

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA
MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI,
PUCALLPA, 2022.”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

TRUJILLO INCA MIRNA MARICIA
INFANTE LUCAS ZORAIDA ALINA

ASESOR:

Dr. ASTOHUAMAN HUARANGA ALEX DAVIS

PUCALLPA – PERÚ
2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las.....11:00.....del día Sábado 09 de Julio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Roger Lozano Ruiz (Presidente)**, **Mg. Peter Matos Chino (Miembro)**, y **Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Mirna Maricia Trujillo Inca, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las.....12:15.....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Roger Lozano Ruiz
Presidente

Mg. Peter Matos Chino
Miembro

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez
Miembro



Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las.....^{11:00}del día Sábado 09 de Julio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Roger Lozano Ruiz** (Presidente), **Mg. Peter Matos Chino** (Miembro), y **Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez** (Miembro).

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Zoraida Alina Infante Lucas, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las.....^{12:15}del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Roger Lozano Ruiz
Presidente

Mg. Peter Matos Chino
Miembro

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez
Miembro



Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

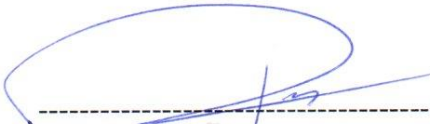
La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Mg. Roger Lozano Ruiz



Presidente

Mg. Peter Matos Chino



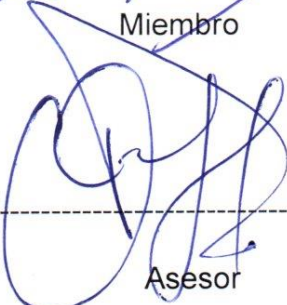
Miembro

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez




Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Asesor

Bach. Mirna Maricia Trujillo Inca



Tesista

Bach. Zoraida Alina Infante Lucas



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELLECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0398-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022”.

| | | |
|-----------|---|--|
| Autor(es) | : | TRUJILLO INCA, MIRNA MARICIA INFANTE LUCAS, ZORAIDA ALINA |
| Facultad | : | CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES |
| Escuela | : | ADMINISTRACIÓN |
| Asesor(a) | : | DR. ASTOHUAMAN HUARANGA, ALEX DAVIS |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 08/07/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MIRNA MARICIA TRUJILLO INCA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"IMPLEMENTACION DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA
MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: ALEX DAVIS ASTOHUAMAN HUARANGA

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 07 / 2022

Email: Mirnatrujilloinca@gmail.com
Teléfono: 916814526

Firma:
DNI: 72165239



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ZORBDIA ALINA INFONTE LUCAS

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE Organizacional PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: ALEX DAVID ASTHUAMAN HUARANCA

En la Facultad: Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15/07/2022

Email: Infante1255@gmail.com
Teléfono: 929458247

Firma: [Firma manuscrita]
DNI: 46837962

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a Dios, y de manera muy especial a mis padres, quienes a pesar de todas las adversidades supieron apoyarme y aconsejarme. Finalmente dedicar también de manera muy especial a todas las personas que brindan su conocimiento para las generaciones próximas, esperando que sean mejores que nosotros.

Mirna Trujillo

Este trabajo lo dedico a mi familia, en especial a mis padres con el mayor aprecio y consideración hacía ellos, ya que siempre estuvieron apoyándome en cada una de mis etapas de la vida; su motivación ha conseguido que logre mis metas y objetivos.

Zoraida Infante

AGRADECIMIENTO

Nuestra mayor muestra de gratitud y agradecimiento para todo el personal de la Universidad Nacional de Ucayali, que durante todo el tiempo que nos tocó ser estudiantes, nos brindaron la mejor atención y colaboraron con nuestra formación profesional brindándonos todos los conocimientos necesarios.

En forma muy especial para los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables quienes han sido nuestros guías y consejeros.

Mirna y Zoraida

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA..... | xviii |
| AGRADECIMIENTO..... | ix |
| RESUMEN..... | xvii |
| ABSTRACT | xviii |
| INTRODUCCIÓN | xix |
| CAPÍTULO I..... | 22 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 22 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 22 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 23 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 23 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 23 |
| 1.3. OBJETIVO..... | 24 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 24 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 24 |
| 1.4. HIPÓTESIS..... | 24 |
| 1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL | 24 |
| 1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 24 |
| 1.5. VARIABLES..... | 25 |
| 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 25 |
| 1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA..... | 27 |
| CAPÍTULO II..... | 29 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 29 |
| 2.1. ANTECEDENTES..... | 29 |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 29 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 30 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 33 |
| 2.2.1. VARIABLE 1: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL..... | 33 |
| 2.2.2. VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA..... | 34 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS | 36 |
| CAPÍTULO III..... | 39 |
| 3. MARCO METODOLÓGICO..... | 39 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 39 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA | 41 |

| | |
|---|-----|
| 3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 42 |
| 3.5. TRATAMIENTO DE DATOS | 42 |
| CAPÍTULO IV | 43 |
| 4. RESULTADOS | 43 |
| 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 101 |
| 5.1 CONCLUSIONES | 101 |
| 5.2 RECOMENDACIONES | 102 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 103 |
| ANEXOS..... | 108 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Confiabilidad del Instrumento..... | 34 |
| Tabla 2. P1. ¿Considera que una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución?..... | 35 |
| Tabla 3. P2. ¿Considera que asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos?..... | 36 |
| Tabla 4. P3. ¿Considera que la inclusión de la opinión de los trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo?..... | 38 |
| Tabla 5. P4. ¿Cree que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo?..... | 39 |
| Tabla 6. P5. ¿Cree usted que estar dispuesto al cambio es sentirse estimulado y retado por el cambio?..... | 41 |
| Tabla 7. P6. ¿Considera que estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar los convencionalismos?..... | 42 |
| Tabla 8. P7. ¿Cree que la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa?..... | 44 |
| Tabla 9. P8. ¿La cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores?..... | 45 |
| Tabla 10. P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?..... | 46 |
| Tabla 11. P10. ¿Los objetivos empresariales permiten planes estratégicos?..... | 48 |
| Tabla 12. P11. ¿Usted cree que la responsabilidad social es un compromiso... que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea?... | 49 |
| Tabla 13. P12. ¿La responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad?..... | 50 |
| Tabla 14. P13. ¿Considera que al intercambiar información se adquieren conocimientos para solucionar posibles problemas?..... | 52 |
| Tabla 15. P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?..... | 53 |
| Tabla 16. P15. ¿Considera que las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás?..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Tabla 17. P16. ¿El trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia?..... | 56 |
| Tabla 18. P17. ¿Usted cree que con buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos?..... | 57 |
| Tabla 19. P18. ¿El promover el dialogo y el escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados?..... | 59 |
| Tabla 20. P19. ¿Considera que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en proceso de enseñanza?..... | 60 |
| Tabla 21. P20. ¿Cree que los objetivos constituyen la conducta final que el alumnado participante deberá alcanzar al final de la acción formativa?..... | 61 |
| Tabla 22. P21. ¿Las actividades de mediación, se relacionan con la formación de los alumnos que actúan en los casos de conflictos en la I.E?..... | 63 |
| Tabla 23. P22. ¿Cree que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación?..... | 64 |
| Tabla 24. P23. ¿Las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza?..... | 65 |
| Tabla 25. P24. ¿El medir y evaluar el conocimiento adquirido trata de que los alumnos puedan desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico?..... | 67 |
| Tabla 26. P25. ¿Cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria?..... | 68 |
| Tabla 27. P26. ¿Considera que es adecuado elaborar plantillas de registro de actividades diarias, semanales y mensuales?..... | 69 |
| Tabla 28. P27. ¿Considera prudente que exista un orden específico al momento de asignar los recursos educativos?..... | 71 |
| Tabla 29. P28. ¿Cree usted que la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel?..... | 71 |
| Tabla 30. P29. ¿La estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y asignar a los profesionales que serán responsables de ello?..... | 73 |
| Tabla 31. P30. ¿Considera necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesional?..... | 74 |

| | |
|---|----|
| Tabla 32. P31. ¿El establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas forma parte del desarrollo profesional de docentes? | 76 |
| Tabla 33. P32. ¿Considera que los programas de estudio organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar?..... | 77 |
| Tabla 34. P33. ¿Las modalidades de evaluación formativa son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje?..... | 78 |
| Tabla 35. P34. ¿Cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?..... | 80 |
| Tabla 36. P35. ¿El seguimiento de las calificaciones muestra las fortalezas y debilidades de los educandos?..... | 81 |
| Tabla 37: P36. ¿Considera que generalmente se solucionan las controversias entre la municipalidad y los contratistas mediante la conciliación?..... | 82 |
| Tabla 38: Prueba de normalidad..... | 85 |
| Tabla 39: Confiabilidad del Instrumento..... | 88 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. P1. ¿Considera que una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución?..... | 35 |
| Figura 2. P2. ¿Considera que asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos?..... | 37 |
| Figura 3. P3. ¿Considera que la inclusión de la opinión de los trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo?..... | 38 |
| Figura 4. P4. ¿Cree que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo?..... | 40 |
| Figura 5. P5. ¿Cree usted que estar dispuesto al cambio es sentirse estimulado y retado por el cambio?..... | 41 |
| Figura 6. P6. ¿Considera que estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar los convencionalismos?..... | 43 |
| Figura 7. P7. ¿Cree que la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa?..... | 44 |
| Figura 8. P8. ¿La cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores?..... | 45 |
| Figura 9. P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?..... | 47 |
| Figura 10. P10. ¿Los objetivos empresariales permiten planes estratégicos?..... | 48 |
| Figura 11. P11. ¿Usted cree que la responsabilidad social es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea?..... | 49 |
| Figura 12. P12. ¿La responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad?..... | 51 |
| Figura 13. P13. ¿Considera que al intercambiar información se adquieren conocimientos para solucionar posibles problemas?..... | 52 |
| Figura 14. P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?..... | 54 |
| Figura 15. P15. ¿Considera que las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás?..... | 55 |
| Figura 16. P16. ¿El trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia?..... | 56 |
| Figura 17. P17. ¿Usted cree que con buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos?..... | 58 |
| Figura 18. P18. ¿El promover el dialogo y el escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados?..... | 59 |
| Figura 19. P19. ¿Considera que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en proceso de enseñanza?..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Figura 20. P20. ¿Cree que los objetivos constituyen la conducta final que el alumnado participante deberá alcanzar al final de la acción formativa?..... | 62 |
| Figura 21. P21. ¿Las actividades de mediación, se relacionan con la formación de los alumnos que actúan en los casos de conflictos en la I.E?..... | 63 |
| Figura 22. P22. ¿Cree que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación?..... | 64 |
| Figura 23. P23. ¿Las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza?..... | 66 |
| Figura 24. P24. ¿El medir y evaluar el conocimiento adquirido trata de que los alumnos puedan desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico?..... | 67 |
| Figura 25. P25. ¿Cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria?..... | 68 |
| Figura 26. P26. ¿Considera que es adecuado elaborar plantillas de registro de actividades diarias, semanales y mensuales?..... | 70 |
| Figura 27. P27. ¿Considera prudente que exista un orden específico al momento de asignar los recursos educativos?..... | 71 |
| Figura 28. P28. ¿Cree usted que la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel?..... | 72 |
| Figura 29. P29. ¿La estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y asignar a los profesionales que serán responsables de ello?..... | 73 |
| Figura 30. P30. ¿Considera necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesional?..... | 75 |
| Figura 31. P31. ¿El establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas forma parte del desarrollo profesional de docentes?..... | 76 |
| Figura 32. P32. ¿Considera que los programas de estudio organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar?..... | 77 |
| Figura 33. P33. ¿Las modalidades de evaluación formativa son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje?..... | 79 |
| Figura 34. P34. ¿Cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?..... | 80 |
| Figura 35. P35. ¿El seguimiento de las calificaciones muestra las fortalezas y debilidades de los educandos?..... | 81 |
| Figura 36. P36. ¿Cree que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de tiempo de los docentes?..... | 83 |

RESUMEN

En la presente investigación se propuso como objetivo general determinar qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. El afán por alcanzar tal objetivo conllevó a desarrollar un estudio aplicado, con un nivel investigativo correlacional, utilizando el método hipotético deductivo y empleándose un diseño no experimental de corte transversal. Como la población se consideraron a 63 trabajadores, en los que se incluyen docentes y personal administrativo de la referida institución educativa, y dado que tal cantidad se puede considerar como pequeña y además que todos ellos mostraron interés por colaborar con el estudio, se consideró conveniente que todos ellos sean incluidos en la muestra. Como técnica de recolección de datos se utilizó a la encuesta y su respectivo instrumento fue el cuestionario; dicha encuesta fue administrada presencialmente por las investigadoras y los datos recopilados se ordenaron y clasificaron en tablas de MS Excel, procesándoseles luego mediante el software SPSS versión 25, generándose tablas y gráficos, también se obtuvieron los valores del coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman y del valor p. Entre los resultados consolidados, se halló que el Rho de Spearman entre las variables V1: Aprendizaje organizacional y V2: Gestión educativa, arrojó un valor de 0,781, mostrándose así que existe entre ellas una correlación positiva y alta; por su lado el valor p fue 0,001 y habiendo resultado menor que la significancia establecida (0,05) se convirtió en el principal argumento para rechazar la correspondiente hipótesis nula. Como conclusión se obtuvo que existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Palabras clave: Organizacional / Gestión educativa / Pucallpa

ABSTRACT

In the present investigation, it was proposed as a general objective to determine what relationship exists between organizational learning and the educational management of the I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. The desire to achieve this objective led to the development of an applied study, with a correlational investigative level, using the hypothetical-deductive method and employing a non-experimental cross-sectional design. As the population was considered to be 63 workers, including teachers and administrative staff of the aforementioned educational institution, and given that such an amount can be considered small and also that all of them showed interest in collaborating with the study, it was considered convenient. All of them are included in the sample. As a data collection technique, the survey was used and its respective instrument was the questionnaire; this survey was administered in person by the researchers and the collected data were ordered and classified in MS Excel tables, then processed using SPSS version 25 software, generating tables and graphs, the values of the Spearman's Rho rank correlation coefficient were also obtained and the p-value. Among the consolidated results, it was found that Spearman's Rho between variables V1: Organizational learning and V2: Educational management, yielded a value of 0.781, thus showing that there is a positive and high correlation between them; On the other hand, the p value was 0.001 and, having been lower than the established significance (0.05), it became the main argument to reject the corresponding null hypothesis. As a conclusion, it was obtained that there is a significant relationship between organizational learning and the educational management of the I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Keywords: Organizational / Educational management / Pucallpa

INTRODUCCIÓN

Actualmente, existen empresas cuyo crecimiento es constante y esto es explicado en gran parte porque llevan a la práctica un continuo aprendizaje organizacional. A diferencia del aprendizaje individual, éste permite la adquisición de conocimientos por parte de un conjunto de individuos debidamente organizados por el hecho de poseer características, formación y aspiraciones comunes, dándose resultados muy superiores a la suma de todos los aprendizajes hechos en forma aislada. Dado que la tecnología y la globalización tienen cada vez mayor incidencia sobre los cambios del contexto actual, las instituciones tanto públicas como privadas requieren con urgencia el desarrollo de nuevas capacidades entre ellas la de adaptación inmediata a los nuevos entornos.

Las organizaciones para poder garantizar su sostenibilidad y supervivencia necesitan aprender a dar respuesta rápida y permanentemente a los cada vez más complejos desafíos de diversa índole. Resulta fundamental que el aprendizaje sea parte esencial de la cultura organizacional y el hecho de los trabajadores busquen estar vigentes en el mercado laboral los condiciona a tomar el aprendizaje como algo cotidiano y muy natural, buscando con ello ya no solamente sobrevivir sino poder desarrollarse sostenidamente y así poder contribuir a que la sociedad se fundamente en una estructura sólida.

Al requerirse cada vez con mayor énfasis que el personal de toda organización pueda adaptarse inmediatamente a los cambios del entorno, esto relaciona en forma automática a las empresas que brindan el servicio de enseñanza, es decir las instituciones educativas privadas. En la mayoría de estas empresas, se considera que deben ser los gestores educativos quienes promuevan los cambios estructurales y que definan la denominada cultura organizacional, pero lo cierto es que la mayoría de ellos no son educadores por vocación, sino que más bien han encontrado una oportunidad de negocio por lo que suelen dejar de lado el fortalecimiento de su cultura organizacional centrándose más sobre todo en el manejo financiero. Los aspectos formativos y la percepción que

puedan tener sobre la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje han pasado a un segundo plano en sus preocupaciones, delegándose tal responsabilidad a los directores o coordinadores académicos que no están debidamente empoderados para tomar decisiones sustanciales que puedan producir los efectos que son requeridos. En realidad, a los propietarios de estas organizaciones les cuesta entender que la labor de preparar al personal en conjunto para los cada vez más drásticos cambios, incluye necesariamente la participación de toda la diversidad de actores de la comunidad educativa, tales como directivos, docentes, administrativos, estudiantes, egresados, y también a quienes brindan otros servicios en la institución.

El presente estudio se ha organizado en cinco capítulos con la secuencia que se detalla a continuación:

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, donde se procedió a caracterizar el problema seleccionado para el estudio, señalando sus posibles causas y/o consecuencias.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO, en el cual se incluyeron antecedentes investigativos de otros autores, las respectivas bases teóricas y los términos básicos empleados.

Capítulo III: MARCO METODOLÓGICO, en el que se especifican el método de investigación, el tipo, nivel y diseño utilizado, se define la población y la muestra, se explica el procedimiento empleado para recolectar los datos, las técnicas e instrumentos y como se ha realizado la evaluación de la validez y confiabilidad además del protocolo seguido para el procesamiento y tratamiento de los datos.

Capítulo IV: RESULTADOS, que incluyen una descripción detallada de los hallazgos del trabajo de campo, los cuales se han presentado en forma de tablas y gráficos con sus correspondientes interpretaciones.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, donde se puntualiza lo encontrado por los investigadores y también lo que recomiendan para mejorar las condiciones actuales.

Finalmente, se incluyó una lista en orden alfabético de todas las referencias bibliográficas, así como los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La educación en todo el mundo está afrontando cambios importantes, tanto por la acelerada digitalización de la mayor parte de los servicios vinculados, como por el surgimiento de nuevos paradigmas. En los últimos años, debido a la creciente competencia en la oferta de servicios educativos, se ha hecho un estándar el tema del aprendizaje continuo por parte del personal docente y administrativo, a esto se suma el hecho de que la crisis del sector que fue provocada por la pandemia COVID 19 ha obligado a las empresas del sector reinventar sus mecanismos de gestión para poder hacer frente a los costos tan inestables propios de economías vulnerables a las crisis económicas. Las instituciones educativas, si bien es, cierto tienen como prioridad la formación integral de los estudiantes, pero, también deben ser sostenibles tanto social como económicamente, y en ese sentido, han presentado problemas relacionados a la generación de conocimiento organizacional, así como el potenciar su creación partiendo de los conocimientos individuales como base para obtener el éxito organizacional; es por ello, que, para afrontar este problema, las diversas instituciones están optando por incluir como pieza fundamental al aprendizaje organizacional, esto debido a que el enfoque que este propone es considerado como algo fundamental dentro de toda organización educativa.

En el Perú, el aprendizaje organizacional ha estado cobrando un rol protagónico dentro de las instituciones, puesto que, en aquellas donde llegó a desarrollarse este tipo de aprendizaje se perciben actitudes diferenciadas en su personal que a la larga producen cambios importantes en la forma como se viene brindando el servicio, además se especula que ha logrado generarse conocimiento que la organización utiliza para adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno. Así mismo estas instituciones han estado aplicándolo junto a la gestión educativa, dado que dicha gestión facilita a las

organizaciones tener una connotación gerencial respecto al quehacer educativo. Además, permite que atender distintos planos de análisis en una composición social.

En las instituciones de la región Ucayali, el aprendizaje organizacional y la gestión educativa, son dos términos que de cierta manera son nuevos e innovadores para prácticamente la totalidad del personal que en la actualidad labora en el sector educación, por esta razón, se ha podido encontrar que las medidas que adoptan para hacer frente a los retos actuales, en general, son precarias y pocas creativas, es decir, que no demuestran estar al nivel de la competitividad educativa. Al respecto conviene decir, que la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, es una de las pocas que está tratando de adaptarse a estos cambios, es decir, que se está preocupando incentivar el aprendizaje organizacional entre docentes y personal administrativo y así apostar por la mejora de la calidad del servicio que brinda.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Problema general*

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022?

1.2.2. *Problemas específicos*

- ¿Qué relación existe entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- Precisar qué relación existe entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.
- Especificar qué relación existe entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.
- Identificar qué relación existe entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

1.4.2. *Hipótesis específicas*

- Existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.
- Existe una relación significativa entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.
- Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Aprendizaje organizacional

Definición conceptual:

"Es la actividad social donde el conocimiento y las habilidades se ponen en práctica; se critican y son integradas como oportunidades para optimizar el aprendizaje y efectividad en el ámbito laboral" (Camio et al., 2019, p. 90).

1.5.2. Variable 2: Gestión educativa

Definición conceptual:

"La gestión educativa es un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (Sánchez y Delgado, 2020, p.1826).

1.6. Operacionalización de variables

1.6.1. Variable 1: Aprendizaje Organizacional

Definición Operacional:

"Es el proceso que busca desarrollar el conocimiento y las habilidades que ayuden a las personas para que comprendan y actúen de manera eficaz dentro de las organizaciones" (Pertuz et al., 2019, p.62).

Dimensión: Capacidad personal

Indicadores:

- Actitud proactiva
- Compromiso con el trabajo
- Disposición hacia el cambio

Dimensión: Visión institucional

Indicadores:

- Cultura organizacional
- Objetivos empresariales
- Responsabilidad social

Dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores:

- Intercambio de información
- Sinergias logradas
- Cooperación con el equipo

1.6.2. Variable 2: Gestión educativa**Definición Operacional:**

"La gestión educativa es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos de una organización (intelectuales, humanos, materiales, entre otros), esto lleva como propósito obtener alcanzar sus objetivos" (Flores, 2021, p. 8).

Dimensión: Planeamiento educativo

- Objetivos pedagógicos
- Actividades de mediación
- Estrategias pedagógicas

Dimensión: Organización educativa

Indicadores:

- Descripción de actividades
- Asignación de recursos
- Estructura institucional

Dimensión: Dirección educativa

Indicadores:

- Desarrollo profesional de docentes
- Programas de estudio
- Enfoques de evaluación

Dimensión: Control educativo

Indicadores:

- Manejo de planes de estudio
- Seguimiento de calificaciones
- Asignación de horarios

1.7. Justificación e importancia**1.7.1. Justificación teórica**

La presente investigación se justificó teóricamente, porque permite revisar, reflexionar y debatir sobre los conceptos y teorías existentes que están relacionadas al aprendizaje organizacional y a la gestión educativa.

1.7.2. Justificación Práctica

La justificación del presente estudio es predominantemente práctica ya que su desarrollo genera información que permite plantear la solución a un determinado problema ya existente y del cual las investigadoras plantearán una solución.

1.7.3. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente, debido a que por medio del análisis, aplicación e interpretación de los métodos de la investigación se obtendrá las respuestas a las diversas interrogantes planteadas, lo que también nos permitirá lograr objetivos y validar las hipótesis diseñadas, lo cual es esencial. Dado esto, se podrá llegar a plantear las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

1.7.4. *Justificación Social*

En cuanto a la justificación social, la presente investigación habría causado un impacto positivo en la sociedad, de tal manera que pueda generar un cambio con respecto al aprendizaje organizacional y la gestión educativa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Grútzner (2018) en la tesis *La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: Caso de estudio en el sector educativo*. Tuvo como objetivo general examinar o develar la aplicación del concepto aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, el contexto social y el nivel sistemático. La investigación fue cualitativa, los resultados dieron a conocer la existencia de prácticas efectivas que fomentaban el aprendizaje como deficiencias en el desarrollo de los miembros y de la organización. Se concluyó que las barreras de aprendizaje impiden la organización de tener obtener un crecimiento sostenible a largo plazo. Por otro lado, existen las posibilidades de superar aquellos obstáculos que frenan el desarrollo al interior de la organización.

Tutivén (2018) en la tesis de investigación titulada *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre del cantón Samborondón, provincia de Guayas*. Tuvo como objetivo general examinar las variables mencionadas. La metodología del estudio fue cualitativa, en el que los resultados dieron a conocer que la gestión educativa incide en el clima organizacional tanto de manera positiva como negativa según sea el desenvolvimiento acertado o no del gerente. Se concluyó que con el establecimiento y diseño de compromisos que aporten las relaciones interpersonales y el desarrollo de calidad en proceso educativo se mejorará la eficacia organizacional creando así un ambiente escolar saludable y una buena gestión administrativa.

Rodríguez y Herrera (2019) en su investigación *El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación*. Tuvieron como objetivo general mostrar como los grupos de investigación universitarios se

comportan como organizaciones que aprenden. El diseño de la investigación fue de corte cualitativo, del tipo descriptivo-evaluativo, no experimental. Los resultados dieron a conocer la existencia de conocimiento hacia el entorno organizacional pero no hacia el interior de la de la misma institución y la falta de mecanismos enfocados en el desarrollo del aprendizaje organizacional. Concluyeron que el conocimiento no fluye manera adecuada en la institución ya que no existe procesos de transferencia formal o informal en su interior por lo que se realiza sobre esfuerzo en la generación de conocimiento.

Henrique (2021) en su tesis *La responsabilidad Social Universitaria desde el aprendizaje organizacional: el caso de una Universidad en Colombia*. Tuvo como objetivo explicar cómo se asimila y explotan las directivas el conocimiento para cumplir con la misión institucional basado en RSU. La metodología de investigación está compuesta por un marco teórico contextual. Concluyendo que sugiere cambios en la forma de gestión de la universidad, ya que se concentra todas las acciones de RSU alrededor de la proyección social, lo cual se considera como obstáculos por superar.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Zevallos (2019) en la tesis *Aprendizaje organizacional y gestión educativa bajo la percepción política institucional de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro-Huancayo 2018*. Tuvo como objetivo general determinar la relación de las variables mencionadas. El estudio tuvo un enfoque mixto con un diseño transversal correlacional, en donde los resultados dieron a conocer que es necesario generar una propuesta de programas de talleres participativos directivo-docente de dicha institución. Concluyó que los talleres ayudaron al directivo-docente a desarrollarse más, por el cual se determinó que el aprendizaje organizacional y la buena gestión en el ámbito educativo se relacionan.

Cusihuaman (2019) en la tesis *Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 11 UGEL 2*. Tuvo como objetivo general identificar las relaciones existentes entre las variables mencionadas. Utilizó un diseño experimental de tipo correlacional, en el que los resultados

indicaron la existencia de correlaciones positivas entre las competencias del director y el aprendizaje organizacional. Por lo que se concluyó que es necesario trabajar activamente con las competencias del director y el aprendizaje organizacional para que los docentes puedan desempeñarse con los más altos estándares de calidad.

Ramos, et al (2019) en su investigación titulada *Implementación del aprendizaje organizacional para mejorar la gestión educativa de la I.E.P. Cesar Vallejo, Huancayo-2018*. Tuvieron como objetivo general determinar como la implementación del aprendizaje organizacional mejora la gestión educativa de la I.E.P. Cesar Vallejo, Huancayo-2018. La metodología de investigación fue de tipo aplicada de diseño pre experimental. Los resultados demostraron que la implementación del aprendizaje organizacional mejoró significativamente la gestión educativa de la institución. Por lo que concluyeron que una buena implementación da como consecuencia una buena gestión educativa.

Collantes (2018) en su tesis *Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad César Vallejo-Chiclayo, 2017*. Tuvo como objetivo general proponer las variables mencionadas. La investigación fue de diseño no experimental transaccional de tipo propositivo. Tuvo como resultado la evaluación de los catedráticos de la facultad, siendo muy buena la calificación. Se llegó a concluir que más de la mitad de los catedráticos presentan un nivel de desempeño bueno.

Albornoz (2018) en su tesis *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa inicial N° 523- Copa-Cajatambo 2016*. Tuvo como objetivo general demostrar de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad educativa en la Institución Educativa Inicial N°523-Copa, Cajatambo-2016. La metodología de la investigación fue de diseño no experimental, transversal, correlacional. Con los resultados obtenidos se estableció que la gestión educativa se relaciona con la calidad educativa de la Institución. Por lo que concluyó que existe relación significativa entre las variables gestión educativa y calidad educativa.

Escobar (2018) en su tesis *El nivel de aprendizaje organizacional en los colaboradores de la UGEL N°04- Trujillo Sur Este- 2018*. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de aprendizaje organizacional entre los colaboradores de la UGEL N°04- Trujillo Sur Este- 2018. La investigación utilizada fue de diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptiva. Tuvo como resultado un nivel medio la evaluación de nivel de aprendizaje organizacional entre los colaboradores. Por lo que se recomendó una fomentación de capacitación entre los colaboradores de manera grupal y que se promueva el trabajo el equipo entre ellos.

Quispe y Yalli (2018) en su investigación titulada *Las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional del personal en la unidad de gestión educativa local Huancavelica- 2018*. Tuvieron como objetivo general determinar de qué manera las relaciones interpersonales guardan relación con el aprendizaje organizacional del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica en el año 2018. La metodología de la investigación es de diseño no experimental de corte transversal. Por lo que se concluyó una relación positiva entre estas variables.

Ángeles (2021) en su tesis *Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra- 2020*. Presentó como objetivo general determinar la relación por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra en el año 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre las variables propuestas por lo que se concluyó que los directivos de las instituciones y su enfoque cualitativo ayuda a los niveles de aprendizaje en las instituciones educativas.

Munguia (2021) en su investigación titulada *Relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del centro de educación Técnico- Productivo Yarinacocha- Ucayali- 2019*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los

docentes del Centro de Educación Técnico- Productivo Yarinacocha- Ucayali en el año 2019. La metodología usada en esta investigación fue de no experimental, descriptivo correlacional transeccional. Existe una correlación positiva entre las palabras clave, consecuente a esto se concluye que la percepción de transparencia desarrollada en cada clase ayuda a la relación de comprensión y a que se desarrollen las metas institucionales.

López y Silva (2017) en su tesis *Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONGD DESCO*. Tuvieron como objetivo analizar y proponer mejoras a la gestión estratégica no gubernamental de desarrollo (ONGD) Centro de Estudios y Promoción de Desarrollo (DESCO) en base al modelo de gestión social de M. Beaumont. Utilizaron Concluyeron que la propuesta de mejora, en cuanto a las capacidades asociadas al pilar Recursos, es aprovechar el capital social con el que ya cuentan para evaluar si se pueden convertir en fuentes de recursos, pero a la vez, buscar entablar relaciones con nuevos actores sociales, sobre todo del entorno empresarial, en razón de los desafíos de DESCO relacionados al comercio; implementar en toda la organización las nuevas estrategias de financiamiento de venta de servicios, e incluir a los destinatarios como contribuyentes de los proyectos; diseñar estrategias de atracción del talento; definir estrategias de comunicación en función de la propuesta de valor, el público objetivo al que se dirigen y considerando las preferencias particulares del público objetivo; y establecer políticas y encargados del proceso de gestión de riesgos.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Variable 1: Aprendizaje organizacional

Según Garzón y Fischer (2008), el aprendizaje organizacional debe “ser visto desde un pensamiento sistémico; es decir, se debe comprender que todas y cada una de las partes que componen la organización son importantes, ya que estas afectan el proceso de aprendizaje, esto es así porque la filosofía del aprendizaje organizacional está presente en cada decisión y en cada proceso” (p.217).

Rivera (2018), explica que el aprendizaje organizacional “depende de la distribución del conocimiento que se acceda, y que los procesos internos como la inducción y capacitación fomentan adecuadamente los procesos de aprendizaje y potencializan la competitividad de la organización mediante el capital humano” (p. 23).

Dimensión: Capacidad personal

Senge (2008), explica que las organizaciones solo pueden aprender y desarrollarse a través de personas que tengan interés por adquirir nuevos conocimientos, en ese contexto, plantea que el crecimiento personal de los colaboradores y el aprendizaje constante de estos, es de vital importancia para las instituciones y organizaciones (p. 179).

Dimensión: Visión Institucional

Senge (2008), expresa que la visión institucional hace referencia a una imagen del futuro deseado, así mismo, sostiene que todas las personas poseen una visión personal, y dichas personas gozan de alto grado de dominio sobre esta visión personal, la cual constantemente la clarifica y se enfoca más en ella (p.181).

Dimensión: Trabajo en equipo

Según Senge (2008), el uso de las aptitudes personales y su transformación de manera colectiva para el pensamiento y la comunicación, genera que los grupos de personas puedan desarrollar una inteligencia y una capacidad mayor, la es equivalente a la suma del talento individual de sus miembros (p. 293).

2.2.2. Variable 2: Gestión educativa

Martínez y Rosado (2014), mencionan que la gestión educativa es un proceso que establece construir nuevas formas de interacción, todo esto para implementar, operar y evaluar nuevas propuestas educativas que tienen origen en la sociedad, dichas propuestas tienen como base diversas políticas y premisas, todo esto, con el fin de generar adaptación

y transformación del entorno establecido, así mismo, para la solución de las problemáticas asociadas con el bienestar de la población. (p.52)

Rico (2016), define la gestión educativa como un elemento vital para la organización y la calidad de desempeño de cualquier institución, en donde se sitúan dispositivos como el clima organizacional, el liderazgo y los conductos gubernamentales; con estos elementos la gestión logra ser un proceso necesario, adecuado y relevante para la movilidad de toda institución.

Dimensión: Planeamiento educativo

Lenus et al (2019), sostiene que el planeamiento educativo responde a las necesidades, intereses y a las motivaciones que tienen los diversos estudiantes, y dichas necesidades se desprenden del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que es una herramienta para docentes con el fin de mejorar la calidad educativa (p. 78).

Dimensión: Organización educativa

Sandoval (2006), plantea que la organización educativa es el medio a través del cual se posibilita diversos campos del ámbito pedagógico con el fin realizar acciones formativas que satisfaga la necesidad de educabilidad, como es la actuación educativa (enseñanza y formación), la actividad de enseñar, la docencia y la acción de aprender (p. 46).

Dimensión: Dirección educativa

Según Bringas y Carbonell (2010), la dirección educacional es el proceso social que ocurre en la entidad educativa, la cual está orientada a alcanzar los resultados que contribuyen a la formación humana a partir de objetivos socialmente definidos y del compromiso de las personas involucradas (p. 36).

Dimensión: Control educativo

Ocando (2017), plantea que el control educativo es un proceso continuo y dinámico, cuyo objetivo primordial es contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de una organización educativa, estableciendo parámetro de control en el ámbito educativo y buenas relaciones humanas (p. 57).

2.3. Definición de Términos Básicos

Administración de conocimiento: “Es la gestión de los procedimientos de creación, almacenamiento, acceso y difusión de una organización” (Ángeles, 2021. p. 15).

Aprendizaje Organizacional: “Es el proceso mediante el cual las organizaciones cambian o modifican sus modelos mentales, reglas, procedimientos o conocimientos, manteniendo y optimizando su rendimiento” (Ángeles, 2021. p. 10).

Aprendizaje: “Es la adquisición por la práctica de una conducta duradera” (Henríquez, 2021. p. 69).

Capacidad organizativa: “Es la innovación que guía el desarrollo organizacional” (Ángeles, 2021. p. 32).

Capacitación: “Es un proceso de corto plazo enfocado en la educación sistemática y organizada con el fin de que las personas puedan desarrollar diversas habilidades, adquirir conocimientos y competencias para mejorar en el ámbito laboral” (Escobar, 2018. p. 12).

Compromiso: “Se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a tu motivación implícita” (Núñez y Martín, 2010, p. 91).

Control: “Mejora drásticamente el estilo de vida agradable de las personas de la organización, facilitando advenimiento de prácticas organizacionales que benefician a todos los contribuyentes” (Ángeles, 2021. p. 21).

Cultura de aprendizaje: “Se refiere a la manera en que se relaciona el compartir conocimiento y la forma como se busca la solución a los problemas que puedan surgir en la entidad” (Escobar, 2018. p. 10).

Cultura organizacional: “Es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa” (García, 2006, 5(1, p.167).

Dialogo: “Se presenta a través de los esfuerzos de la organización por crear ambiente de diálogo que permita la retroalimentación” (Munguía, 2021, p. 7).

Gestión de procesos: “Es el cumplimiento exitoso de los objetivos estratégicos a través de mejoramiento en la gestión y el control de los procesos trascendentales dentro de la organización” (Ángeles, 2021. p. 25).

Gestión: “Conjunto de tramites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto” (Munguía, 2021, p. 12).

Innovación: “Implica la ruptura o redefinición de algún procedimiento o la aparición de un concepto emergente que, cuando se pone en práctica, constituye a nuevos esquemas organizacionales que buscan objetivos institucionales” (Ángeles, 2021. p. 33).

Mecanismos: “Es la totalidad que forman los diversos componentes de una estrategia y que se hallan en la disposición propicia para si adecuado funcionamiento” (Munguía, 2021, p. 18).

Métodos de apoyo: “Son los procesos de apoyo a la operación de la I.E que podrían ser responsables del grupo ejecutivo y de gestión” (Ángeles, 2021. p. 29).

Nivel de aprendizaje: “En este nivel las personas aprenden a usar procesos que les ayuden a mejorar la manera de realizar las actividades” (Escobar, 2018. p. 8).

Normas: “Constituyen el marco para mejorar el desempeño general del sistema de gestión de calidad de una institución” (Ángeles, 2021. p. 27).

Objetivo empresarial: “Son resultados, situaciones o estados que una empresa pretende alcanzar o a los que pretende llegar, en un periodo de tiempo a través de los recursos con los que dispone planea disponer” (Vásquez, 2017, p. 7).

Organizaciones educativas: “Son parte de lo que hoy se ha llamado la sociedad del conocimiento” (Ángeles, 2021. p. 12).

Proactividad: “hace referencia a un conjunto diverso de conductas automotivadas y orientadas al cambio que pretenden influir en el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos individuales, grupales u organizacionales” (Salessi, 2017, p. 83).

Proceso operativo: “Son aquellos enfoques que tienen un efecto directo en la satisfacción de las personas, es decir, los estudiantes y sus hogares” (Ángeles, 2021. p. 32).

Responsabilidad Social: “Parte de la base de un compromiso que adquiere la organización para gestionar o hacerse cargo de sus impactos sociales y ambientales” (Henríquez, 2021. p. 74).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Con respecto a la investigación aplicada, Tamayo y Tamayo (2008) plantean que: “Se caracteriza en buscar la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación” (p.69).

En la presente investigación se empleó el tipo de investigación aplicado, dado que se utilizaron los conocimientos ya difundidos para resolver un problema previamente percibido, sin la intención de generar nuevas teorías o conocimientos.

3.1.2 Nivel de Investigación

Con respecto a la investigación correlacional, Velásquez (2009) explica que: “esta tiene como objetivo, medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables” (p. 26).

Teniendo en cuenta tal planteamiento y de acuerdo a los objetivos del presente estudio, la presente investigación fue de nivel correlacional, dado que se llegó a establecer si existe o no una relación importante entre las variables de estudio.

3.1.3 Método de Investigación

A cerca del método de estudio, Behar (2008), plantea que: “El método hipotético-deductivo es uno de los modelos para describir al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas” (p.81).

En la presente investigación se adoptó el método hipotético-deductivo, dado que se plantearon y se validaron hipótesis planteadas como respuestas tentativas a las interrogantes surgidas como problemas de investigación.

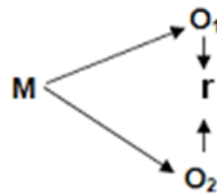
3.1.4 Diseño de Investigación

Según Carrasco (2009): “Los estudios no experimentales son aquellos cuyas variables no se manipulan. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p. 71).

El mismo autor refiere respecto al diseño transversal: “Este diseño se utiliza para hacer estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un determinado tiempo” (p. 72).

En la presente investigación se ha empleado un diseño no experimental de corte transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas, sino que solo se las observó y analizó en su contexto natural y en un determinado momento en el tiempo.

Esquema de la investigación:



Siendo:

M: muestra de estudio

O1: observación de la variable Aprendizaje organizacional

O2: observación de la variable Gestión educativa

r: Correlación entre las variables

3.2 Población y Muestra

3.2.1. Población

Para Sánchez (2018): “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 167).

La población dentro de la presente investigación estuvo compuesta por 63 personas que al año 2022, laboran como personal administrativo y docente de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa. (N=63)

3.2.2. Muestra

Bavaresco (2013) menciona que la muestra “no es más que un subconjunto de la población, con la que se está trabajando” (p. 92).

Dado que la población con la que se cuenta es pequeña y accesible, se realizó un muestreo censal para determinar la muestra, por lo cual se incluyó a toda la población. (n=63).

3.3. Técnica de Instrumento de Recolección de Datos

3.3.1 Técnica

Cabezas, Naranjo y Torres (2018), plantean que: “La encuesta es una técnica propia del diseño de investigación de campo. Generalmente la encuesta se utiliza para indagar, averiguar opiniones, mediante preguntas estructuradas en base a un proceso metódico como es la operacionalización de las variables” (p. 81).

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, dado que se indagó sobre la opinión del personal administrativo y docente referente a las variables estudiadas.

3.3.2 Instrumento

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014): “Un cuestionario es un instrumento conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir; debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 72).

El instrumento que corresponde a la técnica mencionada fue el cuestionario, el cual consta de 36 preguntas cerradas y de carácter positivo, elaboradas en base a los indicadores, con formato individual, coherente y las posibles respuestas fueron cualitativas de escala ordinal, desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.4 Procedimientos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se acudió a la fuente primaria, por lo que se ha procedido a realizar una encuesta personal y aplicada directamente por los investigadores a los 63 trabajadores del personal administrativo y docente, para ello previamente se les informó que la encuesta era de carácter anónima, y que debían responder con total libertad.

3.5 Tratamiento de los Datos

Para el tratamiento de los datos, la información obtenida se ordenó y clasificó en tablas de Ms Excel de acuerdo a las dimensiones e indicadores planteadas en el cuadro de operacionalización de variables. De los datos clasificados, se realizó el respectivo procesamiento estadístico a través del software SPSS versión 25, generándose tablas de frecuencias y gráficos de barras y diagramas circulares que han facilitado la interpretación y el análisis de los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Resultados de la evaluación del instrumento

Con el propósito de medir el grado de confiabilidad del cuestionario - encuesta, se ha evaluado su nivel de consistencia interna, por lo que se consideró conveniente realizar a un sondeo piloto a un grupo de 15 trabajadores de Institución Educativa Privada ADUNI – Pucallpa. Se ha empleado como parámetro de evaluación al coeficiente alfa de Cronbach (α), el cual ha permitido cuantificar el grado de correlación existente entre los 36 ítems del cuestionario. Los resultados de tal evaluación se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,772 | ,790 | 36 |

Fuente: SPSS v.25

Interpretación

Debido a que el coeficiente alfa de Cronbach resultó 0,772 y siendo evidente que es mayor al valor mínimo de confiabilidad (0,700), para el presente análisis se puede considerar que el instrumento utilizado es confiable, lo cual significa que, en caso de aplicarse reiterativamente a un mismo elemento de la muestra, se obtendrían resultados iguales o muy cercanos, por lo que puede inferirse que dicho cuestionario ha medido lo que genuinamente se pretendió medir.

4.1.2. Resultados de la Aplicación del Instrumento

Las respuestas brindadas por los trabajadores ediles encuestados, se codificaron como valores ordinales del 1 al 5, siguiendo el criterio de la escala de Likert, esto con la finalidad de procesarlos con mayor facilidad empleando un programa estadístico y consiguiendo tablas y figuras propias de la estadística descriptiva. Dichos resultados se presentan en las tablas siguientes numeradas del 2 al 37.

Tabla 2

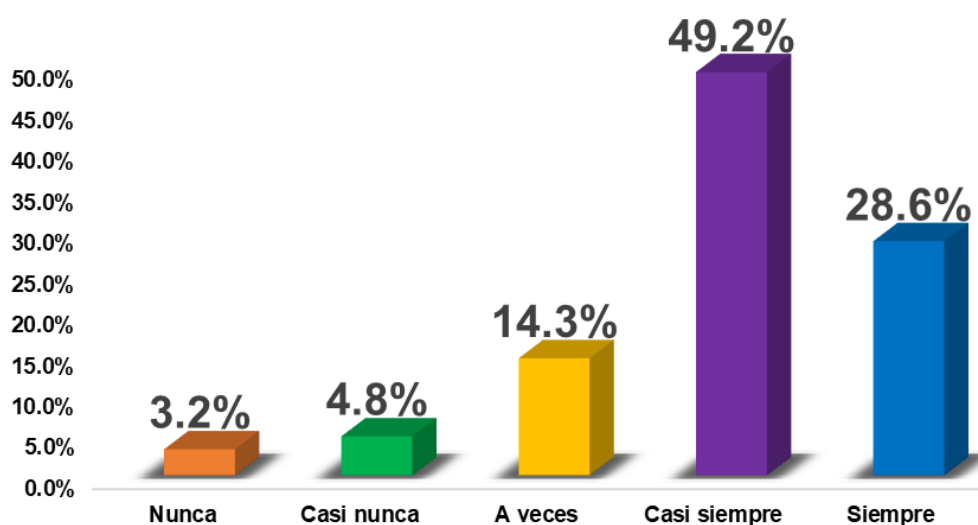
P1. ¿Considera que una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 3 | 4.8% |
| A veces | 9 | 14.3% |
| Casi siempre | 31 | 49.2% |
| Siempre | 18 | 28.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 1

P1. ¿Considera que una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 2 figuras 1 podemos observar que, de 63 trabajadores encuestados del área académica y administrativa de la institución educativa, el 28% representando a 18 de ellos consideran que siempre una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución, y esto es muy cierto ya que con una actitud de ese tipo ayuda a mejorar de muchos aspectos las gestiones educativas, por otro lado tenemos a 31 encuestados representando al 49% los cuales afirman que casi siempre las gestiones educativas mejoran con una actitud proactiva, un 14.3% están mencionando que a veces si mejora la gestión, lo que quiere decir que existen 9 trabajadores que tienen otra idea de cómo mejorar la gestión complementada con una actitud proactiva, de otra perspectiva el 4.8% representado por 3 encuestados nos dicen que casi nunca ayuda a la mejora, puede ser por diferentes factores lo que les lleva a tal criterio; con un porcentaje no muy llamativo tenemos a 2 encuestados los cuales son el 3.2% los que consideran que nunca mejora la gestión educativa con una actitud proactiva, debido a que pueden tener un diferente sistema o tenemos un mejor método para ello.

Tabla 3

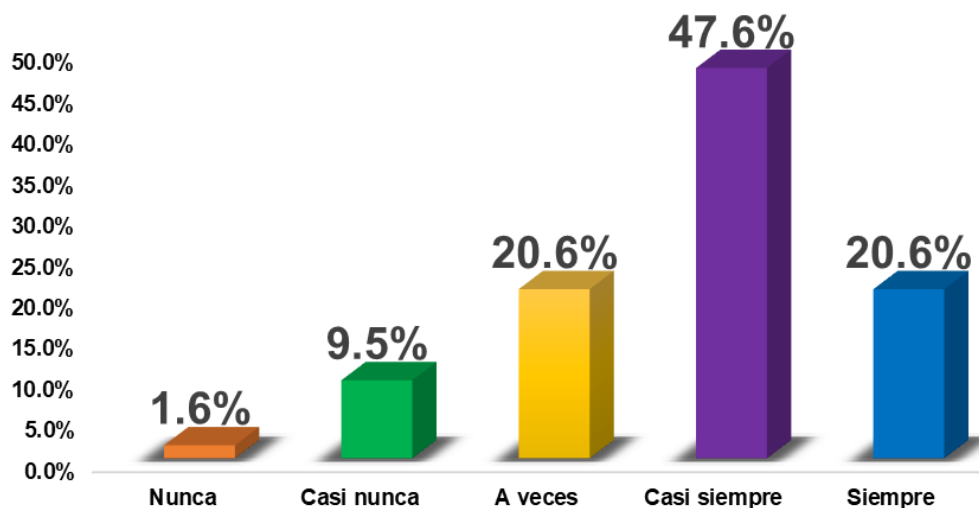
P2. ¿Considera que asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 13 | 20.6% |
| Casi siempre | 30 | 47.6% |
| Siempre | 13 | 20.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 2

P2. ¿Considera que asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 2 apreciamos que el 28% de los encuestados representado por 18 trabajadores afirman que siempre al asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos, un porcentaje bajo de nuestro total de muestra; sin embargo, el porcentaje más alto de la encuesta asciende al 47.6% representando a 30 encuestados los que aseguran que casi siempre asumir una actitud creativa y perseverante ayuda a mejorarlo y esto es muy cierto, ya que como administrativos y docentes a cargo de la enseñanza de la sabiduría de los escolares no pueden decaer ante un problema ya sea interno o externo, deben de mostrar una actitud positiva ante todo y brindar soluciones inmediatas para culminar con el problema; con la mitad del anterior personaje tenemos a los 13 trabajadores representando al 20.6% de ellos, los cuales mencionan que a veces mostrar una actitud positiva ante un problema ayuda a solucionarlo; por otro lado la suma de dos escalas la cual asciende al 11.1% representando a 7 encuestados los que mencionan que nunca y casi nunca ayuda a

resolver un problema asumiendo una actitud creativa, mucho de que cuestionarnos la gestión que ellos proyectan verdad, pero con un poco de concientización todos asumirán que una actitud creativa y perseverante ayuda a solucionar un problema.

Tabla 4

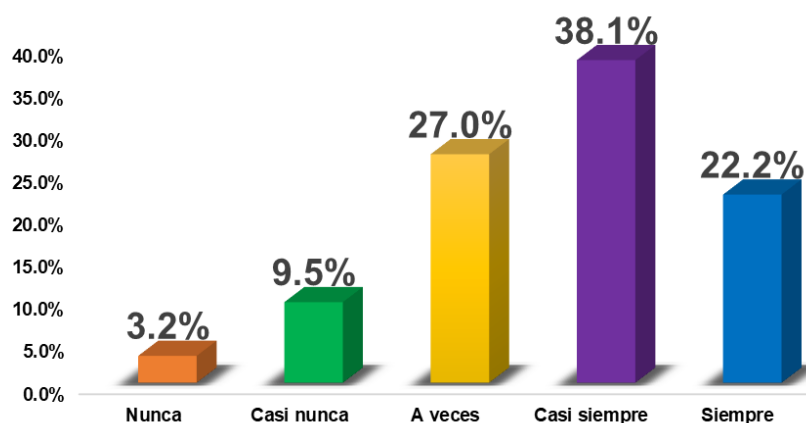
P3. ¿Considera que la inclusión de la opinión de los trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 17 | 27.0% |
| Casi siempre | 24 | 38.1% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 3

P3. ¿Considera que la inclusión de la opinión de los trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3 observamos que el 60.3% de total de los encuestados nos afirman ellos consideran que siempre y casi siempre la inclusión de la opinión de los

trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo, lo cual es muy cierto ya que al incluir la opinión de los demás estas logrando una idea en grupo un plan en grupo que ellos van a respetar porque hay un acuerdo con todas las ideas incluidas, es por ello que los 38 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 27% tenemos a 17 trabajadores que nos dicen que a veces si impulsa a un compromiso laboral el incluir las ideas de todos, no es una cifra alarmante al igual que el 12.7% que es la suma de los 8 trabajadores los que no están de acuerdo con la inclusión de los trabajadores, lo que da a entender que ellos se comprometen con el trabajo por si solos, tienen una diferente motivación.

Tabla 5

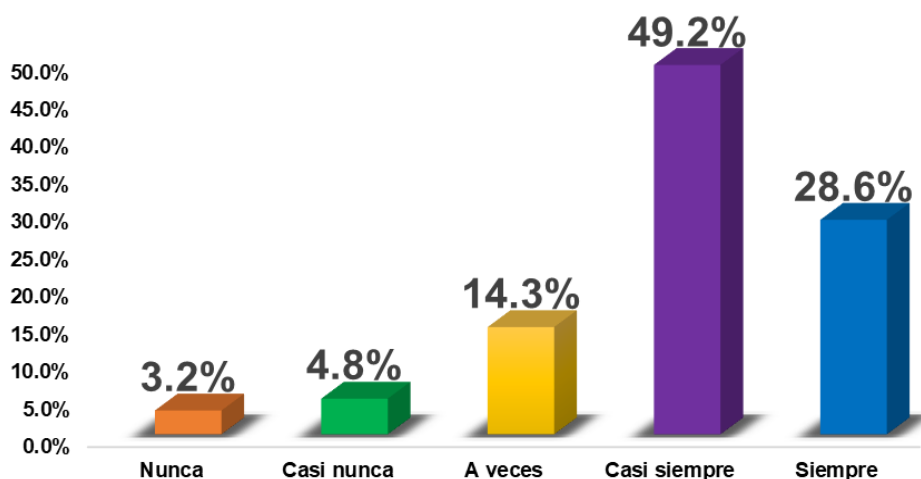
P4. ¿Cree que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 3 | 4.8% |
| A veces | 9 | 14.3% |
| Casi siempre | 31 | 49.2% |
| Siempre | 18 | 28.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 4

P4. ¿Cree que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo?



Interpretación:

Dentro de la tabla 5 figura 4 podemos apreciar que el 28.6% de los encuestados afirman que siempre creen que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo, lo cual es cierto ya que al otorgarle un reconocimiento por su buena labor al trabajador va a hacer que impulse a que lo replique para conseguir un nuevo reconocimiento, los 18 trabajadores que respondieron que siempre impulsa un reconocimiento es porque ellos tienen esa motivación, similar al 49% de ellos que consideraron que esto se da casi siempre, estos 31 trabajadores tienen esa motivación de reconocimiento laboral por su buen desempeño; el 14,3% mencionan que a veces si tienen una el compromiso con el trabajo para llegar a un reconocimiento; el 4.8% representando a 5 trabajadores encuestados nos dicen que casi nunca reciben algún tipo de reconocimiento, mientras que el 3,2% afirma que nunca sucede esto.

Tabla 6

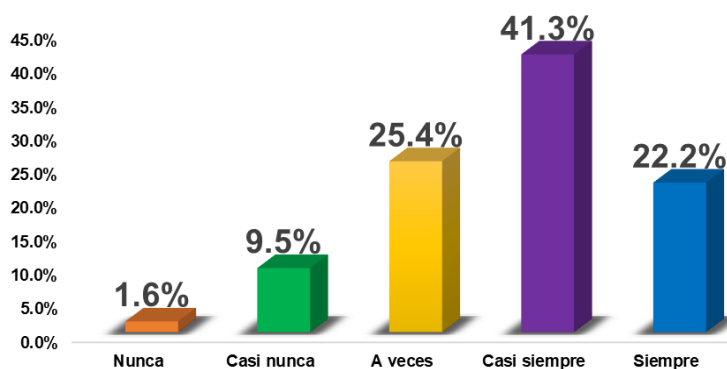
P5. ¿Cree usted que estar dispuesto al cambio es sentirse estimulado y retado por el cambio?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 16 | 25.4% |
| Casi siempre | 26 | 41.3% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 5

P5. ¿Cree usted que estar dispuesto al cambio es sentirse estimulado y retado por el cambio?



Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la tabla 6 figura 5 observamos que el 63,5% de total de los encuestados nos afirman que ellos consideran que siempre y casi siempre al momento de estar dispuestos al cambio hace que se sientan estimulados y a la vez retados al mismo cambio de esta manera los impulsan el compromiso que se ve reflejado en la buena labor que realizan dentro de la institución educativa, mediante el cual integran sus conocimiento y experiencias, de esa manera realizan la distribución de trabajos de manera equitativa de acuerdo a las cualidades que poseen, y logrando una buena coordinación. Es por ello que los 40 trabajadores nos reflejan una respuesta positiva; con el 25,4% tenemos a 16 trabajadores que nos dicen que a veces están dispuestos a estas variables, del sentirse estimulado y retados al cambio, por otro lado, un 11,1% que es la suma de los 7 trabajadores los que mencionan que no son partícipes del compromiso del cambio y estimulación.

Tabla 7

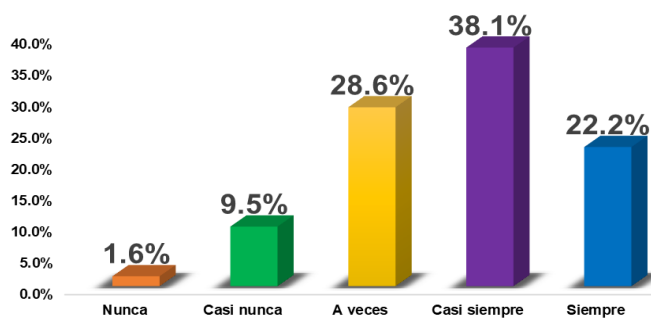
P6. *¿Considera que estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar los convencionalismos?*

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 18 | 28.6% |
| Casi siempre | 24 | 38.1% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 6

P6. *¿Considera que estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar los convencionalismos?*



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7 figura 6 observamos que el 60.3% de total de los encuestados nos afirman que ellos consideran que siempre y casi siempre que al estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar al convencionalismo, muy cierto ya al intentar nuevas cosas y no realizar lo rutinario uno se pone a prueba frente a las distintas situaciones que se realizan, es por ello que los 38 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 28,6% tenemos a 18 trabajadores que nos dicen que a veces consideran realizar un cambio significativo lo que impulsa a un compromiso frente al convencionalismos y riesgos significativos, no es una cifra alarmante al igual que el 11,1% que es la suma de los 7 trabajadores los que no están de dispuestos a tomar riesgos y retar lo convencional, lo que da a entender que ellos no se sienten preparados para cambiar lo rutinario.

Tabla 8

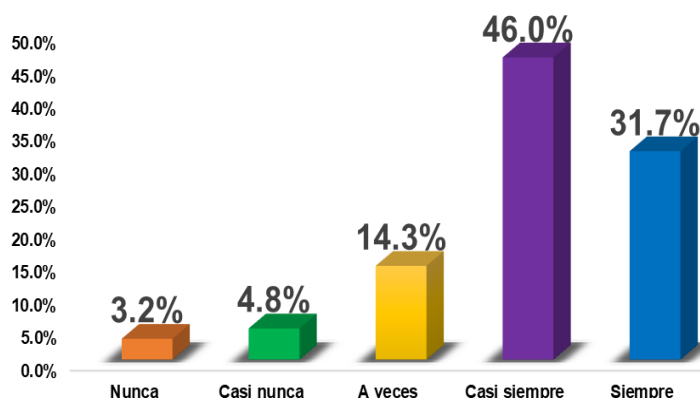
P7. ¿Cree que la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 3 | 4.8% |
| A veces | 9 | 14.3% |
| Casi siempre | 29 | 46.0% |
| Siempre | 20 | 31.7% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 7

P7. ¿Cree que la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa?



Interpretación:

En la tabla 8 figura 7 observamos que el 77,7% de total de los encuestados nos afirman ellos consideran que siempre y casi siempre la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa ya que de esta manera se pueden compartir las ideas, conocimiento y opiniones, lo cual es muy cierto ya que al incluir la gestión educativa se logra tener un buen desempeño en la función en la que se enfoque cada uno, por ello que los 49 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 14,3% tenemos a 9 trabajadores que nos dicen que a veces piensan que una cultura organizacional puede fortalecer los lazos de identidad en la gestión educativa, no es una cifra alarmante al igual que el 8.0% que es la suma de los 5 trabajadores los que no creen que por la cultura organizacional se pueden fortalecer lazos de identidad en la gestión educativa, lo que da a entender que tienen otro tipo de creencias con respecto a la cultura organizacional.

Tabla 9

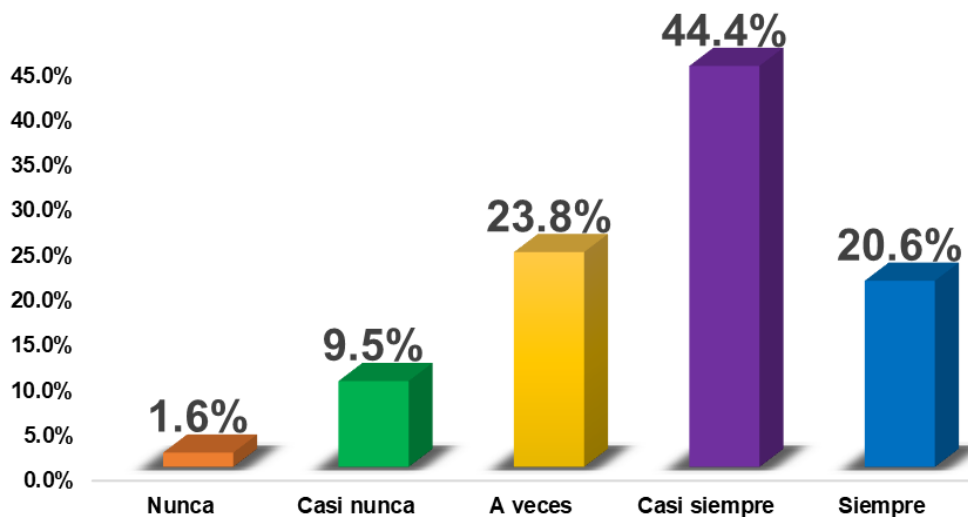
P8. ¿La cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 15 | 23.8% |
| Casi siempre | 28 | 44.4% |
| Siempre | 13 | 20.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 8

P8. ¿La cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 8 figura 7 observamos que el 65,0% de total de los encuestados nos afirman ellos consideran que siempre y casi siempre la cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores, de esta manera con técnicas y elementos se pueden generar un buen trabajo, lo cual es muy cierto ya que al incluir la cultura organizacional se logra tener un buen desempeño mediante las ideas, conocimiento y opiniones, por ello que los 41 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 23,8% tenemos a 15 trabajadores que nos dicen que a veces piensan que una cultura organizacional puede promover un sentido de identidad que lleven al compromiso de los colaboradores, no es una cifra alarmante al igual que el 11,1% que es la suma de los 7 trabajadores los que no creen que por la cultura organizacional se pueden transmitir un sentido de identidad mediante un compromiso.

Tabla 10

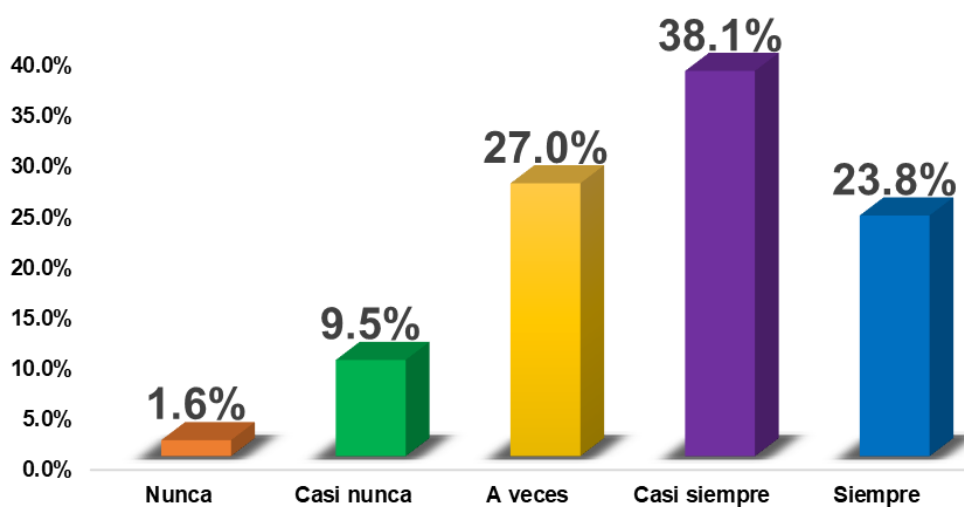
P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 17 | 27.0% |
| Casi siempre | 24 | 38.1% |
| Siempre | 15 | 23.8% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 9

P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10 figura 9 observamos que el 61,9% de total de los encuestados nos afirman ellos consideran que siempre y casi siempre consideran que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización, puesto

que gracias a ellos se establece una mejor planeación, a través de una adecuada disposición y relación de los recursos de la organización, lo cual es muy cierto ya que se ve reflejado en la institución, es por ello que los 39 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 27% tenemos a 17 trabajadores que nos dicen que a veces si consideran la relación del objetivo empresarial con los propósitos, no es una cifra alarmante al igual que el 11,1% que es la suma de los 7 trabajadores los que no están de acuerdo que los objetivos empresariales se relacionen directamente con los propósitos de la, lo que da a entender que ellos piensan que los objetivos empresariales es un tema distinto al propósito de la organización.

Tabla 11

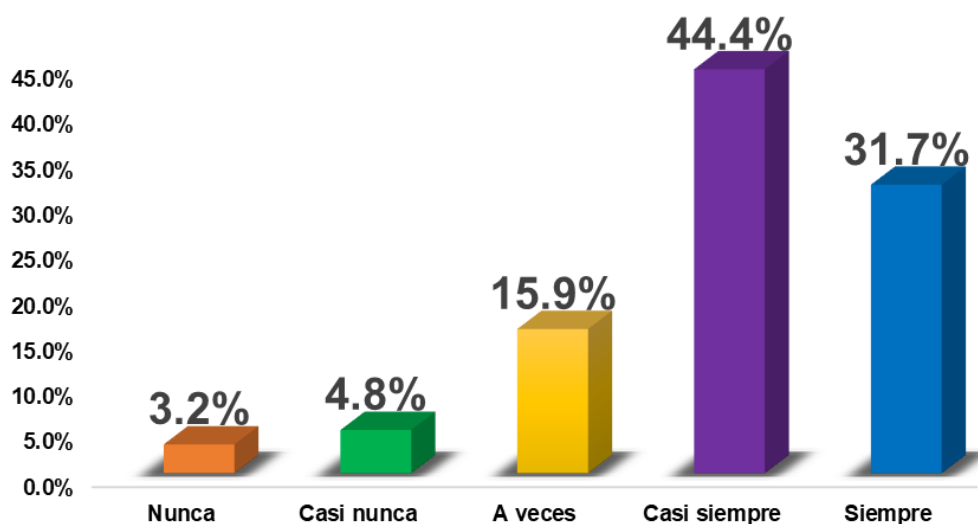
P10. ¿Los objetivos empresariales permiten planes estratégicos?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 3 | 4.8% |
| A veces | 10 | 15.9% |
| Casi siempre | 28 | 44.4% |
| Siempre | 20 | 31.7% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 10

P10. ¿Los objetivos empresariales permiten planes estratégicos?



Interpretación:

En la tabla 11 figura 10 observamos que el 76,1% de total de los encuestados nos afirman ellos consideran que siempre y casi siempre los objetivos empresariales permiten planes estratégicos, lo cual es muy cierto ya que se pueden alcanzar las metas y establecer la manera en que esas decisiones se transformen en acciones que aporte mucho a la institución, es por ello que los 48 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 15,9% tenemos a 10 trabajadores que nos dicen que a veces los objetivos empresariales permiten planes estratégicos, no es una cifra alarmante al igual que el 8,0% que es la suma de los 5 trabajadores los que no están de acuerdo con que los objetivos empresariales pues permiten realizar planes estratégicos, lo que da a entender que los objetivos empresariales no necesariamente ayuden a generar planes estratégicos.

Tabla 12

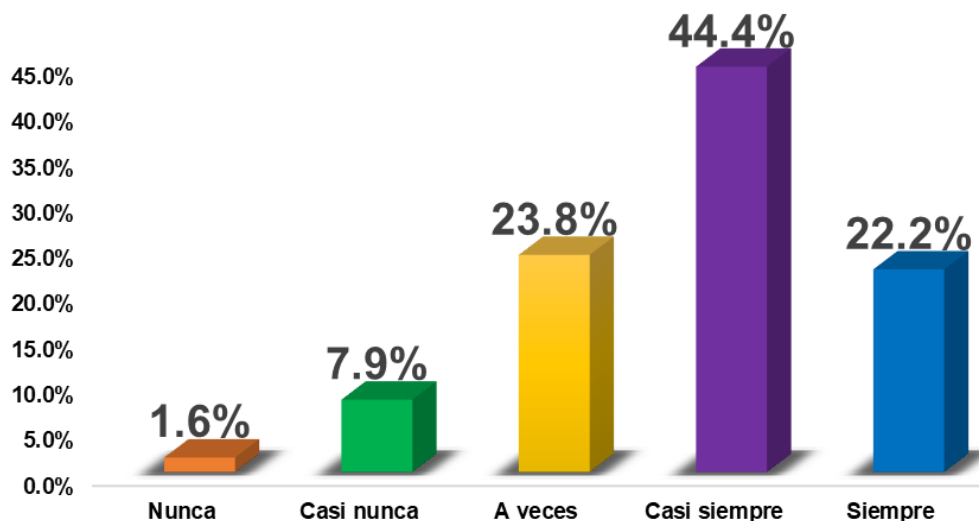
P11. ¿Usted cree que la responsabilidad social es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 5 | 7.9% |
| A veces | 15 | 23.8% |
| Casi siempre | 28 | 44.4% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 11

P11. ¿Usted cree que la responsabilidad social es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea?



Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la tabla 12 y figura 11, se nota que un 66.6% de los encuestados creen que siempre y casi siempre la responsabilidad social es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea, esto debido a que en la actualidad están empezando a aumentar lo que son las organizaciones con principios relacionados al bien social, es decir, que están establecen como parte de sus objetivos y acciones brindar donaciones a organizaciones no gubernamentales (ONG), la participación en programas voluntarios, entre demás acciones, siendo este hecho motivo para que 42 trabajadores afirmen con total seguridad su respuesta positiva; con el 23.8% tenemos a 15 trabajadores que nos comentan que solo a veces la institución asume este tipo de compromiso; mientras que el 9.5% lo cual representa a 6 trabajadores, perciben que casi nunca y nunca sucede esto.

Tabla 13

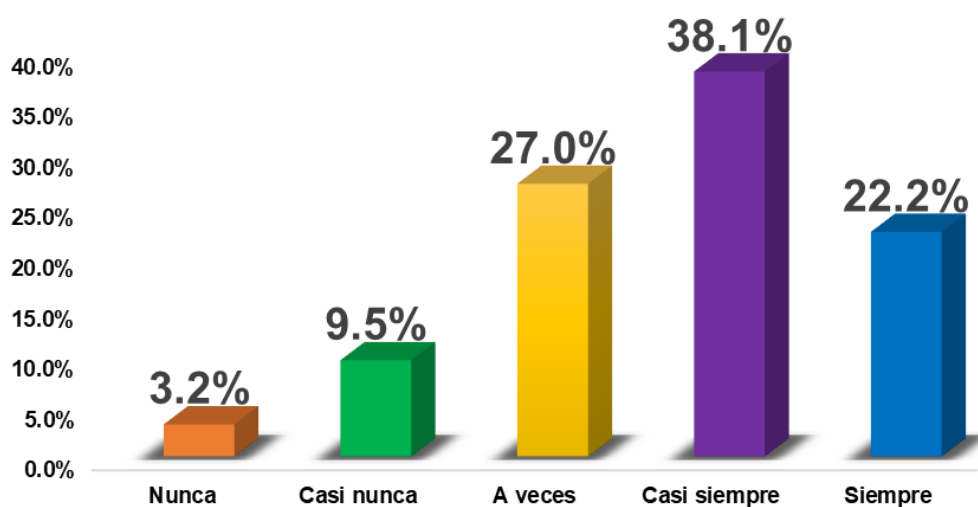
P12. ¿La responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 17 | 27.0% |
| Casi siempre | 24 | 38.1% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 12

P12. ¿La responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad?



Elaboración propia

Interpretación:

Dentro de la tabla 13 y figura 12, se observa que un 60.3% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre la responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad, lo cual tiene un punto acertado,

ya que la responsabilidad en la actualidad esta y seguirá adquirir un papel fundamental dentro de las organizaciones, dado que se está tratando de prestar más atención al bienestar del ambiente y las personas, siendo esta la razón por la cual 38 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 27% tenemos a 17 trabajadores que nos comentan que esto tiende a ocurrir solo a veces; mientras que el 12.7% lo cual representa a 8 trabajadores, perciben que casi nunca y nunca que la responsabilidad ejercida por la institución está contribuyendo con la mejora de la salud y bienestar social.

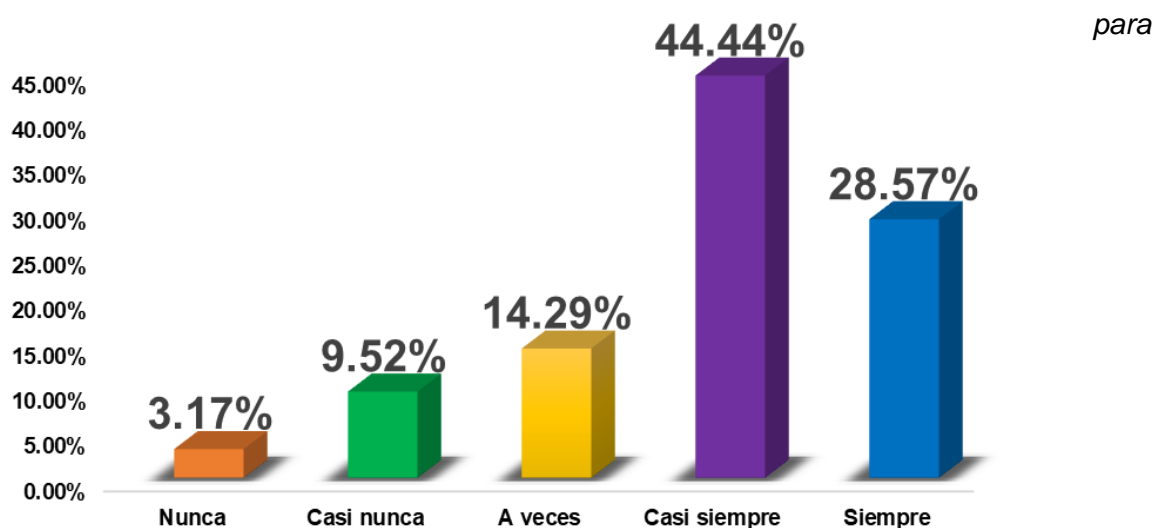
Tabla 14

P13. ¿Considera que al intercambiar información se adquieren conocimientos para solucionar posibles problemas?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 9 | 14.3% |
| Casi siempre | 28 | 44.4% |
| Siempre | 18 | 28.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 13



Interpretación:

Analizando la tabla 14 y figura 13, se nota que un 73% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre al intercambiar información se adquieren conocimientos para solucionar posibles problemas, siendo este muy cierto, ya que conseguir conocimiento o información que no conocías genera que se amplíen los panoramas sobre cómo actuar, atender o resolver, debido a eso es que 46 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 14.2% tenemos a 9 trabajadores que nos cuentan que solo a veces obtienen mejores resultados en la resolución de problema al intercambiar información; mientras que el 12.7% lo cual representa a 8 trabajadores, perciben que casi nunca y nunca el intercambio de información genera que los trabajadores sean capaces de solucionar de maneja objetiva algunos problemas.

Tabla 15

P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?

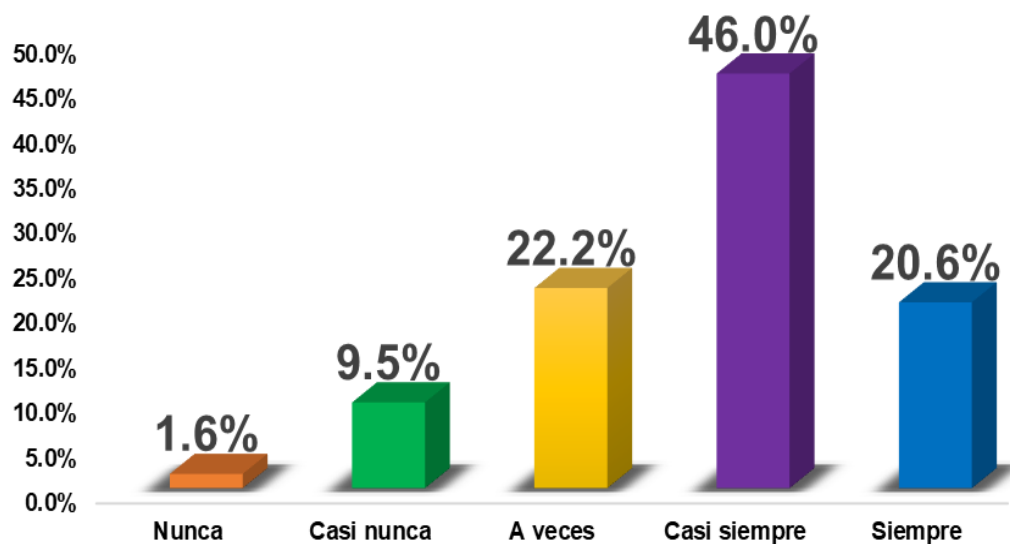
P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 14 | 22.2% |
| Casi siempre | 29 | 46.0% |
| Siempre | 13 | 20.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 14

P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?



Elaboración propia

Interpretación:

Dentro de la tabla 15 y figura 14, se evidencia que un 66.6% de los encuestados creen que siempre y casi siempre se debe establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información, lo que es una idea muy acertada, dado que al implantar dentro de la institución este tipo estrategias generara que las información que se necesite pueda ser más fácil de conseguir, por tal motivo es que 42 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 22.2% tenemos a 14 trabajadores que nos cuentan que solo a veces se hace uso de estos mecanismos de intercambio de información; mientras que el 11.1% que es lo equivalente a 7 trabajadores, señalan que casi nunca y nunca se ha mostrado un beneficio por parte de los actividades y mecanismos antes mencionado.

Tabla 16

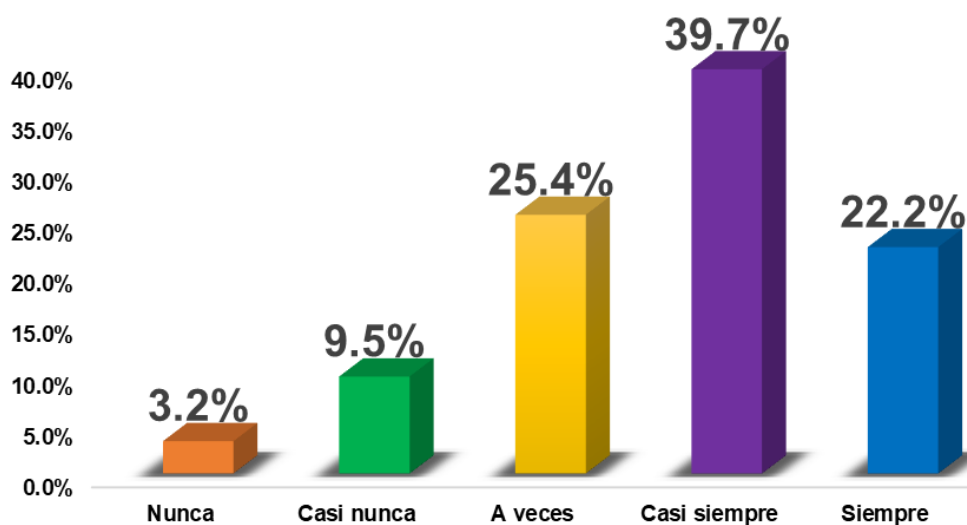
P15. ¿Considera que las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 6 | 9.5% |
| A veces | 16 | 25.4% |
| Casi siempre | 25 | 39.7% |
| Siempre | 14 | 22.2% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 15

P15. ¿Considera que las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás?



Elaboración propia

Interpretación:

A partir de la tabla 16 y figura 15, se observa que un 61.9% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás, siendo esto muy cierto, dado que desarrollar

la sinergia en la institución implica la realización del trabajo de manera conjunta entre sus colaboradores, por tal motivo es que 39 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 25.4% tenemos a 16 trabajadores que nos cuentan que solo a veces se obtienen este tipo de resultados; mientras que el 12.7% que representa a 8 trabajadores, responden que casi nunca y nunca se percibe que la sinergia sea útil para generar una colaboración efectiva entre los trabajadores.

Tabla 17

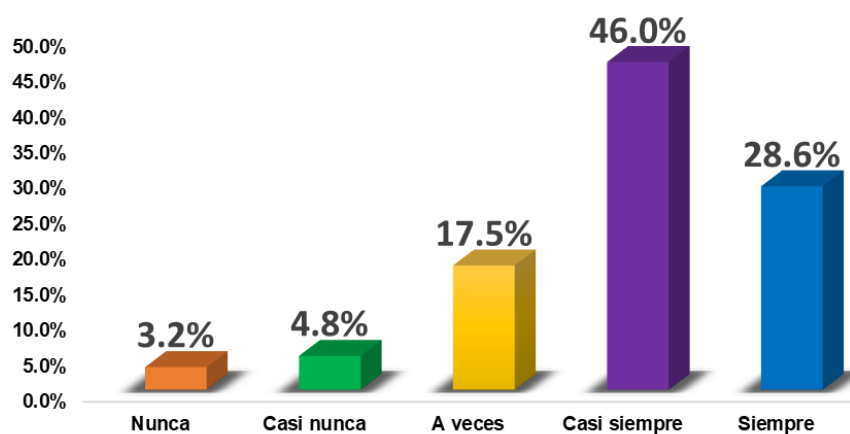
P16. ¿El trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3.2% |
| Casi nunca | 3 | 4.8% |
| A veces | 11 | 17.5% |
| Casi siempre | 29 | 46.0% |
| Siempre | 18 | 28.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 16

P16. ¿El trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 16, se nota que un 74.6% de los encuestados creen que siempre y casi siempre trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia, lo cual es muy cierto, ya que trabajar conjuntamente produce que los colaboradores de la institución puedan interactuar más y comparar ideas que contribuyan con la mejora de la institución, debido a esto es que 47 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 17.5% tenemos a 11 trabajadores que nos cuentan que solo a veces ocurre un trabajo en conjunto entre los colaboradores de la institución; mientras que el 8% que es lo equivalente a 5 trabajadores, indican que casi nunca y nunca el trabajo en equipo contribuye con la sinergia dentro de la institución, dado que este grupo de encuestado percibe obtener mejores resultados a través del trabajo individual.

Tabla 18

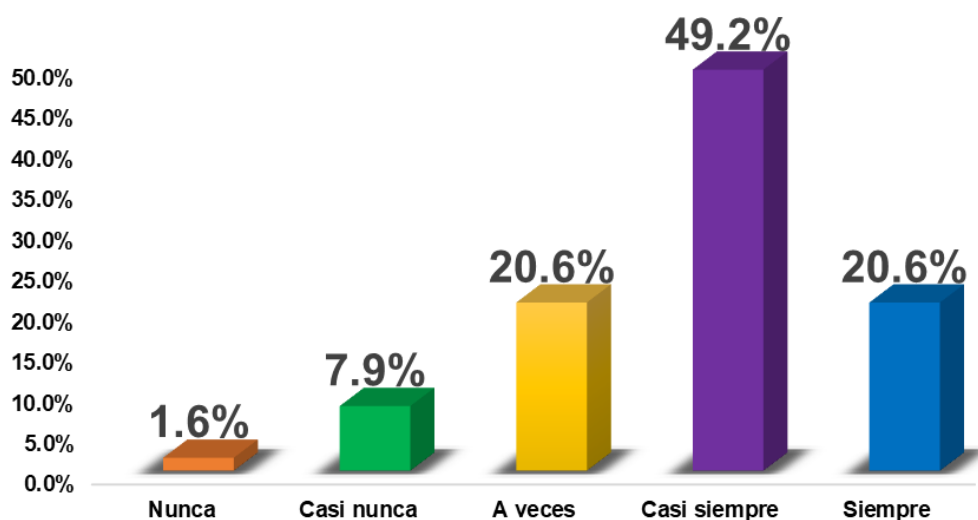
P17. ¿Usted cree que con buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 5 | 7.9% |
| A veces | 13 | 20.6% |
| Casi siempre | 31 | 49.2% |
| Siempre | 13 | 20.6% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 17

P17. ¿Usted cree que con buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos?



Elaboración propia

Interpretación:

Dentro de la tabla 18 y figura 17, se nota que un 69.8% de los encuestados creen que siempre y casi siempre con una buena cooperación entre los integrantes de un equipo se consiguen resultados positivos, lo cual es muy cierto, ya que actualmente entre todas las organizaciones se están notando resultados excelentes cuando se involucra el trabajo en equipo, es por eso al fomentar una cooperación entre los trabajadores de la institución provocara la obtención excelentes resultados en el ámbito educativo, por tal motivo es que 43 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 20.6% tenemos a 13 trabajadores que nos cuentan que solo a veces se muestra cierta cooperación entre los trabajadores; mientras que el 9.5% que es lo equivalente a 6 trabajadores, indican que casi nunca y nunca se impulsa ni se muestra ciertas actitudes colaborativas entre los trabajadores, es decir, que ellos no perciben un buen desempeño en lo que respecta al trabajo en equipo.

Tabla 19

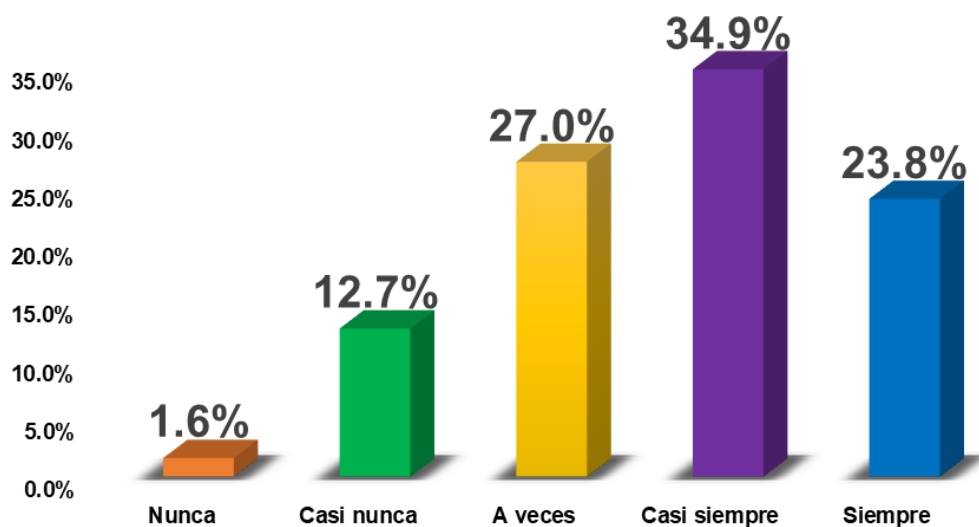
P18. ¿El promover el dialogo y el escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 1 | 1.6% |
| Casi nunca | 8 | 12.7% |
| A veces | 17 | 27.0% |
| Casi siempre | 22 | 34.9% |
| Siempre | 15 | 23.8% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 18

P18. ¿El promover el dialogo y el escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados?



Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la tabla 19 y la figura 18, se observa que el 58.7% del total de encuestados afirman que siempre y casi siempre promover el dialogo y escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados, lo cual son acciones positivas, ya que fomentar el dialogo y escucha activa entre los trabajadores generara que ellos tengan

la confianza de poder exponer sus ideas para una mejora lograr una mejora dentro de la institución, es en ese contexto que los 37 trabajadores afirman con total seguridad su respuesta positiva; con el 27% tenemos a 17 trabajadores que nos dicen que a veces se impulsa este tipo de acciones; mientras que el 14.3% que es la suma de 9 trabajadores, señalan que los casi nunca y nunca se desarrolla la comunicación pacífica ni mucho menos se le presta atención a los trabajadores, es decir, que se toman en cuenta los pensamientos de estos.

Tabla 20

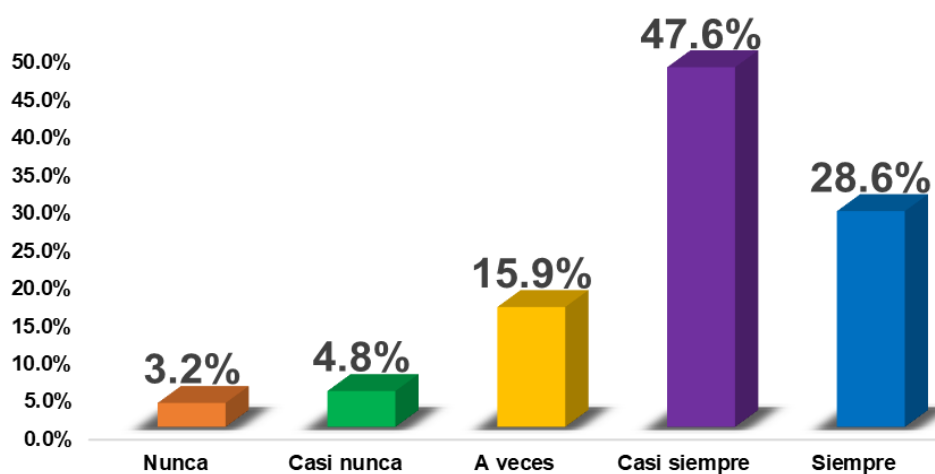
P19. ¿Considera que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en proceso de enseñanza?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 3 | 5% |
| A veces | 10 | 16% |
| Casi siempre | 30 | 48% |
| Siempre | 18 | 29% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 19

P19. ¿Considera que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en proceso de enseñanza?



Elaboración propia

Interpretación:

Se muestran en la tabla 20 y figura 19, los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, sobre si consideran que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en los procesos de enseñanza, a lo que el 29% opina que estos objetivos siempre son necesarios para establecer los criterios de selección, mientras que el 48% cree que casi siempre es de ayuda para establecerse una base de criterios para la selección de los procesos de enseñanza; siendo esta la opinión mayoritaria de los trabajadores. Como resultados regulares se obtuvo que el 16% opina que casi siempre son una base estos objetivos mencionados, siendo una cantidad importante de trabajadores que consideran regular el desempeño de los objetivos en los procesos de enseñanza, sin embargo, como resultados no favorables se muestra que el 3% y el 5% opinan que estos objetivos no son una base para establecer los procesos de enseñanza nunca y rara vez respectivamente, dando una opinión negativa a los objetivos y su finalidad por la cual fueron planteados para el área del desarrollo académico.

Tabla 21

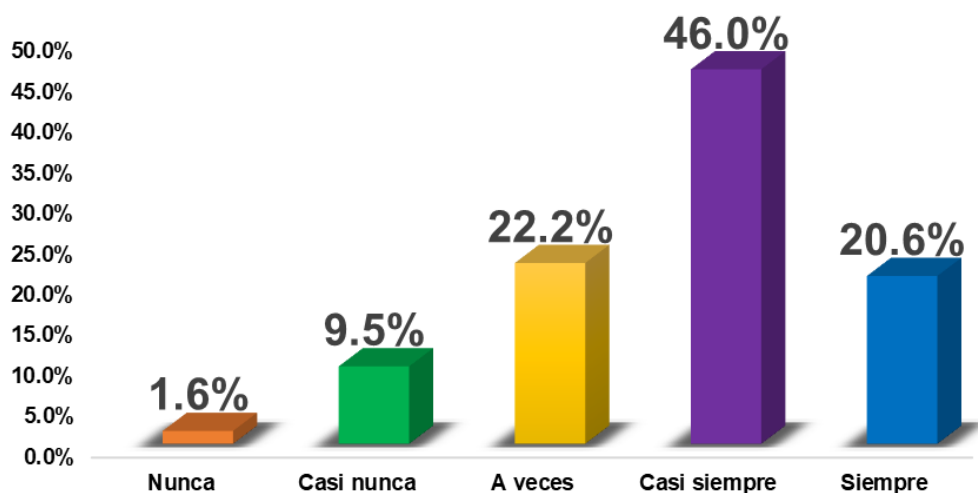
P20. ¿Cree que los objetivos constituyen la conducta final que el alumnado participante deberá alcanzar al final de la acción formativa?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 6 | 10% |
| A veces | 14 | 22% |
| Casi siempre | 29 | 46% |
| Siempre | 13 | 21% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 20

P20. ¿Cree que los objetivos constituyen la conducta final que el alumnado participante deberá alcanzar al final de la acción formativa?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 21 y en figura 20, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, respecto a sobre si ellos creen que los objetivos constituyen la conducta final del alumnado para alcanzar al final una acción formativa en ellos, a lo que el 20,6% considera que estos objetivos siempre son para la formativa del alumnado, mientras que el 46% cree que casi siempre ocurre este desarrollo formativo en el alumnado, siendo el porcentaje y opinión mayoritaria por parte de los trabajadores de una institución educativa. Se obtuvo también que el 22,2% tiene una opinión regular respecto a los objetivos y la relación que obtienen con la conducta final mencionando que a veces son estos los que les ayuda a alcanzar una acción formativa final. Sin embargo, como resultados no tan favorables se muestra al 9,5 % que opina que rara vez se constituye esta conducta final debido a los objetivos y el 1,6% opina que nunca, mencionando una respuesta negativa rotunda respecto a la relación de los objetivos con la conducta formativa final del alumnado en la institución educativa.

Tabla 22

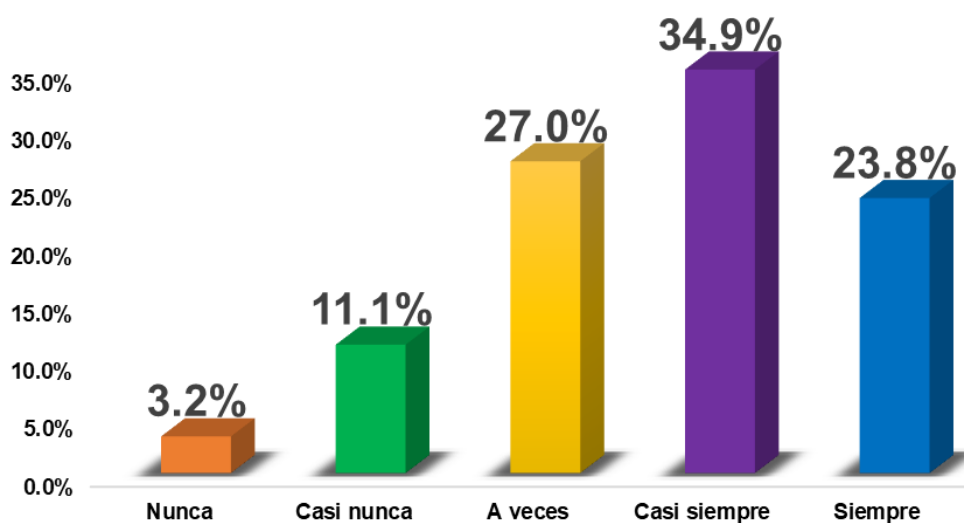
P21. ¿Las actividades de mediación se relacionan con la formación de alumnos mediadores que actúen en casos de conflictos en la I.E?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 7 | 11% |
| A veces | 17 | 27% |
| Casi siempre | 22 | 35% |
| Siempre | 15 | 24% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 21

P21. ¿Las actividades de mediación, se relacionan con la formación de alumnos que actúan en los casos de conflictos en la I.E?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 22 y en la figura 21, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, respecto a su opinión sobre las actividades de mediación y su relación con la formación de alumnos mediadores de conflictos en la I.E., a lo cual se obtuvo los siguientes resultados, se muestra

que el 24% opina que siempre las actividades de mediación dan resultados en los alumnos, mientras que el 35% opina que casi siempre, siendo el mayor resultado de la encuesta cree que estas actividades crean alumnos mediadores de conflictos en la I.E. También se muestra que el 27% de los trabajadores encuestados opina que a veces da frutos estas actividades mediadoras en la institución para los alumnos. Sin embargo, también se obtuvo resultados no favorables, donde se muestra que el 3% y el 11% opina que nunca y rara vez, respectivamente, muestran una relación las actividades de mediación con los resultados en los alumnos crenado mediadores de conflictos dentro de la institución.

Tabla 23

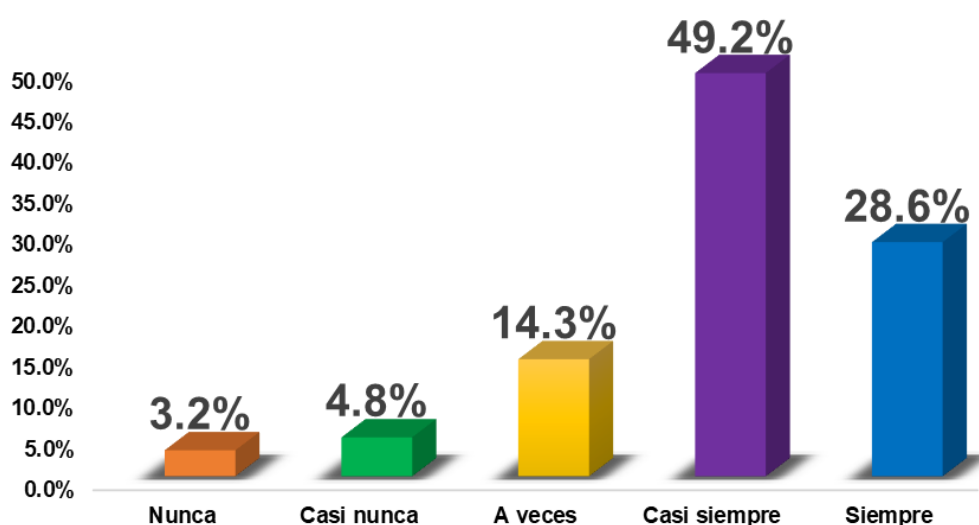
P22. ¿Cree que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 3 | 5% |
| A veces | 9 | 14% |
| Casi siempre | 31 | 49% |
| Siempre | 18 | 29% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 22

P22. ¿Cree que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación?



Interpretación:

Según la tabla 23 y en la figura 22, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, en la cual mencionan su opinión sobre si creen que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación, a lo cual se obtuvo que el 28,6% opina que siempre el mediador debe reunir siquiera los requisitos mínimos de formación para un buen desarrollo de su cargo en la I.E, mientras que el 49,2% opina que casi siempre es necesario que el mediador reúna los requisitos de formación mínimos, siendo esta la opinión mayoritaria de los trabajadores encuestados. Se muestra como resultados regulares el 14,3% que considera que estos requisitos mínimos que deben obtener los mediadores son esencial a veces, sin embargo, también se obtuvieron opiniones representadas en el 3,2% y el 4,8% que mencionan que nunca y casi nunca respectivamente estos requisitos mínimos son esenciales para los mediadores dentro de la I.E.

Tabla 24

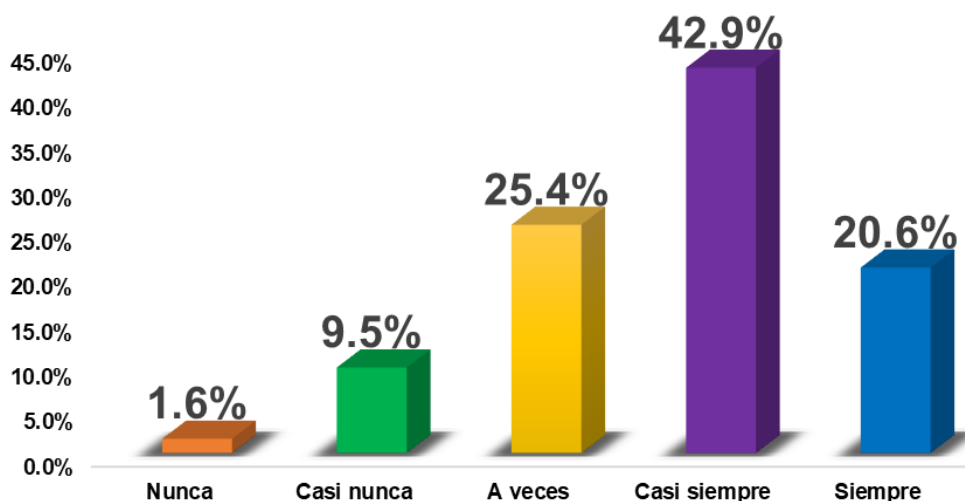
P23. ¿Las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 6 | 10% |
| A veces | 16 | 25% |
| Casi siempre | 27 | 43% |
| Siempre | 13 | 21% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 23

P23. ¿Las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza?



Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la tabla 24 y en la figura 23, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, el cual refleja su opinión sobre si las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza. A lo cual se mostraron según los resultados que la opinión del 20,6% considera que siempre las estrategias que se prevén son las acciones utilizadas para obtener una mejor enseñanza, mientras que el 42,9% opina que estas acciones casi siempre son las definen una mejor enseñanza a los alumnos, siendo la opinión de la mayoría de los encuestados, por otra parte el 25,4% considera que estas estrategias son las que definen una enseñanza de calidad a veces y que estas acciones son las que brindan mejores resultados en ciertas ocasiones. Sin embargo, se muestra como resultados no favorables la opinión del 9,5% mencionando que casi nunca las estrategias son las que prevén una mejor enseñanza, mientras que el 1,6% afirmó que nunca son necesarias estas estrategias para una mejor enseñanza de calidad.

Tabla 25

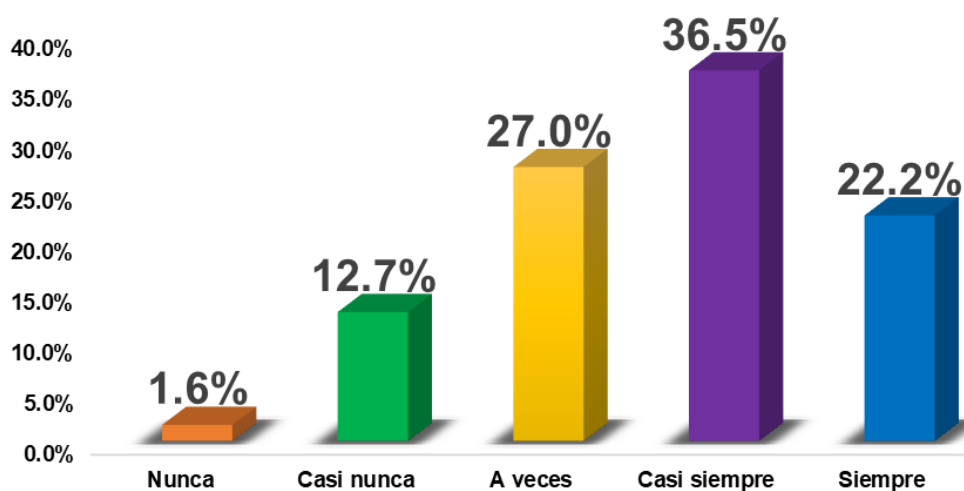
P24. ¿El medir y evaluar el conocimiento adquirido trata de que los alumnos puedan desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 8 | 13% |
| A veces | 17 | 27% |
| Casi siempre | 23 | 37% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 24

P24. ¿El medir y evaluar el conocimiento adquirido trata de que los alumnos puedan desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 25 y en la figura 24, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, se muestra la opinión sobre si el medir y evaluar los conocimientos adquiridos

por los alumnos puede ayudarlos a desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico, a lo que se obtuvo que el 22,2% opinas que siempre el medir y evaluar el desempeño ayuda a los alumnos a desarrollarse en niveles más altos y complejos, mientras que el 36,5% cree que estas mediciones causan esta reacción en los alumnos casi siempre. Por otro lado, se muestra que el 27% como opinión regular de la encuesta cree que a veces son estas mediciones las que ayudan a los alumnos a desarrollarse más con los conocimientos que tienen ya adquiridos, también se muestra que el 1,6% y el 12,7%, siendo estos los resultaos no favorables opinan que nunca y casi nunca respectivamente las mediciones de su desarrollo académico ayuda al desempeño de los alumnos en otras áreas.

Tabla 26

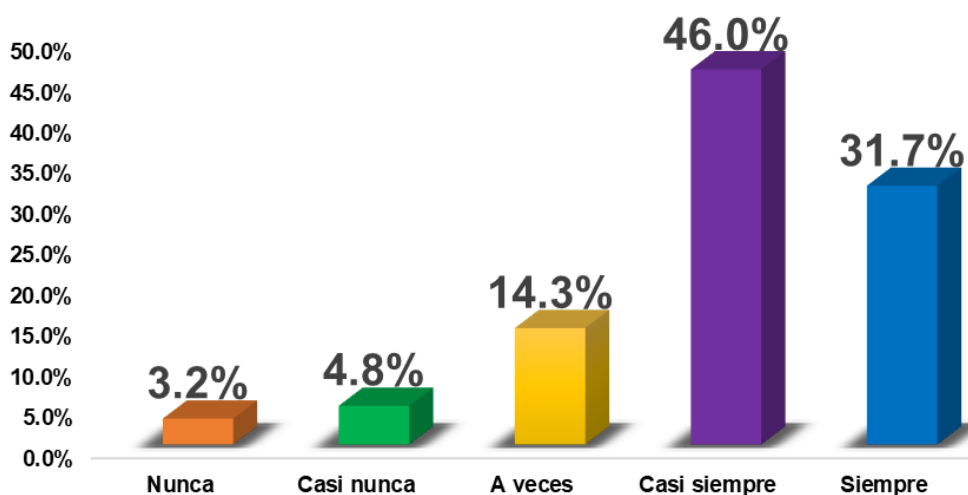
P25. ¿Cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 3 | 5% |
| A veces | 9 | 14% |
| Casi siempre | 29 | 46% |
| Siempre | 20 | 32% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 25

P25. ¿Cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria?



Interpretación:

Se muestra en la tabla 26 y en la figura 25, los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, se refleja la opinión sobre si se cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria. A lo cual el 31,7% opina que la descripción de la actividad siempre es necesaria, mientras que el 46% opina que casi siempre es de carácter necesario esta acción, siendo la opinión mayoritaria de los votantes. Se obtuvo como resultados regulares el 14,3% que creen que a veces es necesario mencionar las actividades del plantel, el 4,8% menciona que casi nunca notan esta acción necesaria, mientras que el 3,2% opina que nunca es importante esta descripción de actividades en el plantel.

Tabla 27

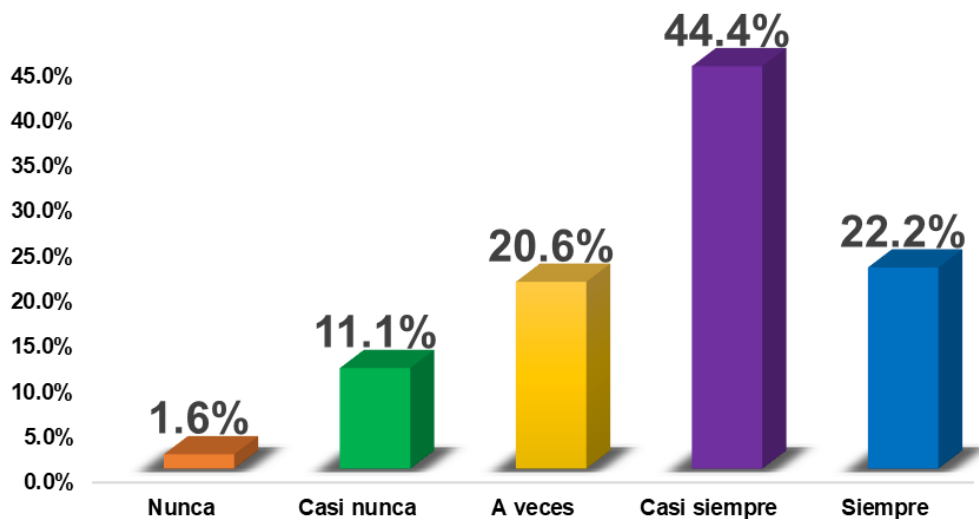
P26. ¿Considera que es adecuado elaborar plantillas de registro de actividades diarias, semanales y mensuales?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 7 | 11% |
| A veces | 13 | 21% |
| Casi siempre | 28 | 44% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 26

P26. ¿Considera que es adecuado elaborar plantillas de registro de actividades diarias, semanales y mensuales?



Elaboración propia

Interpretación:

En el análisis de la tabla 27 y en la figura 26, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, se muestra la opinión sobre la consideración de elaborar plantillas de registro de las actividades diarias, semanales y mensuales, donde el 22,2% opina que esta acción siempre debería considerarse necesaria dentro del plantel, mostrando una opinión positiva a esta idea planteada, mientras que el 44,4% afirma que casi siempre se debería considerar esta actividad. Entre los resultados regulares se mostró el 20,6% que menciona que casi siempre el registro de las actividades debería ser considerado por parte de la I, E, como resultados negativos se muestra el 11,1% que menciona que casi nunca se debería tomar en consideración la elaboración de plantillas de registro de las actividades realizadas mientras que el 1,6% opina que nunca es necesaria la consideración de la elaboración de plantillas de las actividades como registro en el I.E.

Tabla 28

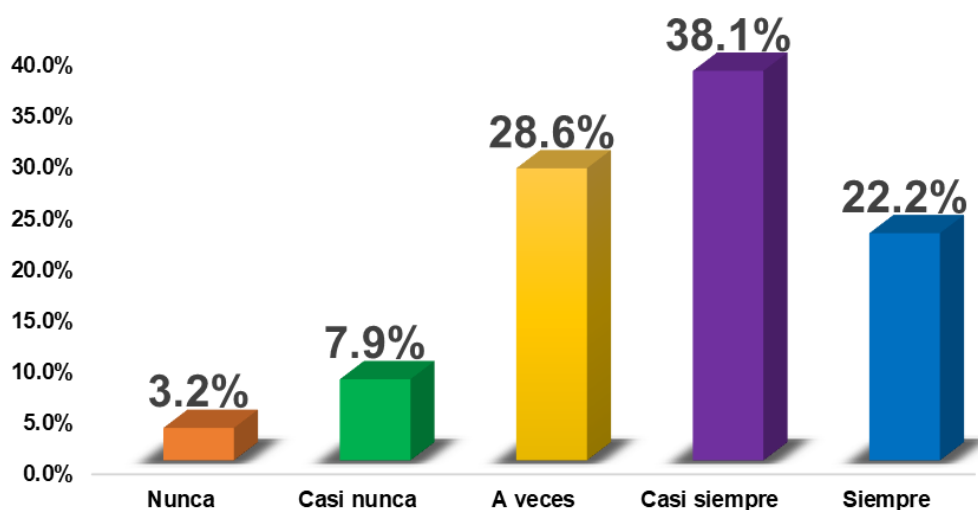
P27. ¿Considera prudente que exista un orden específico al momento de asignar los recursos educativos?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 5 | 8% |
| A veces | 18 | 29% |
| Casi siempre | 24 | 38% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 27

P27. ¿Considera prudente que exista un orden específico al momento de asignar los recursos educativos?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 28 y en la figura 29, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, donde el 30,2% cree que siempre la estructura institucional brinda un orden y

dirección específico al plantel, mientras que el 46% menciona que casi siempre una estructura institucional brinda datos específicos al plantel, siendo la opinión mayoritaria de carácter positivo reflejado por los votantes. Se muestra también el 15,9% que cree que esto es un carácter específico a veces, mientras que el 3,2% y el 4,8% consideran que nunca y casi nunca respectivamente una estructura organizacional brinda un orden y dirección específico al plante, no lo consideran necesario a su parecer.

Tabla 29

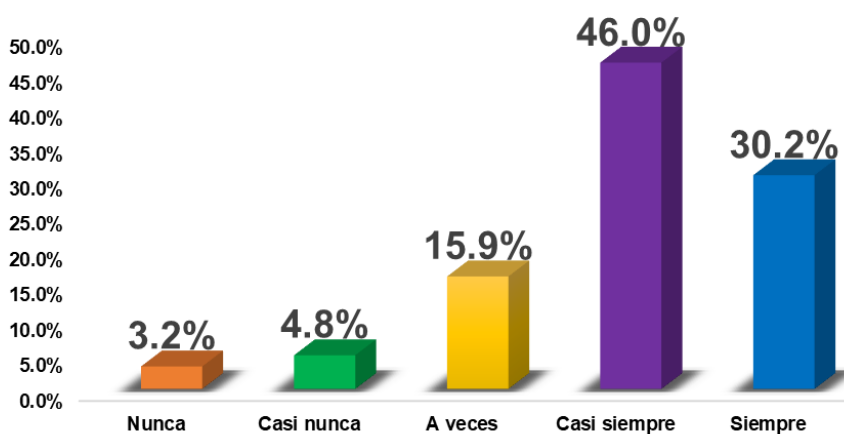
P28. ¿Cree usted que la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 3 | 5% |
| A veces | 10 | 16% |
| Casi siempre | 29 | 46% |
| Siempre | 19 | 30% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 28

P28. ¿Cree usted que la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 29 y en la figura 28, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, donde el 30,2% cree que siempre la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel, mientras que el 46% menciona que casi siempre una estructura institucional brinda datos específicos al plantel, siendo la opinión mayoritaria de carácter positivo reflejado por los votantes. Se muestra también el 15,9% que cree que esto es un carácter específico a veces, mientras que el 3,2% y el 4,8% consideran que nunca y casi nunca respectivamente una estructura organizacional brinda un orden y dirección específico al plantel.

Tabla 30

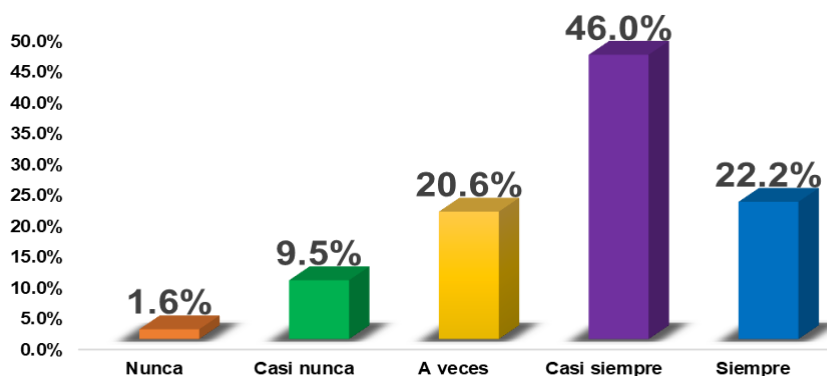
P29. ¿La estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y asignar a los profesionales que serán responsables de ello?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 6 | 10% |
| A veces | 13 | 21% |
| Casi siempre | 29 | 46% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 29

P29. ¿La estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y asignar a los profesionales que serán responsables de ello?



Interpretación:

Analizando la tabla 30 y en la figura 29, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, el 22,2% refleja una opinión positiva mencionando que siempre la estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y designar a los profesionales que serán responsables de ello, el 46% representando la opinión mayoritaria de los votantes menciona que casi siempre la estructura institucional es indispensable al momento de designar a los profesionales responsables y sus tareas, mientras que el 20,6% lo considera indispensable casi siempre, reflejando la cantidad de votantes con opinión regular al respecto. Sin embargo, el 1,6% y el 9,5% considera que nunca y casi nunca es necesaria la estructura institucional para diferenciar las tareas para así asignarlas a los profesionales responsables.

Tabla 31

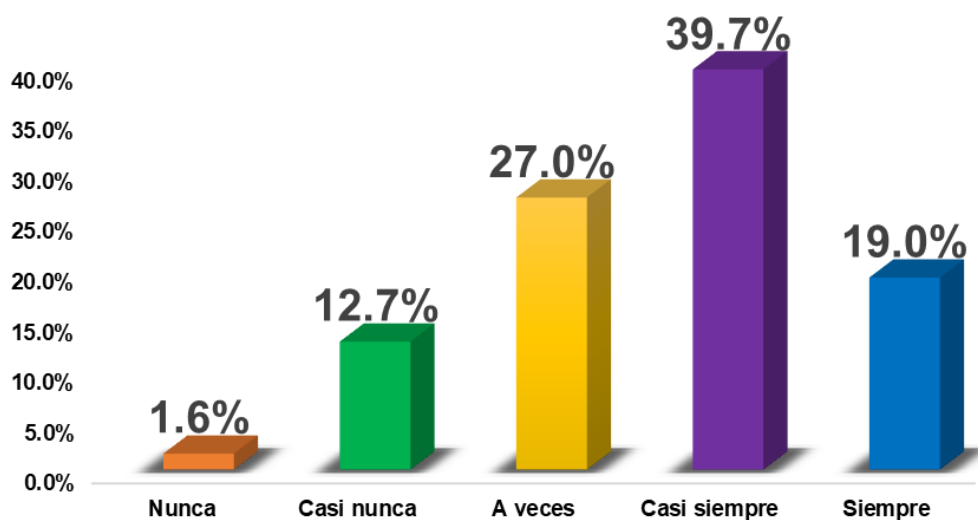
P30. ¿Considera necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesional?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 8 | 13% |
| A veces | 17 | 27% |
| Casi siempre | 25 | 40% |
| Siempre | 12 | 19% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 30

P30. ¿Considera necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesional?



Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 31 y en la figura 30, se muestran los resultados obtenidos de una encuesta a 63 trabajadores del área académica y administrativa de una institución educativa, donde el 19% considera siempre necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesionales, mientras que el 39,7% considera que es necesario casi siempre este plan de desarrollo profesional de docentes, siendo un porcentaje positivo alto entre la opinión de los votantes. Como resultados regulares se muestra la opinión del 27% que cree que este plan de desarrollo para docentes muestra resultados positivos a veces, respecto a los resultados no favorables se obtuvo la opinión del 12,7% que menciona que casi nunca asegura el aprendizaje, rendimiento y logros educativos como profesionales el plan de desarrollo profesional de docentes, por otro lado, la opinión del 1,6% refleja una respuesta negativa rotunda mencionando que nunca este plan de desarrollo asegura los aprendizajes necesarios tanto profesionales como académicos.

Tabla 32

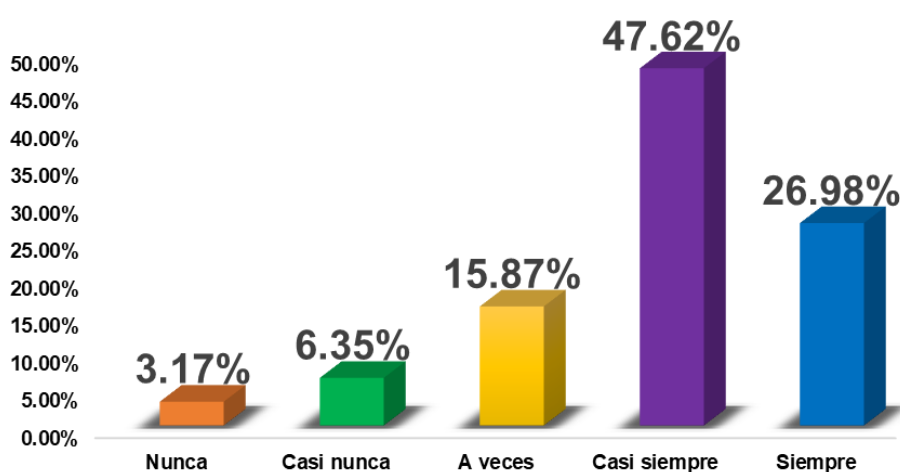
P31. ¿El establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas forma parte del desarrollo profesional de docentes?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 4 | 6% |
| A veces | 10 | 16% |
| Casi siempre | 30 | 48% |
| Siempre | 17 | 27% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 31

P31. ¿El establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas forma parte del desarrollo profesional de docentes?



Elaboración propia

Interpretación:

Apreciando la tabla 32 y la figura 31 podemos observar que del 100% de la muestra con un total de 63 encuestados, 17 de ellos manifiestan que el establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas siempre forma parte del desarrollo profesional de docentes; cifra que va de la mano con el 47.56%, el cual está conformado por 30 encuestados quienes mencionan que casi siempre el desarrollo

profesional está relacionado con establece objetos para alcanzarlos, sumando de esa manera a 47 encuestados que dieron su voto optando a trabajar duro para identificar sus fortalezas; mientras que el 15.87% (10 trabajadores) nos dicen que en ocasiones el establecer objetivos claros ayuda a identificar las fortalezas como docentes; en cambio 6 encuestados representando el 9.52% no están de acuerdo, mencionando que nunca y casi nunca el desarrollo profesional de docentes forma parte al momento de identificar sus fortalezas y establecer objetivos claros para alcanzarlos.

Tabla 33

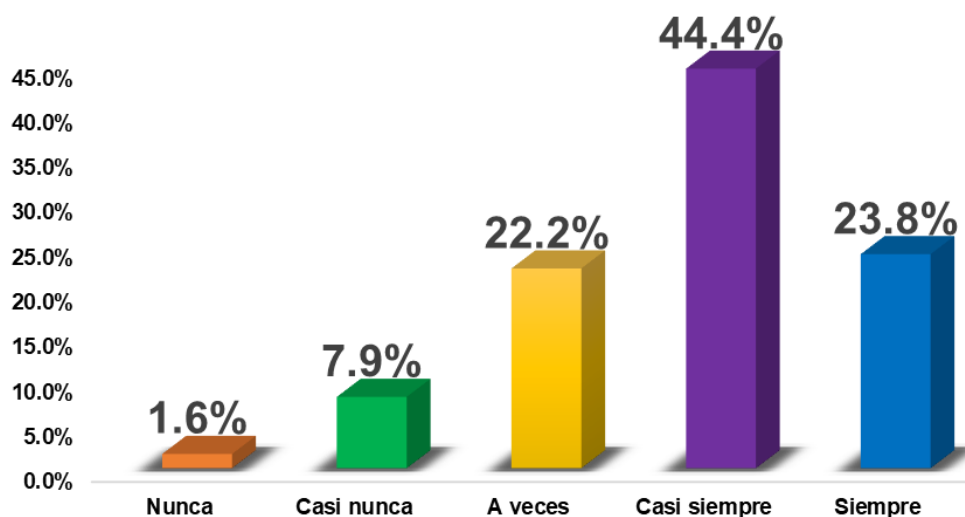
P32. ¿Considera que los programas de estudio organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 5 | 8% |
| A veces | 14 | 22% |
| Casi siempre | 28 | 44% |
| Siempre | 15 | 24% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 32

P32. ¿Considera que los programas de estudio organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar?



Interpretación:

En la tabla 33 y la figura 32 observamos que el 23.8% y el 44.4% del total de los encuestados nos afirman que los programas de estudio siempre y casi siempre organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar; mientras que 14 trabajadores respondieron que a veces se ha presenciado que los programas de estudio orienten el trabajo durante el año escolar; mientras que el 9.5% de ellos, el cual es representado por 6 encuestados nos hacen llegar su opinión, mencionándonos que nunca y casi nunca se han logrado la organización del trabajo pedagógico con los programas de estudio

Tabla 34

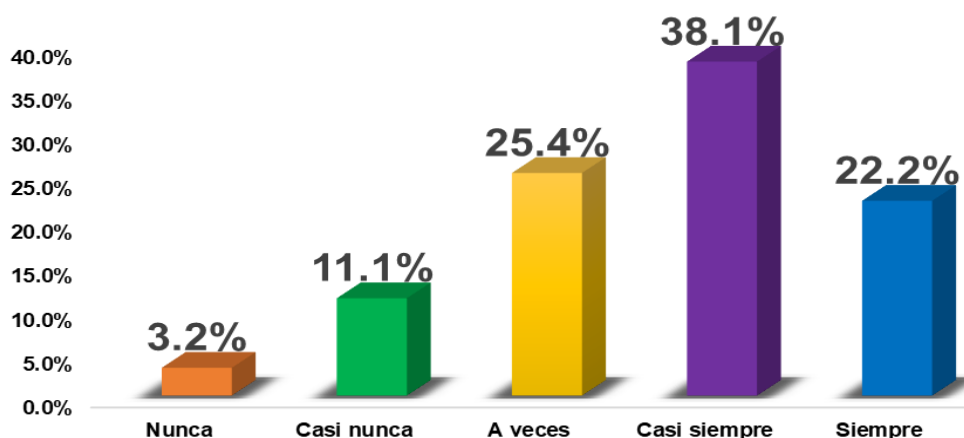
P33. ¿Las modalidades de evaluación formativa son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 7 | 11% |
| A veces | 16 | 25% |
| Casi siempre | 24 | 38% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 33

P33. ¿Las modalidades de evaluación formativa son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje?



Interpretación:

Apreciando la tabla 34 y la figura 33 podemos observar que de los 63 encuestados del área administrativa y el área de docencia, el 60.3% de ellos que es la suma de 58 encuestados afirman que las modalidades de evaluación formativa siempre y casi siempre son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje, un porcentaje que sobre pasa la mitad de nuestra muestra, infiriendo así que las modalidades de evaluación formativa son indispensables y a su vez muy importantes para la regulación de los procesos de enseñanza, otorgando así un aprendizaje de calidad a los estudiantes; con el 25.4% (16 encuestados) mencionan que a veces son importantes, solo en ocasiones de alta necesidad; y por ultimo tenemos a 9 trabajadores los cuales representan al 14.3% de ellos, manifestando que nunca y casi nunca son necesarios, un porcentaje bajo que con la correcta información brindada se puede erradicar e inclinarlos a ver que si es muy necesario las modalidades de evaluaciones formativas.

Tabla 35

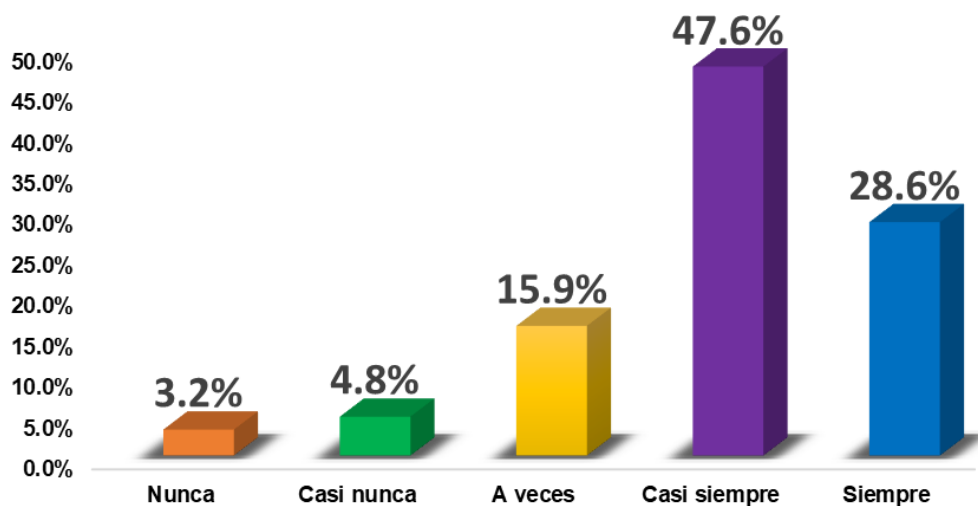
P34. ¿Cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 2 | 3% |
| Rara vez | 3 | 5% |
| A veces | 10 | 16% |
| Casi siempre | 30 | 48% |
| Siempre | 18 | 29% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 34

P34. ¿Cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?



Elaboración propia

Interpretación:

Observando la tabla 35 y figura 34 apreciamos que, el 28.6% mencionan que un adecuado manejo del plan de estudio siempre refuerza el aprendizaje de los estudiantes, 18 encuestados fueron los que optaron por tal respuesta; 30 trabajadores representando el 47.6% mencionaron que casi siempre se ha visto ese avance de aprendizaje al manejar adecuadamente el plan de estudio; mientras que el 8% de ellos (5 encuestados) aseguran que nunca y casi nunca se ha reforzado el proceso de aprendizaje de los estudiantes al realizar un adecuado manejo del plan de estudio, quizás por factores que desconocemos, o como ya mencionamos algunos docentes optan por diferentes técnicas de aprendizaje y organización.

Tabla 36

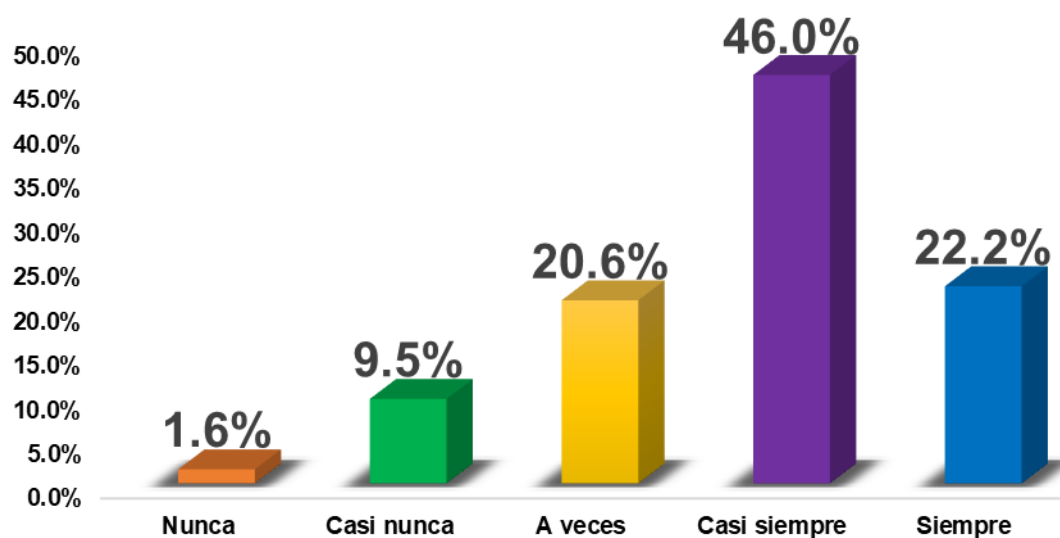
P35. ¿El seguimiento de las calificaciones muestra las fortalezas y debilidades de los educandos?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 6 | 10% |
| A veces | 13 | 21% |
| Casi siempre | 29 | 46% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 35

P35. ¿El seguimiento de las calificaciones muestra las fortalezas y debilidades de los educandos?



Interpretación:

En la tabla 36, figura 35 podemos observar que, de 63 encuestados el 22.2% de ellos asegura que el seguimiento de las calificaciones siempre muestra las fortalezas y debilidades de los educandos, al igual que 29 trabajadores con el 46% opinan que casi siempre se ha visto esos resultados gracias al seguimiento; por otro lado 13 de ellos

afirman que a veces se ha presenciado sus buenos resultados representando así el 20.6%; en cambio la suma de 7 trabajadores representando el 11.1% manifiestan que nunca y casi nunca se ha obtenido la eficacia del seguimiento de calificaciones, opinión la cual se respeta ya que muchos docentes aplican otro método para lograr ver el avance de los estudiantes, pero en este caso fueron 43 encuestados los que aplican este seguimiento ya que les resulta más eficaz.

Tabla 37

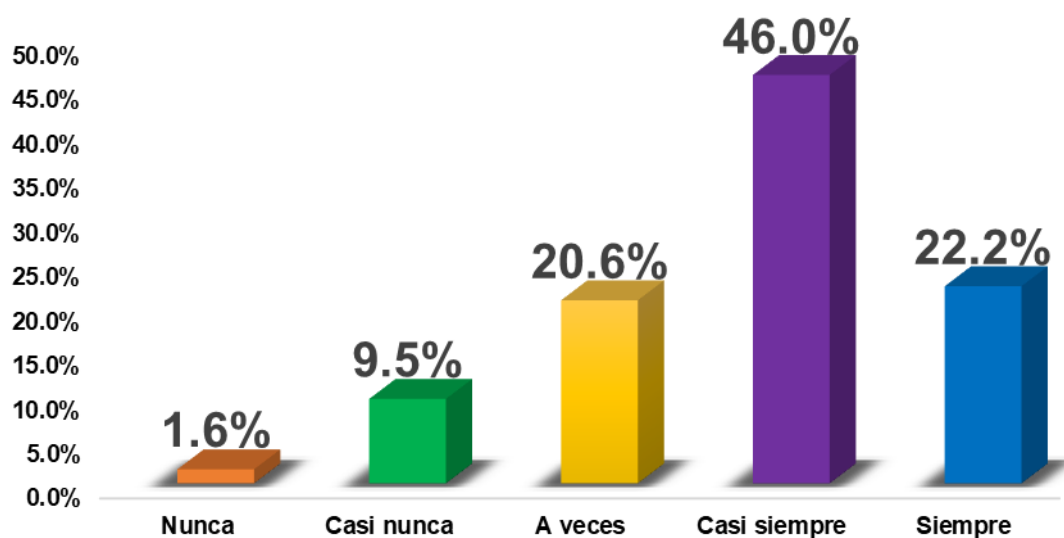
P36. ¿Cree que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de tiempo de los docentes?

| Escala | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------|
| Nunca | 1 | 2% |
| Rara vez | 6 | 10% |
| A veces | 18 | 29% |
| Casi siempre | 24 | 38% |
| Siempre | 14 | 22% |
| Total | 63 | 100.0% |

Elaboración propia

Figura 36

P36. ¿Cree que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de tiempo de los docentes?



Interpretación:

En la tabla 37 y la figura 36 podemos apreciar que, el 22.2% de los encuestados representando a 14 de ellos afirman que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de tiempo de los docentes, lo cual tienen la total razón, un buen manejo de los horarios siempre facilitará el tiempo, por otro lado tenemos al 38.1% de ellos representando a 24 trabajadores quienes dicen que casi siempre, en su gran mayoría se ve los resultados de la eficacia de estos; 18 de ellos nos confirman que a veces se presentan esos casos donde se ve la eficacia del buen manejo de horarios, representando el 28.6%; por otro lado tenemos a 7 trabajadores los que mencionan que nunca y casi nunca creen que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de los docentes, quizás porque ellos mismos tienen una experiencia con esto o tienen una mejor manera de organización.

4.2. Prueba de hipótesis

Para poder realizar el contraste de las hipótesis, se consideró como evidencia empírica aquellos datos recopilados encuestando a la muestra, dichos datos fueron sometidos previamente a la prueba de normalidad con la finalidad de conocer su verosimilitud y también qué tipo de distribución probabilística les corresponde.

4.2.1 Prueba de Normalidad

Mediante la presente prueba se ha identificado la función de distribución acumulativa y empírica de todos los valores ordinales obtenidos a partir de las respuestas al cuestionario aplicado, es decir se analizó si los datos recopilados corresponden o no a una distribución normal. Se ha establecido como hipótesis nula el que los datos corresponden o se aproximan a una distribución paramétrica normal. En el caso de que se observe una diferencia considerablemente grande, se procede a rechazar la hipótesis nula de normalidad para toda la población. En base al valor p que se vaya a obtener, el criterio de rechazo será el siguiente:

- a) La significancia establecida es 5% o 0,05;
- b) Si valor $p > 0,05$ estaremos ante una distribución normal;
- c) Si valor $p < 0,05$ no se tiene una distribución normal lo que permite inferir que estamos ante una distribución no paramétrica.

Tabla 38*Prueba de normalidad*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable 1: Aprendizaje organizacional | ,063 | 34 | ,003 |
| Variable 2: Gestión educativa | ,071 | 34 | ,002 |
| a. Corrección de significación de Lilliefors | | | |

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Tal como puede apreciarse en la tabla 38, en la prueba de normalidad efectuada para las variables V1: Aprendizaje organizacional y V2: Gestión educativa, al haber procesado los datos recolectados, se llega a obtener el valor p en ambas variables los cuales resultaron ser 0,003 y 0,002 respectivamente, por lo que, apelando al criterio de rechazo mencionado líneas arriba, puede deducirse que la distribución correspondiente es no paramétrica.

4.2.2. Contraste de la hipótesis general

Para contrastar la hipótesis general, previamente se calculará el Coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman (ρ), cuyo valor nos permite medir el nivel de correlación que existe entre dos variables cuyas distribuciones probabilísticas son no paramétricas. La escala de medición según el valor obtenido para " ρ " se muestra en la tabla 39.

Tabla 39*Interpretación de los valores del coeficiente Rho Spearman*

| Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman | Nivel de correlación |
|--|----------------------|
| -1 | Negativa "perfecta" |
| $-0.9 \leq \rho \leq -0.99$ | Negativa "muy alta" |
| $-0.7 \leq \rho \leq -0.89$ | Negativa "alta" |
| $-0.4 \leq \rho \leq -0.69$ | Negativa "moderada" |
| $-0.2 \leq \rho \leq -0.39$ | Negativa "baja" |
| $-0.01 \leq \rho \leq -0.19$ | Negativa "muy baja" |
| 0 | "Nula" |
| $0.01 \leq \rho \leq 0.19$ | Positiva "muy baja" |
| $0.2 \leq \rho \leq 0.39$ | Positiva "baja" |
| $0.4 \leq \rho \leq 0.69$ | Positiva "moderada" |
| $0.7 \leq \rho \leq 0.89$ | Positiva "alta" |
| $0.9 \leq \rho \leq 0.99$ | Positiva "muy alta" |
| 1 | Positiva "perfecta" |

Fuente: Hernández et al., 2014

Para poder realizar el contraste de las hipótesis planteadas, se empleará como estadístico de prueba al valor p, el cual fue calculado en base al coeficiente Rho de Spearman y que al ser comparado con la significancia establecida se podrá o no rechazar la hipótesis nula.

Por otro lado, para poder contrastar cada una de las hipótesis planteadas, se han formulado adicionalmente las hipótesis científicas nula (H_0) y alterna (H_1). Para el caso de la presente hipótesis general, estas fueron:

H_0 : No existe una relación significativa el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

H_1 : Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Se ha establecido como nivel de significancia máximo tolerable a 0,05. Del mismo modo, se eligió como estadístico de prueba al valor p, el mismo que es obtenido a partir del coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman (ρ).

Criterio de contraste

Se ha considerado conveniente emplear el criterio de rechazo de la hipótesis nula H_0 , el cual se establece de la siguiente manera: se rechazará la hipótesis nula H_0 cuando el valor p sea inferior al nivel de significancia previamente establecido, el cual es de 0,05, acto seguido se acepta la hipótesis alterna H_1 y, en el caso de que el valor p sea superior a 0,05 no se podrá rechazar la hipótesis nula H_0 y se considerará que no existe la suficiente evidencia empírica que permita validar la hipótesis alterna H_1 .

Al aplicarse el software SPSS versión 25 a los datos de ambas variables, se pudo calcular tanto el coeficiente Rho como también el valor p, dichos resultados se muestran en la tabla 40

Tabla 40

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Aprendizaje organizacional y la variable 2: Gestión educativa

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| | | | Aprendizaje organizacional | Gestión educativa |
| Rho de Spearman | Aprendizaje organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,781** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | ,781** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 63 | 63 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 40, la variable 1 Aprendizaje organizacional y la variable 2 Gestión educativa, muestran un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.781, mostrando la presencia de una correlación positiva y alta, del mismo modo, el valor $p=0,001$ es inferior a la significancia 0,05; por lo que se tiene un argumento contundente para poder rechazar la hipótesis nula (H_0) y se considerará como válida la hipótesis alterna (H_1), la cual señala que el aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E.P. ADUNI Pucallpa, año 2022.

4.2.3. Contraste de la hipótesis específica 1

Del mismo modo que para la hipótesis general, para todas las específicas también se emplearán tanto el mismo estadístico de prueba como el mismo criterio de contraste. La hipótesis nula y alterna de la hipótesis específica 1, son:

H_0 : No existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

H_1 : Existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Como quiera que un primer indicio de una posible relación importante se da para correlaciones altas, se procedió primero a medir el grado de correlación entre la dimensión Capacidad personal y la variable 2 Gestión educativa, para lo cual se calculó el correspondiente coeficiente Rho de Spearman, además, para poder establecer categóricamente si la relación entre tales aspectos es o no de tipo significativo, mediante el SPSS v.25 se obtuvo el valor p el cual viene a ser una medida de la fuerza de la evidencia en sus datos en contra de la hipótesis nula H_0 . Mientras más pequeño sea el valor p , más fuerte es la evidencia muestral para poder rechazar H_0 .

Los resultados de los cálculos referidos se muestran en la tabla 41.

Tabla 41

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión de la variable 1: Capacidad personal y la variable 2: Gestión educativa

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| | | | Capacidad personal | Gestión educativa |
| Rho de Spearman | Capacidad personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,738** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | ,738** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 63 | 63 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS versión 25

Interpretación:

En base a lo observado en la tabla 41, la dimensión Capacidad personal y la variable 2 Gestión educativa, muestran un nivel de correlación positivo y alto, ello porque el coeficiente Rho de Spearman resultó igual a 0,738 , lo que a su vez derivó en un posterior análisis de lo significativa que podría ser la relación entre los mencionados aspectos, esto se realizó comparando el valor $p = 0,001$ con la significancia establecida a priori que fue $\alpha = 0,05$; por ser notoriamente inferior al valor de α , se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1) la cual señala que existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

4.2.4. Contraste de la hipótesis específica 2

Las hipótesis científicas, tanto nula H_0 , como alterna H_1 , para la hipótesis específica 2 vienen a ser:

H_0 : No existe una relación significativa entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

H_1 : Existe una relación significativa entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Para realizar el respectivo contraste de tal hipótesis, se calcularon tanto el coeficiente Rho de Spearman como el valor p. Los resultados de tales cálculos se muestran en la tabla 42.

Tabla 42

Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión de la variable 1: Visión institucional y la variable 2: Gestión educativa

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|
| | | | Visión institucional | Gestión educativa |
| Rho de Spearman | Visión institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,785** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | | 63 | 63 |
| | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | ,785** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | N | | 63 | 63 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 42, la dimensión Visión institucional y la variable 2Gestión educativa, muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,785 reflejando la existencia de una correlación positiva y alta; por otro lado, el valor p calculado para el presente contraste fue de 0,001 que por ser menor a la significancia $\alpha = 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y poder considerar como válida la respectiva hipótesis alterna (H_1).

4.2.5. Contraste de la hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Se midió el grado de correlación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable Gestión educativa, así como su correspondiente valor p. Los resultados de los cálculos referidos se muestran en la tabla 43.

Tabla 43

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión de la variable 1: Trabajo en equipo y la variable 2: Gestión educativa

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|
| | | Trabajo en equipo | Gestión educativa | |
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,707** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | ,707** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 63 | 63 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v. 25

Interpretación:

En la tabla 43 se puede apreciar que la dimensión Trabajo en equipo y la variable 2 Gestión educativa, al ser correlacionadas han arrojado un coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman igual a 0,707 lo que manifiesta la existencia de una correlación positiva y alta. Este coeficiente se empleó como insumo para calcular el valor $p = 0,001$ que por ser menor a la significancia referencial de 0,05 permite sin lugar a dudas poder rechazar la hipótesis nula (H_0) y establecer como válida la hipótesis alterna (H_1).

4.3. Discusión de resultados

En base al cuestionario aplicado pudimos obtener las respuestas de la P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?, correspondiente al indicador Objetivos empresariales el cual corresponde a la dimensión Visión institucional de la primera variable, de los 63 encuestados enfocados en el área administrativa tanto en la docencia, obtuvimos que el 61.9% de ellos están de acuerdo que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización, un porcentaje que abarca más de la mitad de los encuestados que están de acuerdo con la relación de los objetivos empresariales y los propósitos de la organización como nos menciona Grútzner (2018) en su tesis titulada *La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: Caso de estudio en el sector educativo* realizada en la ciudad de Bogotá, obtuvo un resultado del 72% argumentando que es el porcentaje de los docentes los cuales consideran que los objetivos empresariales se relacionan con los propósitos de la organización de forma directa.

En la pregunta realizada en base al indicador Cooperación con el equipo de la dimensión Trabajo en equipo, nuestro resultado fue del 69.8% de los trabajadores los que consideran que siempre y casi siempre una buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos, un porcentaje que representa a 44 de los 63 encuestados, esta situación se la puede mejorar ya que, Rodríguez y Herrera (2019) en su investigación *El*

aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación, la cual fue realizada en la ciudad de México, donde obtuvo como resultado que el 81.3% el cual representa a 57 de 70 encuestados están de acuerdo con una buena cooperación con el equipo ya que esto consigue un resultado positivo en todas las áreas tanto como desde la limpieza hasta la educación de los estudiantes.

Correspondiente a la pregunta, ¿las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza? La cual corresponde al indicador Presentación de Ofertas de la dimensión Estrategias pedagógicas, dimensión perteneciente a la segunda variable, en la que se obtuvo una respuesta del 20.6%, lo que significa que de 64 trabajadores encuestados 13 de ellos refieren que las estrategias siempre son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza, lo que nos hace cuestionarnos con respecto al por que el porcentaje es bajo, si justamente se debe a estas estrategias que la enseñanza marque una diferencia. Zevallos (2019) en su tesis titulada “Aprendizaje organizacional y gestión educativa bajo la percepción política institucional de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro-Huancayo 2018” desarrollada en la ciudad de Huancayo, nos indican que el 32.4% representado por 38 encuestado de 117 de ellos coinciden que las estrategias son esas acciones que definen para el logro de una buena enseñanza, mostrándonos de esa forma que en ambos estudios los resultados a beneficio de la enseñanza son bajos.

En base al cuestionario aplicado pudimos obtener las respuestas de la pregunta, ¿cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?, correspondiente al indicador Manejo de planes de estudio el cual corresponde a la dimensión Control educativo, de los 63 encuestados el 28.6% de ellos representando a 18 encuestados mencionan que un adecuad manejo del plan de estudio siempre refuerza el proceso de aprendizaje de los estudiantes es por ello que, Ramos, et al (2019) en su investigación titulada Implementación del aprendizaje organizacional para mejorar la gestión educativa de la I.E.P. Cesar Vallejo, Huancayo-2018.” realizado en la

ciudad de Huancayo, el cual cuyo número de muestra fue de 26 personas con la amplia experiencia en la docencia, siendo así que el 57.7% de ellos afirmaron que al presentarse el manejo del plan de estudio de una forma correcta esto ayuda a que el aprendizaje de los estudiantes se vea reforzado, es allí donde el sistema educativo toma presencia ya que este sistema permite que el docente se organiza con las clases que debe de enseñar a los estudiantes, clase que es evaluada por la UGEL antes de ser aceptada y dictada en el salón de clases.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Esta afirmación se sustenta por el valor p obtenido en el proceso de contraste de su respectiva hipótesis, el cual resultó igual a 0,001 y que al ser menor que la significancia establecida de $\alpha = 0,05$ se convirtió en evidencia empírica contundente para poder emitir tal conclusión.

Existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

La hipótesis a la cual está relacionada la presente conclusión, al ser contrastada arrojó como valor p el número 0,001 y por ser menor que la significancia establecida de $\alpha = 0,05$ llegó a convertirse en argumento determinante para concluir que la mencionada relación es de tipo significativo.

Existe una relación significativa entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Tanto por la correlación resultante entre estos dos aspectos catalogada como positiva y alta, lo que se determinó según el valor del coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,785$), como también por su respectivo valor p = 0,001, se puede considerar como evidencia empírica suficiente para establecer que la relación entre la visión institucional y la gestión educativa es estadísticamente significativa.

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Esta última conclusión se fundamenta en el hecho de que en el contraste de su respectiva hipótesis específica, en cuyo proceso se llegó a rechazar la hipótesis nula por haberse obtenido al calcular el valor p el equivalente a 0,001 (evidentemente es inferior a la significancia establecida a priori $\alpha = 0,05$) por lo que se obtuvo evidencia empírica muestral suficiente para rechazar la hipótesis nula y dar por válida la hipótesis alterna la cual establece que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión educativa existe una relación significativa.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere extender la investigación llevada a cabo, a instituciones con mayor cantidad de personal y con mayor heterogeneidad en los niveles de instrucción y lugar de procedencia para que de esa manera se pueda tener un espectro de análisis mucho mayor respecto al aprendizaje organizacional y la gestión educativa.

Debido a que la capacidad personal suele considerarse como un factor subjetivo, se recomienda realizar un estudio en el cual se pueda realizar un experimento con una variable de control que permita medir la situación anterior y posterior a una capacitación orientada al desarrollo de habilidades educativas y así tener datos mucho más objetivos respecto a las capacidades personales de los docentes y personal administrativo.

Con respecto al trabajo en equipo, se debe de incitar más a estos roles en conjunto, promoviendo que las opiniones de todos se respeten y que en base a éstas se fijen lineamientos precisos en los planes de enseñanza, enfocándose más en las necesidades de los estudiantes y en la responsabilidad social que tiene toda institución educativa.

Se recomienda también expandir el área de estudio, es decir realizar una investigación en un contexto geográfico más amplio para poder evaluar mejor la calidad del trabajo en equipo que existe en una población mucho más numerosa y así establecer si existe o no relación directa con las gestiones educativas de las instituciones analizadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L. (2001). *Teoría y cambio de Organizaciones, un acercamiento desde los modelos de Aprendizaje Organizacional*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A- Ediciones Universitarias Valparaiso.
- Albornoz (2018). *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa inicial N° 523- Copa-Cajatambo 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2124>
- Ángeles, L. (2021) *Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de- Puente Piedra 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57145>
- Bavaresco (2013). *Proceso Metodológico en la Investigación*. Imprenta Internacional CA.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bringas, J., Carbonell, J. (2010). Contribución al concepto de dirección educacional. *Revista Científica Metodológica VERONA*, 1 (51), 11-21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360635569003>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial ESPE.
- Camio, M., Díaz, C., Izquierdo, S. y Álvarez, M. (2020). Aprendizaje organizacional: una demarcación conceptual para su medición. *Revista Facultad Ciencias Económicas*, 28(2), 85-108. <https://doi.org/10.18359/rfce.4785>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Collantes.I (2018). *Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad César vallejo-Chiclayo, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31741/collantes_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cusihuaman, B. (2019). *Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 11 UGEL 2* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2691>
- Del Río, J. y Rojas, D. (2011). Perspectivas de Aprendizaje Organizacional como catalizador de escenarios Competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26), 247-266.
- Escobar, C. (2018). *El Nivel de Aprendizaje Organizacional en los colaboradores de la UGEL N°04- Trujillo Sur Este- 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24008>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00008. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- García, C. (2006) Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Revista Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a12.pdf>
- Garzón, M, y Fisher, A. (2008) Modelo Teórico de Aprendizaje Organizacional, *Pensamiento y Gestión* (24), 195-224.
- Garzón, M. y Fisher, A. (2014). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Artículo científico Scielo* (26).
- Grútzner, G. (2018). *La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: Caso de estudio en el sector educativo* [Tesis de posgrado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19044/Gr%C3%BCtzner-GeroJosef-2019.pdf?sequence>
- Henríquez, F. (2021) *La responsabilidad social Universitaria desde el aprendizaje organizacional: el caso de una Universidad en Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad del Norte]. <http://hdl.handle.net/10584/9667>

- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
- Labarca, N. (2008). Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial. *Opción*, 4(55), 47-70.
- Lenus, F., Lenus D., Alarcón, S., Villela, C. (2019). Análisis de la importancia del planeamiento educativo. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 3(1), 135-141. <https://doi.org/10.36314/cunori.v3i1.89>
- López, F. y Silva, N. (2017) *Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONG DESCO*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9284>
- Martínez, J. (2004). *Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social*. México: Universidad Mesoamérica.
- Munguia, M. (2021) *Relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del centro de educación Técnico- Productivo- Yarinacocha- Ucayali 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4896>
- Núñez, P., Martín, M. (2010) Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de Genero y edad. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 28(40), 90-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Ocando, H. (2017) La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Revista OMNIA*, 23(3), p. 42-57. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>
- Pertuz, V., Pérez, A., Geizzelez, M. & Vega, A. (2019). Aprendizaje Organizacional: Análisis de la Exploración y Explotación de Conocimiento en Medianas Empresas. *Información tecnológica*, 30(3), 59-66. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300059>

- Quispe, J. y Yalli, R. (2018) *Las Relaciones Interpersonales y el Aprendizaje Organizacional del personal en la Unidad de Gestión Educativa local- Huancavelica 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2456>
- Ramos, et al. (2019). *Implementación del aprendizaje organizacional para mejorar la gestión educativa de la I.E.P. Cesar Vallejo, Huancayo-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5615/T010_70135364_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, S., Mayerin, J., Briceño S. y Rolando E. (2019) Implementación del aprendizaje organizacional para mejorar la gestión educativa de la I.E.P. Cesar Vallejo, Huancayo -2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5615>
- Rico, Alejandra (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1),55-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413744648005>
- Rodríguez, V. y Herrera, J. (2019). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación. *Revista Educare*,25(3), P.39-51. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194169815003/html/>
- Salessi, S. (2017) Comportamiento proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. <http://www.scielo.org.ar/pdf/radcc/v9n3/v9n3a06.pdf>
- Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M. & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196

- Sandoval, L. (2006). El ser y el hacer de la organización educativa. *Revista educación y educadores*, 9(1),1-22. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v9n1/v9n1a03.pdf>
- Tamayo, y Tamayo, M. (2007). *El Proceso De La Investigación Científica; Incluye Glosario Y Manual De Evaluación De Proyectos* (4a. Ed.). Guadalajara: Limusa.
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre del cantón Samborondón, provincia de Guayas* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- UNESCO, P. (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*.
- Vásquez, J. (2017). *Objetivos de negocios e investigaciones*. [Tesis de pregrado, Universidad ANÁHUAC] https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/analisis_resultados.pdf
- Velásquez, A. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Zevallos, V. (2019). *Aprendizaje organizacional y gestión educativa bajo la percepción política institucional de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro-Huancayo 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43907>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|----------------------------|---|--|------------------------|------------------------------------|
| APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL | "Es la actividad social donde el conocimiento y las habilidades se ponen en práctica; se critican y son integradas como oportunidades para optimizar el aprendizaje y efectividad en el ámbito laboral" (Camio et al., 2019, p. 90). | "Es el proceso que busca desarrollar el conocimiento y las habilidades que ayuden a las personas para que comprendan y actúen de manera eficaz dentro de las organizaciones" (Pertuz et al., 2019, p.62). | CAPACIDAD PERSONAL | Actitud proactiva |
| | | | | Compromiso con el trabajo |
| | | | | Disposición hacia el cambio |
| | | | VISIÓN INSTITUCIONAL | Cultura organizacional |
| | | | | Objetivos empresariales |
| | | | | Responsabilidad social |
| | | | TRABAJO EN EQUIPO | Intercambio de información |
| | | | | Sinergias logradas |
| | | | | Cooperación con el equipo |
| GESTIÓN EDUCATIVA | "La gestión educativa es un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (Sánchez y Delgado, 2020, p.1826). | "La gestión educativa es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos de una organización (intelectuales, humanos, materiales, entre otros), esto lleva como propósito obtener alcanzar sus objetivos" (Flores, 2021, p. 8). | PLANEAMIENTO EDUCATIVO | Objetivos pedagógicos |
| | | | | Actividades de mediación |
| | | | | Estrategias pedagógicas |
| | | | ORGANIZACIÓN EDUCATIVA | Descripción de actividades |
| | | | | Asignación de recursos |
| | | | | Estructura institucional |
| | | | DIRECCIÓN EDUCATIVA | Desarrollo profesional de docentes |
| | | | | Programas de estudio |
| | | | | Enfoques de evaluación |
| | | | CONTROL EDUCATIVO | Manejo de planes de estudio |
| | | | | Seguimiento de calificaciones |
| | | | | Asignación de horarios |

Anexo 2: Matriz de consistencia

| IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022 | | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE 1 | METODOLOGÍA |
| ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022? | Determinar qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL | TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado (Tamayo y Tamayo, 2008, p.69) |
| PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1 | OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1 | | NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional (Velásquez, 2009, p.26) |
| ¿Qué relación existe entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022? | Precisar qué relación existe entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | Existe una relación significativa entre la capacidad personal y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | | MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético deductivo (Behan, 2008, 81) |
| PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2 | OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2 | | VARIABLE 2 |
| ¿Qué relación existe entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022? | Especificar qué relación existe entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | Existe una relación significativa entre la visión institucional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | GESTIÓN EDUCATIVA | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No Experimental transversal (Carrasco, 2007, p.71) |
| PROBLEMA ESPECÍFICO N° 3 | OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3 | | POBLACIÓN: Las personas que laboral como personal administrativo y docente en la I.E.P. ADUNI, Pucallpa. (N=63). MUESTRA: Debido a que se tiene una población pequeña, se incluirá como muestra a toda la población. (n = 63) |
| ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022? | Identificar qué relación existe entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022. | | TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario |

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la Variable 1: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022

Fecha: Encuestador: N°

Objetivo.- Determinar qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Nota.- Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

PREGUNTAS ESPECIFICAS

INDICADOR: ACTITUD PROACTIVA

P1. ¿Considera que una actitud proactiva en los trabajadores mejora la gestión educativa de la institución?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P2. ¿Considera que asumir una actitud creativa y perseverante cuando hay problema es la mejor manera de solucionarlos?

INDICADOR: COMPROMISO CON EL TRABAJO

P3. ¿Considera que la inclusión de la opinión de los trabajadores impulsa el compromiso con el trabajo?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P4. ¿Cree que el reconocimiento de los trabajadores promueve el compromiso con el trabajo?

INDICADOR: DISPOSICIÓN HACIA EL CAMBIO

P5. ¿Cree usted que estar dispuesto al cambio es sentirse estimulado y retado por el cambio?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P6. ¿Considera que estar dispuesto al cambio significa tomar riesgos y retar los convencionalismos?

INDICADOR: CULTURA ORGANIZACIONAL

P7. ¿Cree que la cultura organizacional fortalece los lazos de identidad en la gestión educativa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P8. ¿La cultura organizacional transmite un sentido de identidad generando un compromiso en los colaboradores?

INDICADOR: OBJETIVOS EMPRESARIALES

P9. ¿Considera que los objetivos empresariales se relacionan directamente con los propósitos de la organización?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P10. ¿Los objetivos empresariales permiten planes estratégicos?

INDICADOR: RESPONSABILIDAD SOCIAL

P11. ¿Usted cree que la responsabilidad social es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P12. ¿La responsabilidad social contribuye al desarrollo sostenible, incluida la salud y el bienestar de la sociedad?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

P13. ¿Considera que al intercambiar información se adquieren conocimientos para solucionar posibles problemas?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P14. ¿Cree que se deba establecer actividades y mecanismos que faciliten el intercambio de información?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: SINERGIAS LOGRADAS

P15. ¿Considera que las sinergias son útiles para conectar, comunicar y colaborar de manera efectiva con los demás?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P16. ¿El trabajar de manera conjunta para producir excelentes resultados es esencial en la sinergia?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: COOPERACIÓN CON EL EQUIPO

P17. ¿Usted cree que con buena cooperación con el equipo se consiguen resultados positivos?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P18. ¿El promover el dialogo y el escuchar a los demás son claves para conseguir excelentes resultados?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Cuestionario para medir la Variable 2: GESTIÓN EDUCATIVA

IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022

Fecha: Encuestador: N°

Objetivo.- Determinar qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa de la I.E.P. ADUNI, Pucallpa, 2022.

Nota.- Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

PREGUNTAS ESPECIFICAS

INDICADOR: OBJETIVOS PEDAGOGICOS

P19. ¿Considera que los objetivos sirven de base para establecer criterios en la selección y secuenciación de contenido en proceso de enseñanza?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P20. ¿Cree que los objetivos constituyen la conducta final que el alumnado participante deberá alcanzar al final de la acción formativa?

INDICADOR: ACTIVIDADES DE MEDIACION

P21. ¿Las actividades de mediación, se relacionan con la formación de los alumnos que actúan en los casos de conflictos en la I.E?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P22. ¿Cree que el mediador debe reunir requisitos mínimos de formación?

INDICADOR: ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS

P23. ¿Las estrategias son las acciones que se prevén y definen para obtener una mejor enseñanza?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P24. ¿El medir y evaluar el conocimiento adquirido trata de que los alumnos puedan desarrollar la expresión escrita, la comprensión lectora y el pensamiento crítico?

INDICADOR: DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

P25. ¿Cree que la descripción de actividades dentro del plantel es necesaria?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

P26. ¿Considera que es adecuado elaborar plantillas de registro de actividades diarias, semanales y mensuales?

INDICADOR: ASIGNACIÓN DE RECURSOS

P27. ¿Considera prudente que exista un orden específico al momento de asignar los recursos educativos?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

P28. ¿Cree usted que la estructura institucional brinda un orden y dirección específico al plantel?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P29. ¿La estructura institucional permite diferenciar tareas por áreas y asignar a los profesionales que serán responsables de ello?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES

P30. ¿Considera necesario el plan de desarrollo profesional de docentes para asegurar el aprendizaje, rendimiento y logros tanto educativos como profesional?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

P31. ¿El establecer objetivos claros, trabajar duro para alcanzarlos e identificar sus fortalezas forma parte del desarrollo profesional de docentes?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: PROGRAMAS DE ESTUDIOS

P32. ¿Considera que los programas de estudio organizan y orientan el trabajo pedagógico del año escolar?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: ENFOQUES DE EVALUACIÓN

P33. ¿Las modalidades de evaluación formativa son necesarias para regular el proceso de enseñanza y de aprendizaje?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: MANEJO DE PLANES DE ESTUDIO

P34. ¿Cree que un adecuado manejo del plan de estudio refuerce el proceso de aprendizaje de los estudiantes?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: SEGUIMIENTO DE CALIFICACIONES

P35. ¿El seguimiento de las calificaciones muestra las fortalezas y debilidades de los educandos?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

INDICADOR: ASIGNACIÓN DE HORARIOS

P36. ¿Cree que una eficiente asignación de horarios asegura la disponibilidad de tiempo de los docentes?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Anexo N°4 Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Nombre del Instrumento | Autor (es) del Instrumento |
|--|---|------------------------|--|
| Mg. Ramos Reátegui, Marcelo | Director de la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional de Ucayali | Cuestionario | Mirna Maricia Trujillo Inca Zoraida Alina Infante Lucas |
| Título del Estudio: IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | | | | SUB TOTAL | |
|--------------------|--|-------------------|------|----------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | | 91-95 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 88% |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 92% |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X 98% |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 94% |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 92% |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico - científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 89% |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 97% |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 98% |
| PROMEDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 93% | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|---|--|
| Procede su Aplicación | |
| Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan | |
| No procede su aplicación | |

| | | | |
|--------------------------|----------|-------------------|-----------|
| PUCALLPA 23 - 06 - 22 | 00031846 | | 961964256 |
| Lugar y Fecha | DNI N° | Firma del experto | Teléfono |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Nombre del Instrumento | Autor (es) del Instrumento |
|---|---|------------------------|--|
| Dr. Navarro Janampa, Félix | Docente en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali | Cuestionario | Mirna Maricia Trujillo Inca Zoraida Alina Infante Lucas |
| Título del Estudio: IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | | | | SUB TOTAL |
|--------------------|--|-------------------|------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 94% | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 89% | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 88% | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 95% | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (Indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 93% | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 98% | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico – científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 94% | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 94% | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 98% | |
| PROMEDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 94% | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|---|--|
| Procede su Aplicación | |
| Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan | |
| No procede su aplicación | |

| | | | |
|---------------|----------|-------------------|-----------|
| 23/06/22 | 00109352 | | 961078453 |
| Lugar y Fecha | DNI N° | Firma del experto | Teléfono |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Nombre del Instrumento | Autor (es) del Instrumento |
|--|--|------------------------|--|
| Dr. Saavedra Murga, Tony Hilton | Docente en la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional de Ucayali | Cuestionario | Mirma Maricia Trujillo Inca Zoraida Alina Infante Lucas |
| Título del Estudio: IMPLEMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA I.E.P. ADUNI, PUCALLPA, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | | | | SUB TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|-------------------|----|----------------|----|----|----|--------------|----|----|----|------------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|-----------|----|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | | 91 | 96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | | 95 | 100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 88% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 93% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 93% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 86% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 92% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 93% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico – científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 88% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 90% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | 89% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMEDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90% |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|---|---|
| Procede su Aplicación | X |
| Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan | |
| No procede su aplicación | |

| | | | |
|----------------------|----------|-------------------|-----------|
| PUCALLPA 18/06/22 | 00086651 | | 938133108 |
| Lugar y Fecha | DNI N° | Firma del experto | Teléfono |