mayor parte de las personas se encuentran en el rango de 36 a 50 años de edad con un 52.20% del total. Por otro lado, en relación con los profesores investigadores, se observa que el 41.70% pertenece al Sistema Estatal de Investigadores (SEI), sin embargo, solo el 15.30% pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En la variable de no específica, hace referencia a las personas que no respondieron, es decir, datos vacíos.

Tabla 20*Caracterización de la población de estudio.*

Variables	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo		
Masculino	231	56.10
Femenino	181	43.90
Rango de Edad		
20-35	30	7.30
36-50	215	52.20
51-65	149	36.20
Más de 65	11	2.70
No especifica	7	1.70
Estado civil		
Soltero	110	26.70
Casado	298	72.30
No especifica	4	1
Puesto como profesor		
Tiempo completo	252	61.20
Medio tiempo	29	7
Asignatura	129	31.30
Invitado	2	.50
Antigüedad en el puesto		
0-5 años	51	12.40
6-10 años	103	25
11-21 años	146	35.40
22-31 años	86	20.90
32-41	23	5.60
Más de 41	1	.20
No especifica	2	.50
Último grado de estudios		
Licenciatura	55	13.30
Maestría	170	41.30
Doctorado	187	45.40
Pertenencia al SEI		
Si	172	41.70
No	240	58.30
Pertenencia al SNI		
Si	63	15.30
No	348	84.50
No especifica	1	.20
Perfil PRODEP vigente		
Si	108	26.20
No	303	73.50
No especifica	1	.20

Nota. N=412, SEI= Sistema Estatal de Investigadores, SNI= Sistema Nacional de Investigadores.

Análisis descriptivo de las variables

Los resultados arrojan una percepción positiva en las variables por parte de los profesores encuestados al obtener una mediana y moda superior a 3 (ver Tabla 22), además, la dimensión de aprendizaje grupal y compromiso afectivo, obtuvieron medias mayores (4.04 y 4.14 respectivamente). Por otro lado, se observa que el compromiso de continuidad obtuvo la media más baja con un 2.87.

Tabla 21

Estadísticos descriptivos por variable y dimensión

Variable y dimensión	Media	Mediana	Moda	DE
Aprendizaje Organizacional	3.75	3.80	3.73	.52
Aprendizaje Individual	3.88	4	4	.65
Aprendizaje grupal	4.04	4	4	.65
Cultura del aprendizaje	3.62	3.66	4	.72
Formación	3.77	4	4	.79
Soporte organizacional	3.48	3.66	4	.88
Compromiso Organizacional	3.44	4.50	3.80	.58
Afectivo	4.14	4.25	4	.67
Continuidad	2.87	3	3.33	.96
Normativo	3.09	3	2.67	.91
Desempeño Organizacional	3.53	3.66	3.67	.79

Nota. N= 412

Prueba T y tamaño del efecto

La prueba T de Student es utilizada para identificar las diferencias entre las medias de dos grupos independientes con las variables (Ho, 2006; Rubio y Berlanga, 2012). Adicionalmente, la *d* de Cohen busca medir el tamaño del efecto de las diferencias de las medias, dónde un valor menor a 0.20 indica que no existe el efecto (Caycho et al., 2016).

Inicialmente, se calculó el tamaño del efecto de las variables en relación al sexo, sin embargo, no se encontró un efecto y se optó por omitirlo. Posteriormente, la pertenencia al SEI donde solo se encontró diferencia en el compromiso (ver Tabla 23). Por otro lado, en la

pertenencia al SNI y en el perfil PRODEP se encontraron diferencias significativas en el aprendizaje y el desempeño organizacional (ver Tabla 24 y 25), indicando si existe efecto entre las variables.

Tabla 22

Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto a la pertenencia al SEI

Variable	Pertenencia		No pertenencia		t	p	d de Cohen
	M	DE	M	DE			
Aprendizaje	3.73	.52	3.75	.52	-.01	.72	-.03
Compromiso	3.53	.57	3.38	.57	.13	.01**	.26
Desempeño	3.43	.85	3.61	.74	-.22	.02*	-.11

Nota. N= 172 pertenencia al SEI, N=240 no pertenencia al SEI.

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tabla 23

Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto a la pertenencia al SNI

Variable	Pertenencia		No pertenencia		t	p	d de Cohen
	M	DE	M	DE			
Aprendizaje	3.58	.52	3.77	.51	-.18	.006**	-.36
Compromiso	3.49	.62	3.43	.58	.04	.52	.09
Desempeño	3.20	.90	3.59	.76	-.22	.000***	-.46

Nota. N=63 pertenencia al SNI, N=348 no pertenencia.

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tabla 24

Prueba T de Student y tamaño del efecto del modelo con respecto al perfil PRODEP

Variable	Pertenencia		No pertenencia		t	p	d de Cohen
	M	DE	M	DE			
Aprendizaje	3.60	.53	3.80	.51	-.18	.001***	-.38
Compromiso	3.51	.60	3.42	.58	.15	.16	.07
Desempeño	3.16	.93	3.66	.69	-.29	.000***	-.61

Nota. N= 108 pertenencia al PRODEP, N=303 no pertenencia.

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Modelo Parsimonioso

En un primer momento, se calculó la matriz de correlación (ver Tabla 26), los resultados demuestran que existen correlaciones significativas entre las variables de estudio, según lo esperado en el modelo teórico. En ese sentido, se procede a calcular el modelo parsimonioso.

Tabla 25

Media, desviación estándar y correlaciones de las variables del modelo

Variable	M	DE	1	2	3
1. Aprendizaje Organizacional	3.75	.52	-		
2. Compromiso Organizacional	3.44	.58	.37**	-	
3. Desempeño Organizacional	3.53	.79	.57**	.24**	-

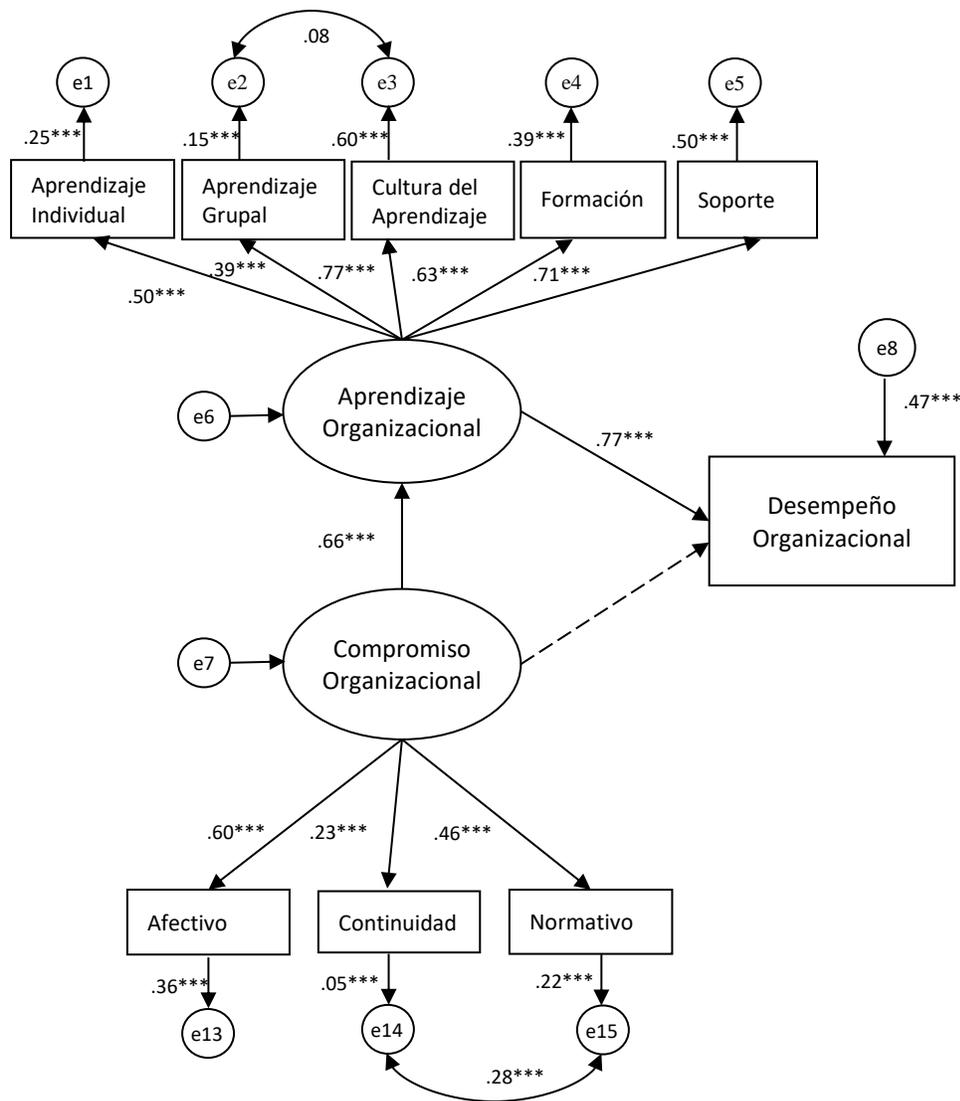
Nota. N= 412, M=Media, DE= Desviación Estándar. **Todos los coeficientes son significativos con una $p < .01$.

Cuando un modelo ajusta en todos sus indicadores, según Cupani (2012) es parsimonioso y el investigador demuestra que realmente existen las relaciones entre las variables observables y latentes que se establecieron en un principio en el modelo teórico propuesto. Para lograr un buen ajuste, Valdés et al. (2019) sugieren que: X^2 con $p < .001$; Bondad de Ajuste (GFI)= $> .90$; Índice Ajustado de Bondad de Ajuste (AGFI)= $> .90$; Raíz Cuadrada de la Media de Residuos Cuadrados (RMSR)= $< .05$; Índice de Tucker-Lewis (TLI)= $> .90$; Índice de Ajuste Comparativo (CFI)= $> .95$; Error de la Raíz Cuadrada de la Media de Aproximación (RMSEA)= de $< .05$ a $< .08$.

En ese sentido, el análisis de parsimonia (ver Figura 10) se realizó mediante el método de análisis de bootstrap en el Software AMOS con 500 repeticiones. Se calcularon los índices de ajuste absoluto, los índices de ajuste incremental y el índice de ajuste de parsimonia (ver apéndice F), mismos que indican un buen ajuste según lo propuesto por Valdés, et al. (2019).

Figura 10

Diseño del modelo parsimonioso del aprendizaje, compromiso y desempeño organizacional



Nota. $X^2 = 64.87$; $df = 23$; $CMIN/DF = 2.82$; $RMSR = .02$; $GFI = .96$; $AGFI = .93$; $TLI = .91$; $CFI = .94$; $RMSEA = .06$ IC90 [.04-.08].

*** $p < .0001$.

Capítulo V.- Discusión y Conclusiones

Discusión

El aprendizaje organizacional, se ha caracterizado por relacionarse con el desempeño organizacional (Ali, et al., 2020; Zhu et al., 2018; Barajas, et al., 2024; Londoño-Patiño y Acevedo-Álvarez, 2018), al igual que el compromiso organizacional (Hurtado et al., 2021; Conrado-Guzmán et al., 2020). En ese sentido, los resultados de la presente investigación concuerdan con la teoría, al identificar que existe relación entre las variables. Indicando que los profesores que suelen enfocarse en el aprendizaje y compromiso, suelen desempeñarse de mejor forma en sus actividades.

Sin embargo, otros estudios han analizado las relaciones de las variables, tal es el caso de Milbratz et al. (2020), que encontraron una relación entre al aprendizaje y el desempeño organizacional en empresas de servicios, pero no fue significativo. A diferencia del presente estudio, que demostró una relación significativa entre esas variables en los docentes de educación superior. El principal motivo de discrepancia, pudo deberse a que los participantes son de sectores distintos. Ya que, en otra investigación realizada a docentes de primaria y secundaria en Perú (Quispe y Vigo, 2017), encontraron una correlación significativa entre el aprendizaje y desempeño.

Por otro lado, Estrada y Mamani (2020) realizaron un análisis sobre la relación entre el compromiso organizacional con las tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991) y el desempeño, encontrando que las tres variables tienen relación positiva y significativa. A diferencia del presente estudio, que obtuvo una relación positiva y significativa pero al momento de calcular el modelo de parsimonia, no se obtuvo un nivel de significancia de $p < .0001$.

Desde otra perspectiva, Khunsoonthornkit y Panjakajornsak (2018) realizaron un modelo de ecuaciones estructurales y obtuvieron un buen ajuste de su modelo, indicando que el compromiso y el aprendizaje, influyen en el desempeño de una organización dedicada a la investigación. Respaldando los hallazgos del presente documento, además, en ambos se utilizó el modelo de Meyer y Allen (1991) con las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Inicialmente, el modelo teórico propuesto presentó el desempeño organizacional con cuatro dimensiones (indicadores en estudiantes, adaptabilidad, impacto en la sociedad e indicadores clave), sin embargo, en el AFE los ítems se agruparon en un solo factor, descartando las dimensiones. Concordando con (Ahmed et al., 2018; Mutahar et al., 2015; Rawashdeh et al., 2021) que analizaron el desempeño organizacional desde una perspectiva unidimensional.

Conclusiones

Por los resultados de la presente investigación, se infiere que la organización que aprende tiene un efecto directo sobre el compromiso de los profesores, asimismo, el modelo SEM explicó una relación entre el aprendizaje y el desempeño; sin embargo, el compromiso no demostró una relación directa sobre el desempeño.

El presente estudio brinda escalas fiables con sustento empírico para medir el aprendizaje, el compromiso y el desempeño de profesores pertenecientes a una IES pública. Como se utilizó un muestreo no probabilístico, no es posible su generalización, sin embargo, la muestra fue robusta para llevar a cabo los análisis estadísticos del modelo en este estudio y este contexto, por lo tanto, puede fungir como guía para otros estudios similares. Para investigaciones en distintos contextos el modelo podría no funcionar, en ese sentido se sugiere que los ítems y las escalas sean adaptados a las necesidades y características con las que cuenta cada organización.

Para futuras investigaciones se sugiere realizarlo tanto en IES públicas como en privadas para identificar posibles discrepancias o similitudes. Además, no solo considerar al personal docente, sino también a administrativos y operativos, con el propósito de robustecer los estudios empíricos sobre las variables en el sector educativo, ya que es más común su utilización en el área empresarial. Por último, incorporar un enfoque cualitativo permitiría fortalecer los hallazgos y encontrar información distinta a un enfoque cuantitativo, específicamente en la relación del compromiso y desempeño organizacional, misma que no pudo ser demostrada en el presente estudio. Asimismo, los resultados de este tipo de investigaciones generan conocimiento empírico que permite el contraste de la teoría con la realidad de estudios organizacionales.

Referencias

- Ahmed, F., Kitchlew, N., Bajwa, S. U., & Shahzad, K. (2018). Congruence of market orientation and organizational learning: Performance perspective. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(1), 309-329. <http://hdl.handle.net/10419/188347>
- Alcántara, S. A. (2020) Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada. En IISUE (Ed.) Educación y pandemia. Una visión académica. UNAM
- Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2021). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>
- Ali, S., Peters, L. D., Khan, I. U., Ali, W., & Saif, N. (2020). Organizational learning and hotel performance: the role of capabilities' hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 85, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102349>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 26(1), 1-14. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Arciniega, L. M., y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?, *International Journal of Social Psychology*, 21(1), 35-50. <http://dx.doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Ávila, V. S., & Pascual, F. M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, (1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>

- Barajas, V. J. I., Pedraza, M. N. A., y González, C. A. L. (2024). Influencia del Aprendizaje Organizacional en el Desempeño de Organizaciones Educativas Tecnológicas de Nivel Medio Superior. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 343-365. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.22>
- Barrios, M., y Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. En J. Meneses (coord.), *Psicometría*. Editorial UOC.
- Bauce, G., Córdova, M., & Ávila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43-50.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <http://doi.org/10.1086/222820>
- Betanzos, D. N., y Paz, R. F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2017). Exploring relationship between learning organizations dimensions and organizational performance. *International Journal of Emerging Markets*, 12(3), 593-609. <http://dx.doi.org/10.1108/IJoEM-01-2016-0026>
- Cabrera, R. V. CI. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios gerenciales*, 31(134), 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

- Caycho, T., Ventura-León, J., y Castillo-Blanco, R. (2016). Magnitud del efecto para la diferencia de dos grupos en ciencias de la salud. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39(3), 459-461.
- Conde, Y. A. C., Correa, Z. C., & Delgado, H. C. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una universidad pública. *Revista ciencias estratégicas*, 22(31), 121-137.
- Conrado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Cortez, T. J. A. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. *Apthapi*, 4(1), 1036-1062. <https://apthapi.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/213/203>
- Croasmun, J. T., & Ostrom, L. (2011). Using likert-type scales in the social sciences. *Journal of adult education*, 40(1), 19-22. <https://eric.ed.gov/?id=EJ961998>
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management review*, 24(3), 522-537. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202135>
- Cruz, V. R., & Casillas, A. M. Á. (2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México. *Revista de la educación superior*, 46(181), 37-53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.002>

- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista tesis*, 1(1), 186-199. <http://hdl.handle.net/11086/22039>
- D'Ancona, M. A. C. (2001). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Editorial Síntesis, S. A.
- Del Río, C. J., y Santisteban, R. D. F. (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>
- Díaz, G. (2017) Turismo y desarrollo local. PASOS. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 15(2), 333-340. <http://www.pasosonline.org/Publicados/15217/PASOS52.pdf#page=49>
- Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2011). The evolving field of organizational learning and knowledge management. *Handbook of organizational learning and knowledge management*, 2(2011), 1-20. <https://doi.org/10.1002/9781119207245.ch1>
- Edmondson, A. & Moingeon, B. (1998). From Organizational Learning to the Learning Organization. *Management Learning*, 29(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/1350507698291001>
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-37.
- Escorcia, G. J., & Barros, A. D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(3), 83-97. <https://hdl.handle.net/11323/6896>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, F. E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación educativa*, 17(74), 183-207. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es
- Fernández, V. A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*, 33(2), 39-65. <http://dx.doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216>
- Flores, T. C. E., y Flores, C. K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-106.
- Galván, S. J. O., & Farías, M. G. M. (2018). Características personales y práctica docente de profesores universitarios y su relación con la evaluación del desempeño. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>
- García, G. C. y Hervás, T. M. (2020). Los sistemas de evaluación de la Educación Superior en México y España. Un estudio comparativo. *Revista de la Educación Superior*, 19(49), 113-134. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1127>

- Garzón, C. M. A., y Luis, F. A. (2010). El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert. *Forum empresarial*, 15(1), 65-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230245>
- Goh, S. C., Elliott, C. & Quon, T. K. (2012). The relationship between learning capability and organizational performance. A meta-analytic examination. *The Learning Organization*, 19(2), 92-108. <https://doi.org/10.1108/09696471211201461>
- Gómez, R. J. I., Villareal, S. M., & Villareal, S. F. M. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y administración*, 60(2015), 686-702. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2013.11.001>
- González, A. J., y Pazmiño, S. M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67.
- González-Hernández, O. J. (2015). Validez y confiabilidad del instrumento “Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería 3ª versión”. *Aquichan*, 15(3), 381-392. <https://doi.org/10.5294/aqui.2015.15.3.6>
- Gopalakrishnan, S. (2000). Unraveling the links between dimensions of innovation and organizational performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 11(1), 137-153. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(00\)00024-9](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(00)00024-9)
- Guerrero-Castañeda, R. F., Lenise, D. P. M., y Ojeda-Vargas, M. G. (2016). Reflexión crítica epistemológica sobre métodos mixtos en investigación de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(4), 246-252. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.001>

- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Herrera, L. A. B. (2015). Evaluación de la normalidad en datos de violencia interpersonal en Colombia, 2013: primera parte. *Boletín Epidemiológico*, 3(4).
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Chapman & Hall/CRC.
- Hurtado, P. A., De la Gala, V. D. B., Ccorisapra, Q. M. F., & Quispe, A. A. D. (2021). Cultura y compromiso organizacional: Efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400369&script=sci_arttext&tlng=en
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British journal of applied science & technology*, 7(4), 396-403.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations.

Kasetsart Journal of Social Sciences, 39(3), 457-462.

<https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.003>

La Falce, J. L., Paiva, K. C. M., Muylder, C. F., & Morais, M. M. D. S. (2017). Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Revista De Administração Mackenzie*, 18(6), 124-148. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6p124-148>

Landis, R. J., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi.org/10.2307/2529310>

Lee, M. Y. (2016). On the Durbin-Watson statistic based on a Z-test in large samples. *International Journal of Computational Economics and Econometrics*, 6(1), 114-121. <https://doi.org/10.1504/IJCEE.2016.073370>

Lenz, R. T. (1981). 'Determinants' of organizational performance: An interdisciplinary review. *Strategic Management Journal*, 2(2), 131-154. <https://doi.org/10.1002/smj.4250020204>

Londoño-Patiño, J. y Acevedo-Álvarez, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *Revista CEA*, 4(7), 103-118. <https://doi.org/10.22430/24223182.762>

López, C. L., Suárez, N. T. y Ojeda, L. R. (2014). Desarrollo regional, competitividad y organizaciones de educación superior. En Álvarez, J., Chaparro, S. E., Ruiz, T. J. A., y M. Martínez (coords.) *Competitividad en organizaciones educativas*. Bonobos Editores.

López, L. S., Higuera, C. M. F., y Carrillo, M. T. N. J. (2020). Las Instituciones de Educación Superior en la conformación de los Sistemas Nacionales de Innovación en los países

iberoamericanos. *Revista de la Educación Superior*, 195(49), 73-89.

<https://doi.org/10.36857/resu.2020.195.1252>

López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). Preparación de los datos para el análisis. En P. López-Roldán y S. Fachelli (coord.), *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

Lozano, R. M. (2016). El Marketing Interno Como Proceso De Aprendizaje Organizacional. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(2), 87-97.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2664269

Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio G. (2002). *Evaluación organizacional. Marco para mejorar el desempeño*. Banco interamericano de Desarrollo.

Luzuriaga, J. H. A., Espinosa, P. C. A., Haro, S. A. F. & Ortiz, R. D. O. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 596-607.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>

Machorro, F., & Romero, M. V. (2017). Propuesta de un instrumento de autoevaluación del desempeño organizacional en instituciones públicas de educación superior en México.

Formación universitaria, 10(3), 03-10. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000300002>

Machorro, R. F., Mercado, S. P., Cernas, O. D. A., & Romero, O. M. V. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 26(60), 35-50. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55531>

- Medrano, L. A., y Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 219-239. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.486>
- Mendoza, J. R. (2018) *Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006-2017*. Cuadernos de Trabajo de la Dirección General de Evaluación Institucional. <http://www.dgei.unam.mx/hwp/wp-content/uploads/2018/04/cuaderno15.pdf>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milbratz, T. C., Gomes, G., & Carmona, L. J. D. M. (2020). Influence of learning and service innovation on performance: Evidences in Brazilian architectural KIBS. *Innovation & Management Review*, 17(2), 157-175. <https://doi.org/10.1108/INMR-02-2019-0020>
- Monjarás-Ávila, A. J., Bazán-Suárezb, A. K, Pacheco-Martínezc, Z. K., Rivera-Gonzagad, J. A., Zamarripa-Calderóne, J. E., y Cuevas-Suárez, C. E. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud*, 8(15), 119-122.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Creative Commons.

- Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocation Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Muñoz, G. J. A., y Amón, U. I. (2013). Técnicas para detección de outliers multivariantes. *Revista en telecomunicaciones e informática*, 3(5), 11-25. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/6582>
- Mutahar, A. Y., Rasli, A. M., & Al-Ghazali, B. M. (2015). Relationship of transformational leadership, organizational learning and organizational performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1S), 406-411. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/363200>
- Narro, R. J., Martuscelli Q. J., y Barzana G. E. (Coord.).(2012) Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM <http://www.planeducativonacional.unam.mx>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press.
- Oertzen, V. T., Brandmaier, A. M., & Tsang, S. (2015). Structural equation modeling with Ωnyx. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(1), 148-161. <http://dx.doi.org/10.1080/10705511.2014.935842>
- Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de la educación superior*, 49(194), 1-8. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2011) *Proyecto de informe de la Comisión II. Recomendaciones de la Comisión II*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000095407_spa

- Ozgun, A. H, Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital *Healthcare Analytics*, 2(2022), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046>
- Padave, P., & Kanekar, R. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, xxx(xxxx), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10(2), 3-18. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational behavior*, 9(1), 43-59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>
- Pérez, E. R., y Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Prieto, C. B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de contabilidad*, 18(46), 56-82. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Quispe, H. E., & Vigo, T. S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 407-422. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050>

RAE (2022). *Diccionario panhispánico del español jurídico*.

<https://dpej.rae.es/lema/educaci%C3%B3n-superior#:~:text=Adm.,ense%C3%B1anzas%20deportivas%20de%20grado%20superior>

Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., Alhyasat, E. B., & Rawashdeh, O. M. (2021). The relationship between the quality knowledge management and organizational performance via the mediating role of organizational learning. *International Journal for Quality Research*, 15(2), 373. <https://doi.org/10.24874/IJQR15.02-01>

Rubio, H. M. J., y Berlanga, S. V. (2012). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. Caso práctico. *Reire*, 5(2), 83-100.

<https://doi.org/10.1344/reire2012.5.2527>

Schmitt, R.M. (2022). La internacionalización en casa post-COVID-19 de IES mexicanas asociadas a AMPEI. Un estudio descriptivo. En Castiello-Gutiérrez, S., Pantoja, M. P., & Gutiérrez, J. C. E. (coords.) *Internacionalización de la Educación Superior después de la COVID-19: Reflexiones y nuevas prácticas para tiempos distinto*.

Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative science quarterly*, 12(3), 377-395. <https://doi.org/10.2307/2391311>

Secretaría de Educación Pública (2022). *Estadística educativa de Tabasco. Ciclo escolar 2020-2021*. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. http://planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/estadistica_e_indicadores_en_tidad_federativa/estadistica_e_indicadores_educativos_27TAB.pdf

UJAT (2023). *Dirección de Recursos Humanos*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday.
- Senge, P. (1990/2010). *The Fifth Discipline* (C. Gardini, Trad.; 2nd ed.). Granica. (Obra original publicada en 1990).
- Stable-Rodríguez, Y. (2016). Aprendizaje organizacional en organizaciones de ciencia tecnología e innovación. *Ingeniería Industrial*, 37(1), 78-90.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000100009&lang=es
- Torres, H. E., & Torres, E. G. C. (2015). La gestión mecanicista de las Instituciones de Educación Superior: un estudio desde la modelación sistémica. *Contaduría y administración*, 60(4), 796-816. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.05.001>
- Tu, Y., & Wu, W. (2021). How does green innovation improve enterprises' competitive advantage? The role of organizational learning. *Sustainable Production and Consumption*, 6(2021), 503-516. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.12.031>
- Tuapanta, D. J. V., Duque, V. M. A. y Mena, R. A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre*, 10(2017), 37-48. <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDescubre/article/view/141/143>
- UJAT (2023). *Tercer Informe de Actividades 2022-2023*.
<https://archivos.ujat.mx/2023/rectoria/UJAT%20-%203er%20Informe%202022-2023.pdf>
- Valdés, A., García, F., Torres, G., Urías, M., & Grijalva, C. (2019). *Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS*. Clave Editorial.

- Vázquez, R. A. M., Rodríguez, J. E., & González, C. M. (2020). Determinando la eficiencia en docencia e investigación en las universidades mexicanas. *Revista de la educación superior*, 49(196), 57-79. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1407>
- Villa, L. L. (2013). Modernización de la educación superior, alternancia política y desigualdad en México. *Revista de la educación superior*, 42(168), 81-103. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602013000400004&script=sci_arttext#notas
- Villavicencio, D., Morales, A., & Amaro, M. (2012). Indicadores y asimetrías sobre la Sociedad Basada en el Conocimiento en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, 20(40), 63-95. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532012000200003&lng=es&tlng=es.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of black psychology*, 44(3), 219-246. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Journal of Emergency Primary Health Care (JEPHC)*, 8(3), 1-13. <https://ajp.paramedics.org/index.php/ajp/article/view/93/90>
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Universidad & Empresa*, 13(21), 93-115. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420005.pdf>
- Yeung, A. K., Ulrich, D. O., Nason, S. W., & Von, G. M. A. (1999). *Organizational learning capability*. Oxford University Press on Demand.

Zambrano, G. R., Meda, L. R. M., & Lara, G. B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, 4. 63-69.

Zhu, C., Liu, A., & Chen, G. (2018). High performance work systems and corporate performance: The influence of entrepreneurial orientation and organizational learning. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1186/s11782-018-0025-y>

Apéndice A.- Cuestionario de investigación

Objetivo: El presente cuestionario busca recaudar información relacionada con el aprendizaje, compromiso y desempeño organizacional de profesores universitarios.

Consentimiento informado: La información proporcionada se mantendrá en estricta confidencialidad, es de carácter anónimo y solo se utilizará para fines académicos. Al aceptar participar en el estudio y responder el cuestionario, usted acepta dar su consentimiento para que sus respuestas sean consideradas como parte de la investigación.

Acepto: _____ No acepto: _____

Datos Generales

Sexo: Hombre Mujer **Edad:** _____ **Estado civil:** Soltero Casado

Puesto como profesor: Tiempo completo Medio tiempo De asignatura Invitado

Antigüedad en el puesto: _____

Favor de indicar sus estudios:

Licenciatura en _____

Maestría en _____

Doctorado en _____

División Académica a la que pertenece:

DACA	DACB	DACBIOL	DACEA	DACS	DACSYH	DAEA	DAIA	DACYTI	DAMC	DAMR	DAMJM
------	------	---------	-------	------	--------	------	------	--------	------	------	-------

Indique la **carrera** a la que está adscrito: _____

Pertenece al Sistema **Estatal** de Investigadores (SEI): Si No.

Pertenece al Sistema **Nacional** de Investigadores (SNI): Si No.

Cuenta con un Perfil PRODEP vigente: Si No.

Cuenta con alguna certificación académica o profesional, ¿Cuál? _____

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una "X" el cuadro con el que mejor se identifique.

3. La universidad ofrece a los trabajadores oportunidades de desarrollo de sus habilidades para realizar el trabajo
4. En la universidad los trabajadores aprenden siguiendo instrucciones ya sean verbales o escritas
5. Las personas aprenden de los documentos disponibles, por ejemplo manuales y reglamentos
8. Las personas de la universidad aprenden con entusiasmo cuando trabajan en grupo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. La universidad ofrece a los trabajadores oportunidades de desarrollo de sus habilidades para realizar el trabajo					
4. En la universidad los trabajadores aprenden siguiendo instrucciones ya sean verbales o escritas					
5. Las personas aprenden de los documentos disponibles, por ejemplo manuales y reglamentos					
8. Las personas de la universidad aprenden con entusiasmo cuando trabajan en grupo					

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9. Las personas de la universidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
10. Cuando en la universidad se trabaja en grupo se logran aprendizajes colectivos					
11. Los trabajadores utilizan el conocimiento con el que cuenta la universidad					
12. En la universidad, las personas que cometen errores intentando innovar se les anima para que continúen adelante					
14. La universidad promueve oportunidades para que las personas intercambien su conocimiento					
16. La universidad capacita a sus trabajadores					
17. La capacitación que los trabajadores reciben es aplicable al trabajo					
18. La universidad actualiza a los trabajadores sobre los cambios que ocurren en ella					
22. La información relevante de la entidad está disponible para los trabajadores ya sea en bases de datos o en documentos en papel					
23. La estructura organizacional favorece el intercambio de información entre los trabajadores					
24. La forma como están diseñados los cargos favorece el intercambio de información en la organización					
25. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi universidad					
26. La universidad tiene un gran significado personal para mí					
27. Me siento como parte de una familia en esta universidad					
29. Disfruto hablando de mi universidad con gente que no pertenece a ella					
32. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la universidad					
33. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la universidad es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
36. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la universidad					
37. Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta universidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
39. Me sentiría culpable si dejase ahora la universidad, considerando todo lo que me ha dado					

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
40. Ahora mismo no abandonaría la universidad, porque me siento obligado con toda su gente					
45. La universidad busca retener a los mejores estudiantes					
48. Las personas en esta universidad hacen un buen trabajo anticipándose a los problemas					
51. Las personas de la universidad hacen un buen trabajo frente a situaciones de emergencias					
57. Según mi percepción, la administración de la universidad es eficiente					
58. En la universidad se mide, se conoce y se valora el logro de objetivos					
62. Según mi percepción, la universidad tiene porcentajes altos de egresados					

¡Agradecemos su valiosa colaboración!

Apéndice B.- Cédula de experto

Cédula de juez experto

Respetable investigador, en atención a su trayectoria académica y experiencia en investigación, le solicito por este medio su valioso apoyo para evaluar como experto el instrumento para medir: El aprendizaje, el compromiso y el desempeño organizacional. Los constructos forman parte de la investigación: **Análisis de la relación entre el aprendizaje, compromiso y desempeño organizacional de profesores universitarios del estado de Tabasco.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la administración de las organizaciones como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: _____

Formación académica: _____

Áreas de experiencia profesional:

Institución: _____

Cargo actual: _____

Antigüedad: _____

Objetivo de la investigación: Identificar la relación entre el aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional en **profesores universitarios** del estado de Tabasco.

Objetivo del Juicio de expertos

Conocer su opinión sobre los ítems que integran los constructos: Aprendizaje Organizacional, Compromiso Organizacional, Desempeño Organizacional, con el propósito de obtener un instrumento sólido y confiable en función del entorno en el que se realizará la investigación, y a partir de ella obtener resultados valiosos, para su análisis final.

Objetivo de la prueba:

Validación de constructos

Escala del instrumento	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Me es indiferente 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
-------------------------------	-------------------------------	--------------------	------------------------	-----------------	----------------------------

Apéndice C.- Pilotaje

Tabla C1

Datos descriptivos del segundo pilotaje

Sexo	n	Institución	n
Masculino	58	Pública	58
Femenino	44	Privada	41
No especifica	1	No especifica	4
Total	103	Total	103

Nota. Datos obtenidos por medio del software IBM*SPSS* versión 26.

Tabla C2

Fiabilidad del pilotaje

Variable	Dimensión	α
Aprendizaje Organizacional		.92
	Aprendizaje Individual	.63
	Aprendizaje Grupal	.81
	Cultura del Aprendizaje Organizacional	.77
	Formación	.84
Compromiso Organizacional	Soporte Organizacional	.86
		.83
	Afectivo	.82
	Continuidad	.74
Desempeño Organizacional	Normativo	.76
		.92
	Indicadores en Estudiantes	.68
	Adaptabilidad	.81
	Impacto en la Sociedad	.84
	Indicadores Clave	.82

Nota. α = Alfa de Cronbach, N= 103

Tabla C3

Análisis factorial exploratorio del Aprendizaje Organizacional

Ítem	Media	DE	Factor	h^2
P01AI	3.35	1.21	.60	.45
P02AI	3.56	1.20	.46	.23
P03AI	4.07	0.97	.46	.38
P04AI	3.77	0.93		-.51
P05AI	3.88	0.90	.31	.26
P06AG	3.85	1.05	.54	.57
P07AG	3.88	0.95	.87	.74
P08AG	3.90	0.96		-.55
P09AG	4.06	0.90		-.57
P10AG	4.17	0.95		-.76

Ítem	Media	DE	Factor		h ²	
P11CA	3.91	0.91			-.33	.41
P12CA	3.43	1.11			.42	.43
P13CA	3.83	1.07	.50	.50		.65
P14CA	3.88	0.99	.38			.46
P15CA	3.83	1.04	.47			.44
P16FO	3.99	1.08	.91			.79
P17FO	4.03	1.07	.81			.79
P18FO	3.83	0.95	.50			.50
P19FO	3.45	1.23			.47	.58
P20SO	3.57	1.19			.45	.59
P21SO	3.50	1.16			.83	.65
P22SO	3.51	1.08			.45	.54
P23SO	3.56	1.15			.57	.69
P24SO	3.51	1.10			.44	.64

Nota. Pilotaje, N= 103, método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .87, $\chi^2= 1273.78$, gl=276, varianza explicada=54.34%. h²= comunalidades.

Tabla C4

Análisis factorial exploratorio del Compromiso Organizacional

Ítem	Media	DE	Factor		h ²	
P25CA	4.18	1.04	0.97			.84
P26CA	4.28	0.87	0.71			.48
P27CA	4.11	0.97	0.62			.50
P28CA	3.72	1.04	0.25			.17
P29CA	4.08	0.97	0.58			.36
P30CA	4.04	0.92	0.47			.38
P31CO	3.12	1.17			0.44	.35
P32CO	3.01	1.27		0.78		.64
P33CO	2.83	1.28		0.82		.65
P34CO	3.28	1.22		0.54		.47
P35CO	3.40	1.26			0.32	.18
P36CO	3.37	1.22		0.47		.36
P37CN	3.05	1.18			0.77	.63
P38CN	3.56	1.06			0.47	.37
P39CN	3.39	1.21			0.61	.60
P40CN	3.15	1.15			0.63	.61
P41CN	4.19	0.94	0.39		0.44	.47
P42CN	3.88	1.03	0.56			.49

Nota. Pilotaje, N= 103, método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .78, $\chi^2= 684.96$, gl=153, varianza explicada= 47.92%. h²= comunalidades.

Tabla C5*Análisis factorial exploratorio del Desempeño Organizacional*

Ítem	Media	DE	Factor		h ²
P43ES	3.24	1.10	0.20	-0.19	.22
P44ES	3.73	0.95	0.22	-0.23	.37
P45ES	3.42	1.05	0.37		.23
P46ES	3.72	1.07	0.42		.29
P47ES	3.69	1.09	0.51		.37
P48AD	3.56	1.13	0.48		.63
P49AD	3.75	0.97	0.50		.51
P50AD	3.64	1.08	0.80		.59
P51AD	3.85	1.02	0.90		.72
P52SO	3.65	1.19		-0.48	.38
P53SO	3.57	1.14		-0.49	.53
P54SO	3.68	1.11		-0.83	.64
P55SO	3.38	1.21		-0.85	.75
P56SO	3.39	1.24		-0.70	.53
P57CL	3.60	1.11		0.42	.55
P58CL	3.84	1.00		0.60	.71
P59CL	3.72	1.06		-0.43	.42
P60CL	3.36	1.24	0.41		0.41
P61CL	3.96	1.01	1.08		1.08
P62CL	3.91	1.01	0.56		0.56

Nota. Pilotaje, N=103, método de extracción: máxima verosimilitud con Oblimin directo. KMO = .87, $\chi^2= 991.78$, gl=190, varianza explicada=51.80%. h²= comunales.

Apéndice D. Prueba de Levene

Tabla D1

Prueba de Levene con datos de campo

Ítems	Sig.	Ítems	Sig.
P03AI	.44	P32CO	.23
P04AI	.66	P33CO	.21
P05AI	.08	P36CO	.26
P08AG	.67	P37CN	.97
P09AG	.43	P39CN	.42
P10AG	.52	P40CN	.58
P11CA	.67	P45ES	.34
P12CA	.22	P46ES	.87
P13CA	.91	P47ES	.63
P16FO	.01	P48AD	.23
P17FO	.00	P49AD	.58
P18FO	.84	P51AD	.41
P22SO	.11	P52SOC	.42
P23SO	.59	P53SOC	.18
P24SO	.99	P54SOC	.67
P25CA	.30	P57CL	.92
P26CA	.60	P58CL	.56
P27CA	.87	P59CL	.93
P29CA	.05	P60CL	.49

Nota. Sig.= Significancia, N= 412

Apéndice E. Prueba de No Colinealidad

Tabla E1

Prueba de No Colinealidad con datos de campo

Ítems	Tolerancia	VIF	Ítems	Tolerancia	VIF
P03AI	.61	1.63	P32CO	.35	2.80
P04AI	.58	1.72	P33CO	.34	2.89
P05AI	.68	1.47	P36CO	.50	1.99
P08AG	.49	2.03	P37CN	.60	1.65
P09AG	.47	2.10	P39CN	.41	2.41
P10AG	.50	1.97	P40CN	.43	2.31
P11CA	.56	1.78	P45ES	.59	1.68
P12CA	.52	1.90	P46ES	.54	1.84
P13CA	.45	2.17	P47ES	.58	1.71
P16FO	.32	3.06	P48AD	.30	3.29
P17FO	.29	3.34	P49AD	.33	2.98
P18FO	.52	1.91	P51AD	.42	2.37
P22SO	.46	2.13	P52SOC	.41	2.42
P23SO	.35	2.82	P53SOC	.30	3.26
P24SO	.37	2.64	P54SOC	.29	3.36
P25CA	.38	2.61	P57CL	.37	2.66
P26CA	.42	2.34	P58CL	.28	3.53
P27CA	.42	2.37	P59CL	.37	2.64
P29CA	.51	1.95	P60CL	.54	1.84

Nota. Sig.= Significancia, N= 412

Apéndice F. Índices de ajuste

Tabla F1

Índices de ajuste del modelo

Índices del grado de bondad de ajuste del modelo								
Indicador	χ^2	gl		p	χ^2/gl			
Valores esperados				> .001	< 2.1 – 3.1			
Modelo	64.87	23		.000	2.82			
Índices de ajuste absoluto					Índices de ajuste de incremento			
Indicador	RMSR	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	RFI	NFI	CFI
Valores esperados	<.05	.05 a .08	≥ .90	>.90	> .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90 ≥ .95
Modelo	.02	.06	.96	.93	.91	.87	.92	.94

Nota. χ^2 = chi cuadrada con probabilidad asociada, gl = grados de libertad, χ^2/gl = Mínimo valor de discrepancia; RMSR= raíz cuadrada de la media residual; RMSEA= raíz error cuadrático medio de aproximación; GFI = Índice de bondad de ajuste; AGFI= Índice ajustado de bondad de ajuste; TLI= Índice de Tucker-Lewis; RFI= Índice de ajuste relativo; NFI= Índice de ajuste normalizado; CFI= Índice de ajuste comparativo.

Alojamiento de la Tesis en el Repositorio Institucional	
Título de Tesis:	Análisis de la relación entre el aprendizaje, compromiso y desempeño organizacional de profesores universitarios del estado de Tabasco.
Autora de la Tesis:	Cynthia Lizeth Martínez Aragón
ORCID:	http://orcid.org/0000-0002-5946-3873
Resumen de la Tesis:	<p>Para mejorar el desempeño se deben contemplar múltiples factores, entre ellos se resalta el aprendizaje y el compromiso organizacional. Al ser el aprendizaje un enfoque que propicia el desarrollo y permite la adaptación a los cambios. En ese sentido, el objetivo de la investigación es identificar la relación entre el aprendizaje organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional en profesores de una IES pública del estado de Tabasco. Para ello, se utilizó un cuestionario conformado por tres secciones: el consentimiento informado, los datos sociodemográficos del participante y los ítems sobre las variables de aprendizaje organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional, con una escala de Likert de cinco puntos. Se empleó un muestreo no probabilístico por cuotas. Participaron 412 profesores de una universidad pública, de los cuales fueron 231 (56.10%) hombres y 181 (43.90%) mujeres.</p> <p>Los resultados del modelo mostraron un ajuste adecuado ($\chi^2= 64.87$; $df= 23$; $CMIN/DF = 2.82$; $RMSR= .02$; $GFI= .96$; $AGFI= .93$; $TLI= .91$; $CFI= .94$; $RMSEA= .06$ IC90 [.04-.08], *** $p<.0001$) que ratifica la validez de la escala para su utilización en el contexto educativo. Concluyendo que las escalas son fiables con sustento empírico para medir las variables, además, existen relaciones directas entre el aprendizaje y el compromiso, el aprendizaje y el desempeño; sin embargo no se logró demostrar una relación directa entre el compromiso y el desempeño. Se recomienda para futuras investigaciones continuar con estudios de las variables e incorporar el enfoque cualitativo para robustecer los estudios empíricos en el sector educativo.</p>
Palabras claves de la Tesis:	Institución de Educación Superior; Aprendizaje; Compromiso; Desempeño.
Referencias citadas:	<p>Ahmed, F., Kitchlew, N., Bajwa, S. U., & Shahzad, K. (2018). Congruence of market orientation and organizational learning: Performance perspective. <i>Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)</i>, 12(1), 309-329. http://hdl.handle.net/10419/188347</p> <p>Alcántara, S. A. (2020) Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada. En IISUE (Ed.) Educación y pandemia. Una visión académica. UNAM</p> <p>Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2021). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An</p>

integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>

Ali, S., Peters, L. D., Khan, I. U., Ali, W., & Saif, N. (2020). Organizational learning and hotel performance: the role of capabilities' hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 85, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102349>

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 26(1), 1-14. <https://doi.org/10.2307/2392596>

Arciniega, L. M., y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?, *International Journal of Social Psychology*, 21(1), 35-50. <http://dx.doi.org/10.1174/021347406775322269>

Ávila, V. S., & Pascual, F. M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, (1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>

Barajas, V. J. I., Pedraza, M. N. A., y González, C. A. L. (2024). Influencia del Aprendizaje Organizacional en el Desempeño de Organizaciones Educativas Tecnológicas de Nivel Medio Superior. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 343-365. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.22>

Barrios, M., y Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. En J. Meneses (coord.), *Psicometría*. Editorial UOC.

Bauce, G., Córdova, M., & Ávila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43-50.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <http://doi.org/10.1086/222820>

Betanzos, D. N., y Paz, R. F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>

Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2017). Exploring relationship between learning organizations dimensions and organizational performance. *International Journal of Emerging Markets*, 12(3), 593-609. <http://dx.doi.org/10.1108/IJoEM-01-2016-0026>

Cabrera, R. V. CI. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.

Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios gerenciales*, 31(134), 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

Caycho, T., Ventura-León, J., y Castillo-Blanco, R. (2016). Magnitud del efecto para la diferencia de dos grupos en ciencias de la salud. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39(3), 459-461.

Conde, Y. A. C., Correa, Z. C., & Delgado, H. C. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una universidad pública. *Revista ciencias estratégicas*, 22(31), 121-137.

	<p>Conrado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. <i>Conciencia Tecnológica</i>, (60), 1-19. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661</p> <p>Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need non-fulfilment. <i>Journal of Occupational Psychology</i>, 53(1), 39–52. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x</p> <p>Cortez, T. J. A. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. <i>Apthapi</i>, 4(1), 1036-1062. https://apthapi.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/213/203</p> <p>Croasmun, J. T., & Ostrom, L. (2011). Using likert-type scales in the social sciences. <i>Journal of adult education</i>, 40(1), 19-22. https://eric.ed.gov/?id=EJ961998</p> <p>Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. <i>Academy of management review</i>, 24(3), 522-537. https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202135</p> <p>Cruz, V. R., & Casillas, A. M. Á. (2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México. <i>Revista de la educación superior</i>, 46(181), 37-53. http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.002</p> <p>Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. <i>Revista tesis</i>, 1(1), 186-199. http://hdl.handle.net/11086/22039</p> <p>D'Ancona, M. A. C. (2001). <i>Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social</i>. Editorial Síntesis, S. A.</p> <p>Del Río, C. J., y Santisteban, R. D. F. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. <i>Revista Ciencias Estratégicas</i> 19(26), 247-266. https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322415008.pdf</p> <p>Díaz, G. (2017) Turismo y desarrollo local. PASOS. <i>Revista de Turismo y Patrimonio Cultural</i>, 15(2), 333-340. http://www.pasosonline.org/Publicados/15217/PASOS52.pdf#page=49</p> <p>Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2011). The evolving field of organizational learning and knowledge management. <i>Handbook of organizational learning and knowledge management</i>, 2(2011), 1-20. https://doi.org/10.1002/9781119207245.ch1</p> <p>Edmondson, A. & Moingeon, B. (1998). From Organizational Learning to the Learning Organization. <i>Management Learning</i>, 29(1), 5–20. https://doi.org/10.1177/1350507698291001</p> <p>Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. <i>Avances en Medición</i>, 6(1), 27-37.</p> <p>Escorcía, G. J., & Barros, A. D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. <i>Revista de Ciencias Sociales</i>, XXVI(3), 83-97. https://hdl.handle.net/11323/6896</p> <p>Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. <i>Revista Innova Educación</i>, 2(1), 132-146. https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008</p> <p>Fernández, F. E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en</p>
--	--

- México. *Innovación educativa*, 17(74), 183-207.
- Fernández, V. A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*, 33(2), 39-65. <http://dx.doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216>
- Flores, T. C. E., y Flores, C. K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-106.
- Galván, S. J. O., & Farías, M. G. M. (2018). Características personales y práctica docente de profesores universitarios y su relación con la evaluación del desempeño. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>
- García, G. C. y Hervás, T. M. (2020). Los sistemas de evaluación de la Educación Superior en México y España. Un estudio comparativo. *Revista de la Educación Superior*, 19(49), 113-134. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1127>
- Garzón, C. M. A., y Luis, F. A. (2010). El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert. *Forum empresarial*, 15(1), 65-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230245>
- Goh, S. C., Elliott, C. & Quon, T. K. (2012). The relationship between learning capability and organizational performance. A meta-analytic examination. *The Learning Organization*, 19(2), 92-108. <https://doi.org/10.1108/09696471211201461>
- Gómez, R. J. I., Villareal, S. M., & Villareal, S. F. M. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y administración*, 60(2015), 686-702. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2013.11.001>
- González, A. J., y Pazmiño, S. M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67.
- González-Hernández, O. J. (2015). Validez y confiabilidad del instrumento "Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería 3ª versión". *Aquichan*, 15(3), 381-392. <https://doi.org/10.5294/aqui.2015.15.3.6>
- Gopalakrishnan, S. (2000). Unraveling the links between dimensions of innovation and organizational performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 11(1), 137-153. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(00\)00024-9](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(00)00024-9)
- Guerrero-Castañeda, R. F., Lenise, D. P. M., y Ojeda-Vargas, M. G. (2016). Reflexión crítica epistemológica sobre métodos mixtos en investigación de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(4), 246-252. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.001>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). McGraw-Hill.

- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Herrera, L. A. B. (2015). Evaluación de la normalidad en datos de violencia interpersonal en Colombia, 2013: primera parte. *Boletín Epidemiológico*, 3(4).
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Chapman & Hall/CRC.
- Hurtado, P. A., De la Gala, V. D. B., Ccorisapra, Q. M. F., & Quispe, A. A. D. (2021). Cultura y compromiso organizacional: Efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British journal of applied science & technology*, 7(4), 396-403.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457-462. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.003>
- La Falce, J. L., Paiva, K. C. M., Muijder, C. F., & Morais, M. M. D. S. (2017). Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Revista De Administração Mackenzie*, 18(6), 124-148. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6p124-148>
- Landis, R. J., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lee, M. Y. (2016). On the Durbin-Watson statistic based on a Z-test in large samples. *International Journal of Computational Economics and Econometrics*, 6(1), 114-121. <https://doi.org/10.1504/IJCEE.2016.073370>
- Lenz, R. T. (1981). 'Determinants' of organizational performance: An interdisciplinary review. *Strategic Management Journal*, 2(2), 131-154. <https://doi.org/10.1002/smj.4250020204>
- Londoño-Patiño, J. y Acevedo-Álvarez, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *Revista CEA*, 4(7), 103-118. <https://doi.org/10.22430/24223182.762>
- López, C. L., Suárez, N. T. y Ojeda, L. R. (2014). Desarrollo regional, competitividad y organizaciones de educación superior. En Álvarez, J., Chaparro, S. E., Ruiz, T. J. A., y M. Martínez (coords.) *Competitividad en organizaciones educativas*. Bonobos Editores.
- López, L. S., Higuera, C. M. F., y Carrillo, M. T. N. J. (2020). Las Instituciones de Educación Superior en la conformación de los Sistemas Nacionales de Innovación en los países iberoamericanos. *Revista de la Educación Superior*, 195(49), 73-89. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.195.1252>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). Preparación de los datos para el análisis. En P. López-Roldán y S. Fachelli (coord.), *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozano, R. M. (2016). El Marketing Interno Como Proceso De Aprendizaje Organizacional. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(2), 87-97.

- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2664269
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio G. (2002). *Evaluación organizacional. Marco para mejorar el desempeño*. Banco interamericano de Desarrollo.
- Luzuriaga, J. H. A., Espinosa, P. C. A., Haro, S. A. F. & Ortiz, R. D. O. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 596-607. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Machorro, F., & Romero, M. V. (2017). Propuesta de un instrumento de autoevaluación del desempeño organizacional en instituciones públicas de educación superior en México. *Formación universitaria*, 10(3), 03-10. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000300002>
- Machorro, R. F., Mercado, S. P., Cernas, O. D. A., & Romero, O. M. V. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 26(60), 35-50. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55531>
- Medrano, L. A., y Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 219-239. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.486>
- Mendoza, J. R. (2018) *Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006-2017*. Cuadernos de Trabajo de la Dirección General de Evaluación Institucional. <http://www.dgei.unam.mx/hwp/wp-content/uploads/2018/04/cuaderno15.pdf>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milbratz, T. C., Gomes, G., & Carmona, L. J. D. M. (2020). Influence of learning and service innovation on performance: Evidences in Brazilian architectural KIBS. *Innovation & Management Review*, 17(2), 157-175. <https://doi.org/10.1108/INMR-02-2019-0020>
- Monjarás-Ávila, A. J., Bazán-Suárezb, A. K, Pacheco-Martínezc, Z. K., Rivera-Gonzagad, J. A., Zamarripa-Calderóne, J. E., y Cuevas-Suárez, C. E. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud*, 8(15), 119-122.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Creative Commons.
- Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocation Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Muñoz, G. J. A., y Amón, U. I. (2013). Técnicas para detección de outliers multivariantes. *Revista en telecomunicaciones e informática*, 3(5), 11-25. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/6582>
- Mutahar, A. Y., Rasli, A. M., & Al-Ghazali, B. M. (2015). Relationship of

<p>transformational leadership, organizational learning and organizational performance. <i>International Journal of Economics and Financial Issues</i>, 5(1S), 406-411. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/363200</p> <p>Narro, R. J., Martuscelli Q. J., y Barzana G. E. (Coord.).(2012) Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM http://www.planeducativonacional.unam.mx</p> <p>Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). <i>The Knowledge-Creating Company</i>. Oxford University Press.</p> <p>Oertzen, V. T., Brandmaier, A. M., & Tsang, S. (2015). Structural equation modeling with Ωnyx. <i>Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal</i>, 22(1), 148-161. http://dx.doi.org/10.1080/10705511.2014.935842</p> <p>Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. <i>Revista de la educación superior</i>, 49(194), 1-8. https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120</p> <p>Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2011) <i>Proyecto de informe de la Comisión II. Recomendaciones de la Comisión II</i>. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000095407_spa</p> <p>Ozgun, A. H, Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital <i>Healthcare Analytics</i>, 2(2022), 1-12. https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046</p> <p>Padave, P., & Kanekar, R. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. <i>Materials Today: Proceedings</i>, xxx(xxxx), 1-5. https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654</p> <p>Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. <i>Acción psicológica</i>, 10(2), 3-18. http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820</p> <p>Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. <i>Journal of organizational behavior</i>, 9(1), 43-59. https://doi.org/10.1002/job.4030090105</p> <p>Pérez, E. R., y Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. <i>Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento</i>, 2(1), 58-66. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108</p> <p>Prieto, C. B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. <i>Cuadernos de contabilidad</i>, 18(46), 56-82. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi</p> <p>Quispe, H. E., & Vigo, T. S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. <i>Revista de Investigación en Psicología</i>, 20(2), 407-422. http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050</p> <p>RAE (2022). <i>Diccionario panhispánico del español jurídico</i>. https://dpej.rae.es/lema/educaci%C3%B3n-superior#:~:text=Adm.,ense%C3%B1anzas%20deportivas%20de%20grado%20superior</p> <p>Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., Alhyasat, E. B., & Rawashdeh, O. M. (2021). The relationship between the quality knowledge management and</p>
--

	<p>organizational performance via the mediating role of organizational learning. <i>International Journal for Quality Research</i>, 15(2), 373. https://doi.org/10.24874/IJQR15.02-01</p> <p>Rubio, H. M. J., y Berlanga, S. V. (2012). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. Caso práctico. <i>Reire</i>, 5(2), 83-100. https://doi.org/10.1344/reire2012.5.2527</p> <p>Schmitt, R.M. (2022). La internacionalización en casa post-COVID-19 de IES mexicanas asociadas a AMPEI. Un estudio descriptivo. En Castiello-Gutiérrez, S., Pantoja, M. P., & Gutiérrez, J. C. E. (coords.) Internacionalización de la Educación Superior después de la COVID-19: Reflexiones y nuevas prácticas para tiempos distinto.</p> <p>Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. <i>Administrative science quarterly</i>, 12(3), 377-395. https://doi.org/10.2307/2391311</p> <p>Secretaría de Educación Pública (2022). <i>Estadística educativa de Tabasco. Ciclo escolar 2020-2021</i>. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. http://planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/estadistica_e_indicadores_entidad_federativa/estadistica_e_indicadores_educativos_27TAB.pdf</p> <p>UJAT (2023). <i>Dirección de Recursos Humanos</i>. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.</p> <p>Senge, P. (1990). <i>The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization</i>. Currency Doubleday.</p> <p>Senge, P. (1990/2010). <i>The Fifth Discipline</i> (C, Gardini, Trad.; 2nd ed.). Granica. (Obra original publicada en 1990).</p> <p>Stable-Rodríguez, Y. (2016). Aprendizaje organizacional en organizaciones de ciencia tecnología e innovación. <i>Ingeniería Industrial</i>, 37(1), 78-90. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000100009&lang=es</p> <p>Torres, H. E., & Torres, E. G. C. (2015). La gestión mecanicista de las Instituciones de Educación Superior: un estudio desde la modelación sistémica. <i>Contaduría y administración</i>, 60(4), 796-816. https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.05.001</p> <p>Tu, Y., & Wu, W. (2021). How does green innovation improve enterprises' competitive advantage? The role of organizational learning. <i>Sustainable Production and Consumption</i>, 6(2021), 503-516. https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.12.031</p> <p>Tuapanta, D. J. V., Duque, V. M. A. y Mena, R. A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. <i>Revista mktDescubre</i>, 10(2017), 37-48. http://revistas.esepoch.edu.ec/index.php/mktdescubre/article/view/141/143</p> <p>UJAT (2023). <i>Tercer Informe de Actividades 2022-2023</i>. https://archivos.ujat.mx/2023/rectoria/UJAT%20-%203er%20Informe%202022-2023.pdf</p> <p>Valdés, A., García, F., Torres, G., Urías, M., & Grijalva, C. (2019). <i>Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS</i>. Clave Editorial.</p>
--	--

	<p>Vázquez, R. A. M., Rodríguez, J. E., & González, C. M. (2020). Determinando la eficiencia en docencia e investigación en las universidades mexicanas. <i>Revista de la educación superior</i>, 49(196), 57-79. https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1407</p> <p>Villa, L. L. (2013). Modernización de la educación superior, alternancia política y desigualdad en México. <i>Revista de la educación superior</i>, 42(168), 81-103. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602013000400004&script=sci_arttext#notas</p> <p>Villavicencio, D., Morales, A., & Amaro, M. (2012). Indicadores y asimetrías sobre la Sociedad Basada en el Conocimiento en América Latina. <i>Perfiles latinoamericanos</i>, 20(40), 63-95. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532012000200003&lng=es&tlng=es.</p> <p>Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. <i>Journal of black psychology</i>, 44(3), 219-246. https://doi.org/10.1177/0095798418771807</p> <p>Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. <i>Journal of Emergency Primary Health Care (JEPHC)</i>, 8(3), 1-13. https://ajp.paramedics.org/index.php/ajp/article/view/93/90</p> <p>Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. <i>Universidad & Empresa</i>, 13(21), 93-115. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420005.pdf</p> <p>Yeung, A. K., Ulrich, D. O., Nason, S. W., & Von, G. M. A. (1999). <i>Organizational learning capability</i>. Oxford University Press on Demand.</p> <p>Zambrano, G. R., Meda, L. R. M., & Lara, G. B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). <i>Revista de Educación y Desarrollo</i>, 4, 63-69.</p> <p>Zhu, C., Liu, A., & Chen, G. (2018). High performance work systems and corporate performance: The influence of entrepreneurial orientation and organizational learning. <i>Frontiers of Business Research in China</i>, 12(1), 1-22. https://dx.doi.org/10.1186/s11782-018-0025-y</p>
--	--