



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre aprendizaje organizacional y  
acompañamiento pedagógico en la percepción de los  
docentes de la institución educativa N° 64031 – Nuestra  
Señora de las Mercedes, Manantay, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en administración de la educación

**AUTOR:**

Br. Bardales Valles, Doris Deisy

**ASESORA:**

Dra. Aspiros Bermúdez, Jannet

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **Dedicatoria**

A mi madre por brindarme el apoyo incondicional para crecer como persona y profesional, por enseñarme a cumplir mis metas; a mi hija por su comprensión en los días que no pude estar con ella, quien es motivo de mi superación para lograr los objetivos propuestos.

Doris Deisy

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y en especial al Dr. Cesar Acuña porque denota preocupación por el desarrollo profesional de los docentes brindando oportunidades en su perfeccionamiento académico mediante los diferentes programas de post grado.

A la Dra. Jannet Aspiros Bermúdez por brindarme sus amplios conocimientos y asesoramiento en el desarrollo de mi tesis.

A los directivos de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, por brindar las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

A los docentes y personal jerárquico de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, por su desprendimiento y contribución con la respuesta a los cuestionarios propuestos.

Doris Deisy

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Doris Deisy Bardales Valles, estudiante del programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00091271, con la tesis titulada Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031 Nuestra Señora de la Mercedes, Manantay, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respaldado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificar fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de agosto del 2018.



Doris Deisy Bardales Valles  
D.N.I. N° 00091271





## Presentación

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Título de la Escuela de Postgrado de la universidad Cesar Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado “Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018” para obtener el grado de maestra en administración de la Administración de la Educación.

La tesis se divide en ocho segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda: además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos, e hipótesis de investigación.

Método en el cual se expone el procedimiento realizados para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos. Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio. Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a que se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Doris Deisy

## ÍNDICE

<b>Página del jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Presentación</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Trabajos previos</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b>	<b>18</b>
<b>1.3.1. Aprendizaje organizacional</b>	<b>18</b>
<b>1.3.2. Acompañamiento pedagógico</b>	<b>22</b>
<b>1.4. Formulación del problema</b>	<b>26</b>
<b>1.4.1. Problema general</b>	<b>26</b>
<b>1.4.2. Problemas específicos</b>	<b>27</b>
<b>1.5. Justificación del estudio</b>	<b>28</b>
<b>1.6. Hipótesis</b>	<b>28</b>
<b>1.6.1. Hipótesis general</b>	<b>28</b>
<b>1.6.2. Hipótesis específicas</b>	<b>28</b>
<b>1.7. Objetivos</b>	<b>29</b>
<b>1.7.1. Objetivo general</b>	<b>29</b>
<b>1.7.2. Objetivos específicos</b>	<b>30</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>31</b>
<b>2.1. Diseño de investigación</b>	<b>31</b>
<b>2.2. Variables, operacionalización</b>	<b>31</b>
<b>2.3. Población y muestra</b>	<b>36</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>	<b>36</b>

2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	72
Anexo 1. Matriz de consistencia	73
Anexo 2. Instrumentos	76
Anexo 3. Validez de los instrumentos	80
Anexo 4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	110
Anexo 5. Testimonios fotográficos	111
Anexo 6. Data	112

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Aprendizaje organizacional	40
Tabla 2. Aprendizaje continuo	41
Tabla 3. Investigación y diálogo	42
Tabla 4. Aprendizaje en equipo	43
Tabla 5. Empowerment	44
Tabla 6. Sistema integrado	45
Tabla 7. Conexión del sistema	46
Tabla 8. Dirección estratégica	47
Tabla 9. Acompañamiento pedagógico	48
Tabla 10. Planificación de la sesión de aprendizaje	49
Tabla 11. Ejecución de la sesión de aprendizaje	50
Tabla 12. Interrelación docente-alumno	51
Tabla 13. Pruebas de normalidad	52
Tabla 14. Correlaciones	53
Tabla 15. Pruebas de normalidad	54
Tabla 16. Correlaciones	54
Tabla 17. Pruebas de normalidad	55
Tabla 18. Correlaciones	55
Tabla 19. Pruebas de normalidad	56
Tabla 20. Correlaciones	56
Tabla 21. Pruebas de normalidad	57
Tabla 22. Correlaciones	57
Tabla 23. Pruebas de normalidad	58
Tabla 24. Correlaciones	58
Tabla 25. Pruebas de normalidad	59
Tabla 26. Correlaciones	59
Tabla 27. Pruebas de normalidad	60
Tabla 28. Correlaciones	60

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Aprendizaje organizacional	40
Figura 2. Aprendizaje continuo	41
Figura 3. Investigación y diálogo	42
Figura 4. Aprendizaje en equipo	43
Figura 5. Empowerment	44
Figura 6. Sistema integrado	45
Figura 7. Conexión del sistema	46
Figura 8. Dirección estratégica	47
Figura 9. Acompañamiento pedagógico	48
Figura 10. Planificación de la sesión de aprendizaje	49
Figura 11. Ejecución de la sesión de aprendizaje	50
Figura 12. Interrelación docente-alumno	51

## Resumen

Esta tesis tuvo como objetivo determinar si existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N° 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018. En cuanto a lo teórico, se cimienta, en lo que concierne al aprendizaje organizacional a la teoría de la quinta disciplina, la teoría del desarrollo organizacional y en el enfoque crítico reflexivo y el reflexivo crítico, en lo referido al acompañamiento pedagógico.

El diseño del estudio fue descriptivo correlacional transeccional, los instrumentos fueron dos cuestionarios, los que fueron validados a través del juicio de expertos; al cuestionario se le aplicó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo resultado, en el caso del Aprendizaje organizacional, 0.858, y en cuanto a la variable Conformidad con el acompañamiento pedagógico, 0.820. Además, para procesar la información, luego de la base de datos respectiva, se elaboró tablas de distribución de frecuencias para la presentación de los resultados.

Al término de la investigación, se concluye que no existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes, ya que se obtuvo como resultado  $R= 0,020$

**Palabras clave:** Aprendizaje organizacional y Acompañamiento pedagógico

## **Abstract**

The objective of this thesis was to determine if there is a relationship between organizational learning and pedagogical accompaniment in the perception of teachers of the educational institution No. 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018. As for the theoretical, it is based on what it concerns the organizational learning to the theory of the fifth discipline, the theory of the organizational development and in the reflective critical approach and the reflective critic, in what refers to the pedagogical accompaniment.

The design of the study was cross-sectional descriptive correlational, the instruments were two questionnaires, which were validated through expert judgment; Cronbach's alpha reliability analysis was applied to the questionnaire, whose result, in the case of organizational learning, 0.858, and in terms of the variable Conformity with pedagogical accompaniment, 0.820. In addition, to process the information, after the respective database, frequency distribution tables were prepared for the presentation of the results.

At the end of the investigation, it is concluded that there is no relationship between organizational learning and pedagogical accompaniment in the perception of teachers, since  $R=0,020$  was obtained as a result.

**Keywords:** Organizational learning and pedagogical accompaniment

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El sistema educativo peruano requiere de organizaciones que evidencien su dinamismo respecto de los cambios de época y sus consecuentes transformaciones en los procesos, lo que significa que además de adaptarse a las diferentes situaciones en lo sincrónico y en lo diacrónico, evalúe la necesidad de estas y las implemente con pertinencia, para lo cual se tiene que aprender organizacionalmente en educación; esto tiene su correlato con la necesidad de orientar al docente en la implementación e internalización de la dinámica didáctica y en la incorporación a la escuela de los enfoques de aprendizaje en boga, siempre y cuando estos coberturen y respondan a las exigencias de la formación de los escolares peruanos.

Considerando la compleja situación de la gestión, también en muchos de los casos, como correlato a una dirección ineficiente, el desempeño docente en las instituciones educativas se ve afectado, pues al carecer de una gestión apropiada y correcta, entonces decrece la calidad del trabajo pedagógico de los profesores, quienes se sienten o muy libres por la presencia de exceso de permisividad en la gestión o excesivamente presionados por un estilo de gestión persecutor y punitivo (Ulloa, Nail, Castro y Muñoz, 2012).

El comportamiento de las organizaciones y de los agentes económicos cambia drásticamente; ya que la era globalizada les permite obtener características post industriales que serán decisivas como elementos. La sociedad sigue evolucionando y cada vez se torna más compleja. Las personas enfrentan hoy nuevas concepciones sobre el trabajo, desarrollándose en mercados laborales flexibles, transitorios, que suelen afectar la permanencia, confiar en los demás, integrarse y sentirse comprometidos. (Sennett, 2000).



El aprendizaje organizacional es un proceso en el que se adquiere y transmite conocimiento este se da en tres niveles distintos; de modo individual, en quipo y organizacional. Para que esto ocurra debe cumplirse con tres condiciones; cultura para el aprendizaje, procesos de capacitación y formación, y transferir información de modo que se traduzca en conocimiento.

Cambiar de mentalidad es el punto clave del aprendizaje organizacional, lo que implica que las personas pasaran de sentirse separados a sentirse conectados con los miembros de la organización en la que se desarrolla con el fin de socializar los conocimientos. Por esto, es importante no solo adquirir conocimiento sino que este se transfiera ya que sin ella no se dará la transformación organizacional.

Respecto a los resultados, estos indican que, a nivel nacional, el 43,1% de los directores afirma desarrollar actividades que los agrupa dentro de un perfil "medio a alto", mientras que el 56,9% realiza acciones que los caracterizan dentro del perfil "bajo a medio". Según el área de ubicación de la escuela, un gran porcentaje de directores de escuelas urbanas (53,7%) y rurales (62,6%) se posicionan dentro del perfil "bajo a medio" (Portal educación en red, 2018). Esto da cuenta que las gestiones son apropiadas, pero que deben mejorar sustancialmente, sobre todo en lo referido al aprendizaje organizacional, que es un eje importante de la gestión.

El Ministerio de Educación (2016), a través de la Dirección de Servicios Educativos en Ámbito Rural, en los meses de setiembre y octubre del 2015 aplicó las fichas diagnósticas a 471 docentes de instituciones educativas multigrado de las regiones San Martín, Junín, Lima Provincias, Piura, Lambayeque, Tumbes y Amazonas. Identificando que los temas más solicitados por los docentes son los de didáctica general y específica de las áreas curriculares, planificación curricular y el uso de materiales educativos, representando a un 69% de los docentes.

Aun así, la evaluación del desempeño docente en la región Ucayali dejó como resultado que solo una docente de educación inicial de 72 desaprobó esta evaluación, considerando que esto se debió a un manejo deficiente del comportamiento y el respeto, sin embargo, esta única desaprobada labora en la provincia de Coronel Portillo, donde se concentra la mayor cantidad de docente y en la que están las instituciones educativas de mayor renombre en la Región (Ministerio de Educación, 2018).

Esto nos permite inferir que existen deficiencias en los docentes, lo que se traduce en que su desempeño no es el adecuado y que en lugar de ser satisfactorio se convierte en una carga, y a su vez la comunidad muestra su pesar por la educación que reciben sus hijos.

Ucayali no es la excepción en cuanto a la presencia de esta problemática. Si bien ante la situación de dificultad que se vive en la educación nacional y regional se ha ejecutado un concurso de acceso a plazas de directivos, considerando que, debido a la naturaleza del filtro para lograr estos cargos el desempeño de estos iba a ser mejor, la situación ha devenido en dificultad, tal vez mayor, porque la expectativa en la mayoría de casos se ha visto defraudada, dando paso a la reacción de los docentes y padres de familia para revertir esta situación y ver la posibilidad de cambiar al profesional por otro a quien se le perciba como adecuado para ejercer el cargo de director. Esta realidad impacta en el rendimiento escolar (Diario *Gestión* del 12 de julio del 2013).

En el ámbito de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes se percibe que la labor docente en el aula tiene muchas falencias, constituyéndose la enseñanza repetitiva, unidireccional y abstracta en una constante, por lo que es necesario desarrollar una labor de acompañamiento, pero, por otra parte, cada docente tiene que hacer suya una cultura del aprendizaje continuo en el marco de una organización, como es la Institución educativa.

## **1.2. Trabajos previos**

Vicente (2012), en su tesis Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado de primaria en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iché en municipios de Quiché. (Tesis para optar el grado de académico de Licenciado en Educación Bilingüe Intercultural) Guatemala. Trabajó con una muestra de 1º docentes bilingües y 10 pedagógicos, a quienes se les entrevistó y la guía de observación para determinar en las practicas del docente, el acompañamiento pedagógico desarrollara habilidades comunicativas en idioma materno k'iché en municipios de Quiché. Concluyó que; los docente de primaria cuentan con apoyo de un asesor pedagógico lo que les ayuda a mejorar sus prácticas dentro del aula, además que han sido capacitados en diversas materias relacionadas a la pedagogía. Además que suelen reflexionar sobre sus prácticas pedagógicos para desarrollar las habilidades lingüísticas están dispuesto a adaptarse al cambio con el fin de mejorar.

Chavarría y Posada (2015), en su tesis de especialización El aprendizaje organizacional como herramienta de la gerencia educativa para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes, Colombia, concluyeron que el aprendizaje organizacional es el principal instrumento de gerencia educativa, ya que facilita las acciones estratégicas que emprende la Dirección y encamina procesos en un marco de transformación e innovación de los conocimientos que posee cada integrante de una institución, así se accede a la mejora continua y acceso al desarrollo y la competitividad; además, para que una organización inteligente, hay que desarrollar consciencia entre todos los miembros que su accionar es sujeto de evaluación y consecuentes replanteamientos, de modo tal que se tienda al perfeccionamiento, considerando que la capacitación e idoneidad individual, es decir, la optimización de competencias profesionales en cada trabajador, al ponerse a disposición de la entidad permite que esta se conduzca óptimamente.

León (2012), en su tesis de maestría Aprendizaje organizacional en el área administrativa de las universidades públicas de Bogotá, Colombia, concluyó que el aprendizaje organizacional, es un elemento de cambio y mejora en el tema administrativo de las universidades públicas con sede en la ciudad Bogotá, las que tienen mínima información sobre los procesos de aprendizaje administrativos, además los niveles del aprendizaje individual y grupal se dan en la universidades, dejando poco claro la forma en la que pueden influir en el esquema administrativo.

Montero, M. y Rodríguez, D. (2014), en su tesis Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013, Iquitos, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, cuya muestra fue de 56 sujetos muestrales y que empleó como instrumento dos cuestionarios, concluyeron que la comunicación interna y la gestión organizacional están relacionadas directamente, además que la comunicación interna debe mejorar explotando todos los canales de comunicación que pudieran tener.

Vargas, D. (2010), en su tesis de maestría Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, cuya muestra fue de 70 docentes y que empleó como instrumentos fichas de análisis documental y diferenciales semánticos, concluyó que si se gestiona el trabajo docente a través de la conformación de grupos cooperativos, entonces se puede desarrollar acciones significativas respecto de la planificación curricular, la ejecución curricular, el clima laboral y la cultura organizacional.

Segovia (2014), en su tesis de maestría La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey-San Juan de Lurigancho, Lima, concluyó que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la

gestión institucional, en consecuencia si se mejora la cultura organizacional de las instituciones educativas, se desarrollara de manera positiva, eficaz y eficiente la gestión institucional.

Cananahuay, E. y Pezo, A. (2013), en su tesis de Maestría Gestión educativa y comportamiento organizacional en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” de Manantay-2011, cuya muestra fue de 71 sujetos entre directivos y docente, y que empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyeron que la relación que existe entre gestión educativa y comportamiento organizacional es positiva muy fuerte, pues ambas variables fueron percibidas en un nivel regular.

Cerrón, C. y Soria, C. (2013), en su tesis de Maestría Gestión de recursos humanos y liderazgo docente en la I.E. Coronel Pedro Portillo de Pucallpa, 2011, cuya muestra fue de 90 docentes y que empleó como instrumento el cuestionario, concluyen que la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el liderazgo docente en la I.E.E. “Coronel Pedro Portillo” de Pucallpa-2011, es directa, pues el grado que se le asigna es positivo considerable; en tal sentido, el liderazgo practicado en la institución educativa sede de la investigación, considerando la naturaleza de las dimensiones y los reactivos aplicados en la recolección de la información es predominantemente democrático, reflejando su punto más alto en su práctica en el liderazgo institucional y el más bajo en el liderazgo administrativo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Aprendizaje organizacional**

##### **a. Teorías y/o enfoques sobre aprendizaje organizacional**

###### **La quinta disciplina**

Senge, P. (1990) sostiene que toda entidad representa en sí misma un sistema, es decir, en tanto se tenga el propósito que todo marche de la mejora manera; pero, hacer que, en efecto sea así, o sea, que funcione requiere que cada miembro de la

organización y esta, en su conjunto desarrollen cinco disciplinas, de tal forma que entre ellas exista complementariedad e integralidad. Estas disciplinas son el pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de una visión compartida, el aprendizaje en equipo lo que deriva, en conjunto, en lo que denomina la quinta disciplina.

El pensamiento sistémico, es el que posee cada miembro de la entidad, pero sobre las acciones propias de la entidad, es decir, todos poseemos un amplio campo de conocimiento y especialización acerca de lo que se desarrolla, pero la puesta en práctica de manera organizada de aquello que se sabe corresponde la pensamiento sistémico, a cuanto lo hemos desarrollado y a la voluntad de compartir aptitudes y acciones que evidencian ese conocimiento en favor de la entidad, que lo muestren de manera organizada y coordinada.

El dominio personal, es el autoconocimiento de los que poseemos y en qué medida y cómo lo ponemos al servicio de la entidad, es decir, la gestión debe proveer todo lo necesario que permita al trabajador reflexionar sobre sus capacidades, y, sobre todo cómo planificar su trabajo para que sea provechosos. Aquí también se observa el aspecto volitivo y la proclividad o necesidad que siente y tiene el trabajador por su perfeccionamiento continuo como elemento de poder para contribuir con el desarrollo institucional.

Los modelos mentales son esencia de la disciplina de trabajar mirando hacia adentro; aprendiendo a recordar las imágenes internas del mundo, sacarlas al frente y analizarlas. Además incluye la posibilidad de crear comunicaciones abiertas en las que aplique la indagación persuasiva, de modo

que las personas se sientan capaces de expresar sus sentimientos e influir en el resto.

Construir visiones compartidas surgen bajo el concepto de que el liderazgo inspira a las organizaciones, siendo capaz de compartir imágenes con el fin de crear. Es difícil encontrar alguna organización que haya crecido sin proponerse meta, respetar sus valores y que estas hayan sido compartidas. En las visiones genuinas la gente aprende porque le nace y lo desea, no porque se les obliga. Practicar una visión compartida supone adquirir aptitudes que configuren el compromiso genuino de los trabajadores en lugar de solo acatar órdenes. Cuando esta disciplina llega a ser dominada, los líderes evitarán imponer sus visiones a pesar de que sean sinceras.

El aprendizaje en equipo es una disciplina que debe empezar por el diálogo, la capacidad de los miembros para tener un pensamiento conjunto, pudiendo identificar percepciones que no se pueden lograr de modo individual. Para ello es importante revalorar los principios y el diálogo, integrándolos a un contexto contemporáneo. Ser disciplinados respecto a la diálogo implica que hacer reconocimiento de los patrones de interacción que serán parte del aprendizaje en equipo, ya que al ser detectados y aflorados con creatividad acelerarán el aprendizaje, caso contrario atentarán contra este.

La quinta disciplina que considera vital que las cinco disciplinas se desarrollen como un conjunto. Es un reto grande ya que es complejo integrar nuevas herramientas de modo separado que junto, teniendo los beneficios iguales. Por esto pensar de manera sistémica es la quinta disciplina, en la que se integran otras para traducirse en teoría y práctica. Si

se prescinde esta orientación sistémica, la motivación desaparece. A través del pensamiento sistémico se tiene la visión compartida de otras disciplinas afines, modelos mentales, todo esto debe realizarse en equipo aunque también dará aprendizaje individual.

Aprender en equipo va a permitir que se desarrollen aptitudes que funcionaran solo en equipos, de modo que se obtenga una figura amplia que permita trascender perspectivas individuales.

## **b. Definición**

Es el proceso por el que las organizaciones obtienen y crean conocimientos. Aunque muchas veces este es posible solo si existen aprendizajes individuales, no se iguala a la suma de lo aprendido por las personas integrantes de la organización. Torres, (2007).

Para Castañeda (2005), este se da siempre que se cumplan dos condiciones; transformar del conocimiento individual al organizacional e interiorizar el aprendizaje institucionalizado. Es decir, el aprendizaje organizacional se dará cuando el conocimiento final en la organización; procesos, cultura, etc., se incorpore al institucional.

El aprendizaje organizacional va a permitir que se de un aprendizaje que transforme en el que ayude a la organización a enfrentar y superar los cambios. (Rowe, 2010).

## **c. Dimensiones**

Para Watkins y Marsick (1993, 1996) las dimensiones son siete y consideran una visión holística, pues, pese a las peculiaridades de cada dimensión, son complementarias:



- 1.3.1.1. Aprendizaje continuo:** se da cuando dentro de la organización se crean oportunidades para que todos sus miembros aprenda de esta forma.
- 1.3.1.2. Investigación y dialogo:** se presenta a través de los esfuerzos de la organización por crear ambiente de diálogo que permita la retroalimentación.
- 1.3.1.3. Aprendizaje en equipo:** Colaboración para la preparación en el uso eficaz de los equipos.
- 1.3.1.4. Empowerment:** Creación de visión colectiva y retroalimentación de los miembros diferenciando entre la antigua y nueva visión.
- 1.3.1.5. Sistema integrado:** Esfuerzo para integrar sistemas en el que se comparta el aprendizaje.
- 1.3.1.6. Conexión del sistema:** Acciones globales que se ejecutan para que la organización conecte con el ambiente interno y externo.
- 1.3.1.7. Dirección estratégica:** Pensamiento estratégico de los líderes de las organizaciones, para saber dirigir el aprendizaje, el cambio y establecer nuevos mercados.

## **1.3.2. Acompañamiento pedagógico**

### **a. Enfoques sobre acompañamiento pedagógico**

#### **Enfoque crítico reflexivo**

Perrenoud, P. (2004) postula que no basta para desarrollar una práctica educativa idónea, el conocimiento científico adquirido durante la formación, sea como profesional o sea de pregrado, es decir, aún los conocimientos que adquiriera dentro del saber formalizado o sistematizado no bastarían para lograr una práctica de aula que corresponda enteramente a las exigencias naturales de las realidades con las que un docente se encuentra en el aula.

Cada estudiante es un mundo, por lo que se debe considerar cada experiencia que este trae al aula, y si el saber científico no es tan horizontal como para corresponder a ello, es el saber práctico reflexivo el que complementa a cabalidad lo que se exige en toda situación formativa.

El saber práctico de por sí no es provechoso en contextos educativos si se torna una costumbre de trabajo. El estudiante caería en la monotonía de una clase y de una secuencia de sesiones con la misma configuración, por lo que es necesario reflexionar sobre cada experiencia de enseñanza; considerar la costumbre de meditar sobre la evaluación, que es lo más usual, para generalizar este pensamiento en el total de los procesos seguidos en una sesión de aprendizaje y, luego de la reflexión y crítica del propio desempeño, superar los problemas y cubrir los sesgos. Así, el enfoque crítico reflexivo propuesto por este investigador concilia la ciencia con la experiencia natural, fenomenológica, la que adquiere, incluso mayor relevancia, para corresponder con éxito al proceso educativo del niño.

Refiere Perrenoud que las competencias son integradoras, es decir, deben vérselas desde una perspectiva holística, además, la competencia surge en el contexto, por lo que adquiere carácter de flexibilidad, es decir, se hacen pertinentes para diferentes situaciones, así, a nivel de escuela, todos los elementos que intervienen en la práctica educativa se sujetan a este principio de manera responsable, desde el currículo y hasta la interacción escolar misma, siendo necesario concluir con la metacognición.

### **Enfoque reflexivo-crítico**

Promueve la autonomía relacionada con la reflexión crítica sobre las prácticas y la construcción de nuevo conocimiento pedagógico, entendiendo como un proceso de cambio. Busca que a través del acompañamiento pedagógico se construya la profesionalidad del docente, en el que adquiera prácticas reflexivas y transformadoras de la enseñanza.

El enfoque reflexivo crítico promueve la comunicación empática y asertiva, asegurando la planificación de la asesoría, que sea de formación continua y gestionada por los docentes. En la Educación básica regular, debe darse a través de la reflexión continua y la retroalimentación, construyendo vínculos afectivos. Los logros del aprendizaje debería encontrarse en niveles óptimos puesto que los estudiantes han desarrollado capacidades acorde con sus edades. (Ministerio de Educación, 2016).

## **b. Definición**

Para Oviedo, R. (2004), es el apoyo que se le brinda al docente para que explote y desarrolle sus capacidades en cuanto a la metodología utilizada en el aula siendo capaz de generar cambios si estos se requieren en pro de un adecuado rendimiento académico de los estudiantes.

Según Munby, H., Russell, T. y Martin, A. (2001), el acompañamiento pedagógico se basa en enseñar a través de la experiencia. Que se reduce a dos condiciones; práctica pedagógica y generar nueva información como parte de la reflexión.

Según el Ministerio de Educación (2015), el acompañante pedagógico, tiene la responsabilidad de desarrollar y fortalecer las capacidades y competencias de docentes y directivos de modo que las prácticas pedagógicas puedan mejorar el aprendizaje de los niños, como prioridad en el ámbito rural.

El Ministerio de Educación indica que este se caracteriza por tener una alta competencia pedagógicas, y que ayudará al docente a desarrollar habilidades de indagación, y competencias personales de modo que desarrollen técnicas de observación y aprendizaje significativo en los docentes.

El aspecto fundamental para lograr el éxito respecto a la tarea de acompañante, es la construcción de climas de confianza y aceptación con el docente, para lograrlo, asuma un rol de concertación y cree espacios de comunicación en el que le sea sencillo al docente presentar sus demandas sobre su capacitación.

### **Grupos de interaprendizaje (GIA)**

Los GIA son espacios de interrelación entre, docentes acompañados, con la finalidad de que se conviertan en oportunidades de interaprendizaje y trabajo en equipo de modo que se impulse la reflexión colectiva enriqueciendo los aprendizaje con sus pares, asuma responsabilidades, estas deben estar diseñadas de acorde a las necesidades y con el fin de resolver una problemática que puedan identificar los propios docentes.

### **c. Dimensiones**

Sin embargo, en esta investigación se asumirá la propuesta del Ministerio de Educación (2013), en tres dimensiones, debido a la viabilidad:

**1.3.2.1. Planificación:** Se realiza el plan de trabajo mediante el programa curricular, en esto el docente debe mostrar su dinamismo logrando que los estudiantes lo entiendan. Las unidades y sesiones de aprendizaje deben ser dinámicas. En cuanto al crecimiento de los estudiantes, estos deben adquirir ser sociales y culturales, pudiendo hablar frente al público.

**1.3.2.2. Ejecución de la sesión de aprendizaje:** Se refiere a la metodología empleada por el docente durante el aprendizaje, en la que el alumno aprende a comprender y valorar el aprendizaje que va obteniendo teniendo en claro que es mejor aprender conscientemente a que se haga por compromiso. Por esto el docente seguirá aprendiendo para que pueda realizar sus clases llegando a calar en el alumno.

**1.3.2.3. Interrelación:** Se observa el grado de profesionalismo del docente frente a problemas que puedan surgir y su manera de resolverlos. Su enseñanza debe ser dinámica, que incentive a trabajar en equipo e incluyendo a los padres de familia, puesto que ellos también son parte de los procesos de enseñanza.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- a. ¿Existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- b. ¿Existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- c. ¿Existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- d. ¿Existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- e. ¿Existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- f. ¿Existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?
- g. ¿Existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?

## 1.5. Justificación del estudio

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

**Es conveniente**, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto respecto del aprendizaje organizacional como del acompañamiento pedagógico.

**Respecto de su relevancia social**, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, docentes que accedan a los resultados, porque conocerán su desempeño desde otra perspectiva con el fin de mejorar.

**En lo práctico**, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá incrementar el bagaje de estrategias de mejora.

**En cuanto a su valor teórico**, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

**En lo metodológico** se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

a. Existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución

- educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- b. Existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
  - c. Existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
  - d. Existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
  - e. Existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
  - f. Existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
  - g. Existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>o</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.



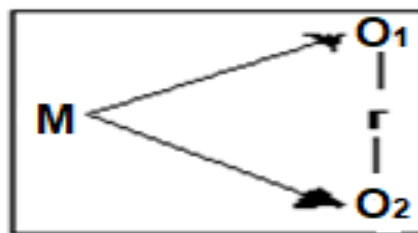
### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar si existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- b. Determinar si existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- c. Determinar si existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- d. Determinar si existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- e. Determinar si existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- f. Determinar si existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- g. Determinar si existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N<sup>ro</sup> 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado es el descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; y se pretendió explicar el comportamiento de la variable aprendizaje organizacional en función del comportamiento de la variable acompañamiento pedagógico. El esquema referido por Barrientos (2005) fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio.

O<sub>1</sub> = Variable 1: Aprendizaje organizacional.

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

O<sub>2</sub> = Variable 2: Acompañamiento pedagógico.

### 2.2. Variables, operacionalización

**Variable 1:** Aprendizaje organizacional

**Dimensiones:**

Aprendizaje continuo

Investigación y dialogo

Aprendizaje en equipo

Empowerment

Sistema integrado

Conexión del sistema

Dirección estratégica

**Variable 2:** Acompañamiento pedagógico

**Dimensiones:**

Planificación de la sesión de aprendizaje

Ejecución de la sesión de aprendizaje

Interrelación docente - alumno

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala	
V1 Aprendizaje organizacional	El aprendizaje organizacional puede definirse como el proceso mediante el cual las organizaciones adquieren o crean conocimiento. Aunque el aprendizaje organizacional sólo es posible si existen aprendizajes individuales, no es igual a la suma de los aprendizajes de quienes conforman la organización. El aprendizaje organizacional se operacionaliza a través de las dimensiones: aprendizaje continuo, investigación y dialogo, aprendizaje en equipo, empowerment, sistema integrado, conexión del sistema y dirección estratégica. (Torres, 2007).	<b>Se define operacionalmente la variable aprendizaje organizacional en 7 dimensiones y 34 items</b>	<b>Aprendizaje continuo</b>	Se realiza capacitación del personal de manera periódica.	1	Ordinal	
				Se realiza capacitación institucional de manera periódica	2		
				Poseen formación conducente a grados la mayoría de/todos los docentes	3		
			Poseen formación conducente a títulos la mayoría de/todos los docentes	4			
			Poseen formación conducente a especializaciones, diplomados la mayoría de/todos los docentes	5			
			<b>Investigación y dialogo</b>	Se monitorea las acciones pedagógicas y administrativas de manera orientadora	6		
				Se reflexiona sobre las prácticas de aula de manera participativa	7		
				Se reflexiona sobre las prácticas de institución de manera participativa	8		
				Se reflexiona sobre las prácticas de gestión de manera participativa	9		
				Se toma de decisiones de modo oportuno y pertinente	10		
				Se desarrollan prácticas innovadoras como cultura de trabajo	11		
				<b>Aprendizaje en equipo</b>	Se evidencia espíritu de colaboración entre el personal		12
					Existe disposición de habilidades colaborativas en el equipo		13
					Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico		14
					Se coordina durante la marcha del trabajo		15
				<b>Empowerment</b>	Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo		16
			Se comparte una visión colectiva de la Institución		17		
			Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión		18		
			Se desarrolla una cultura organizacional pertinente		19		
			Se trabaja para el logro de la teleología de la institución		20		
			<b>Sistema integrado</b>	Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21		
				Se realimentan procesos de trabajo institucional	22		
				Se comparte las experiencias positivas	23		
				Se evalúa justa y participativamente	24		
				Las labores concluyen con un producto evidente	25		
			<b>Conexión del sistema</b>	La planificación refleja el pensamiento global institucional	26		
				Las acciones institucionales están organizadas	27		
				Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28		
				Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29		
			<b>Dirección estratégica</b>	Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30		
				Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31		
				Los directivos motivan e inspiran la innovación	32		
				Los directivos evidencias aptitud y actitud emprendedora	33		
				Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala
<b>V2 Acompañamiento pedagógico</b>	Para Oviedo, R. (2004), es el apoyo que se le brinda al docente para que explote y desarrolle sus capacidades en cuanto a la metodología utilizada en el aula siendo capaz de generar cambios si estos se requieren en pro de un adecuado rendimiento académico de los estudiantes.	Se define operacionalmente la variable acompañamiento pedagógico en 3 dimensiones y 32 items	<b>Planificación de la sesión de aprendizaje</b>	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	Ordinal
				La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2	
				La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3	
				La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4	
				Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5	
				El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6	
				El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7	
				El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8	
			<b>Ejecución de la sesión de aprendizaje</b>	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9	
				El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10	
				El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11	
				El monitoreo considera que el docente garantice una comunicación asertiva.	12	
				El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13	
				El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14	
				El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15	
				El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16	
				El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17	
				El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18	
				El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19	
				El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20	
				El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21	
				El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22	
				El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23	
				Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24	
				El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25	
				El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26	

---

<b>Interrelación docente- alumno</b>	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27
	El monitoreo considera la interacción asertiva.	28
	El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29
	El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30
	El monitoreo considera el involucramiento de las familias.	31
	El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.	32

---

### 2.3. Población y muestra

La población muestral (según Barrientos, 2005) estuvo conformada por 48 docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, distribuidos de la siguiente manera:

#### Población de estudio

Nivel	Nº de docentes	Porcentaje
Primaria	30	62.5
Secundaria	18	37.5
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuadro de asignación de personal I.E. Nro 64031.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Encuesta, técnica que permitirá la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral (Chiroque, 2006).

#### Instrumentos

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, lo que ayudó con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre Aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico. Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left( \frac{34}{33} \right) \cdot \left( 1 - \frac{336.27}{2010.45} \right)$$

$$\alpha = 0.858$$

### Ficha técnica del Cuestionario: Aprendizaje organizacional

<b>NOMBRE</b>	<b>Cuestionario: Aprendizaje organizacional</b>
Autor	Doris Deisy Bardales Valles
Año de edición	2018
Validación	Juicio de expertos
Administración	Individual- Colectivo
Tiempo de duración	15 a 20 Minutos
Objetivo	Medir el nivel de aprendizaje organizacional
Campo de aplicación	Docentes
Tipo de ítems	Cerrado (Sí, Regularmente/En proceso, No)
Número de ítems	34
Áreas del test del cuestionario	Dimensión I: Aprendizaje continuo (5 ítems) Dimensión II: Investigación y diálogo (5 ítems) Dimensión III: Aprendizaje en equipo (5 ítems) Dimensión IV: Empowerment (5 ítems) Dimensión V: Sistema integrado (4 ítems) Dimensión VI: Conexión del sistema (5 ítems) Dimensión VII: Dirección estratégica
Índice de valoración	Deficiente, Regular, Eficiente.
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta
Fecha de aplicación	De marzo a junio de 2018
Alfa de Cronbach	0.858

**Calificación:** Las respuestas se califican de acuerdo a los indicadores planteados, colocando 3 puntos a la valoración Sí, 2 para Regularmente/En proceso y 1 si es No.



**Ficha técnica del Cuestionario: Conformidad con el acompañamiento pedagógico**

<b>NOMBRE</b>	<b>Cuestionario: Conformidad con el acompañamiento pedagógico</b>
Autor	Doris Deisy Bardales Valles
Año de edición	2018
Validación	Juicio de expertos
Administración	Individual- Colectivo
Tiempo de duración	15 a 20 Minutos
Objetivo	Medir el nivel de conformidad con el acompañamiento pedagógico
Campo de aplicación	Docentes
Tipo de ítems	Cerrado (De acuerdo, Regular acuerdo, En desacuerdo)
Número de ítems	32
Áreas del test del cuestionario	Dimensión I: Planificación de la sesión de aprendizaje (8 ítems) Dimensión II: Ejecución de la sesión de aprendizaje (18 ítems) Dimensión III: Interrelación docente-alumno (6 ítems)
Índice de valoración	Baja, Media, Alta.
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta
Fecha de aplicación	De marzo a junio de 2018
Alfa de Cronbach	0.820

**Calificación:** Las respuestas se califican de acuerdo a los indicadores planteados, colocando 3 puntos a la valoración De acuerdo, 2 para Regular acuerdo y 1 si es En desacuerdo.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 25.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales.
- Prueba de normalidad Shapiro-Willk.
- Prueba de correlación de Pearson.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se han respetado tanto los derechos de autor de las fuentes utilizadas para el desarrollo de la investigación como el anonimato de las fuentes de información en la sede de estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Procesamiento de datos de la variable Aprendizaje Organizacional.

Tabla 1. Aprendizaje organizacional

	Aprendizaje organizacional	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	23	47,9%
Eficiente	25	52,1%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

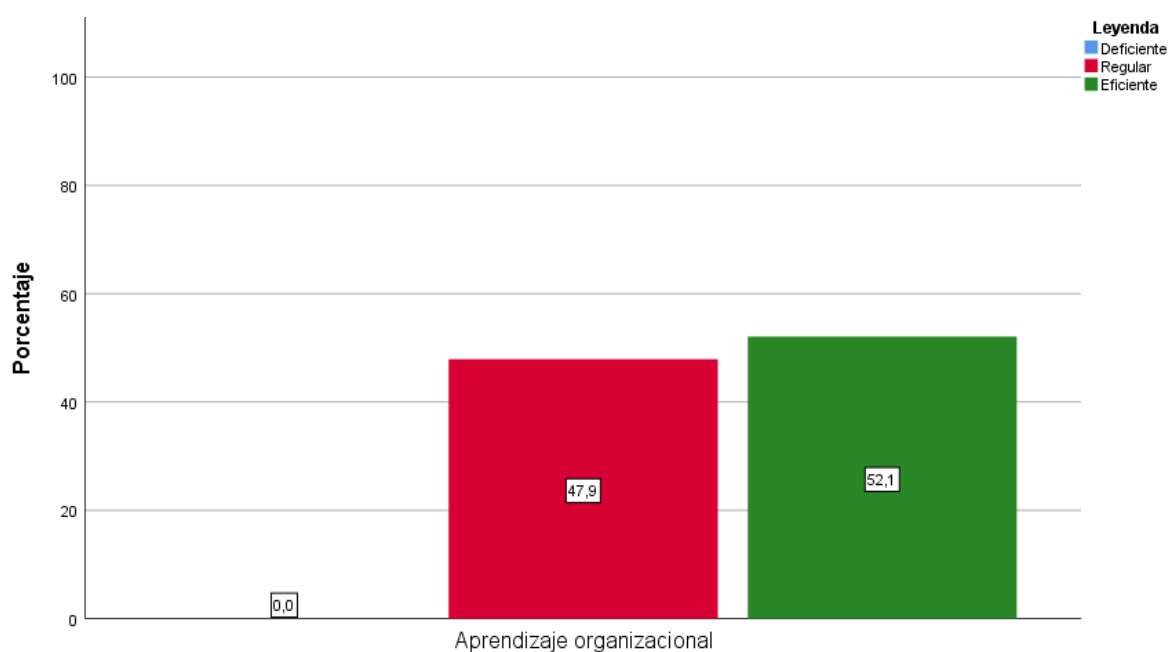


Figura 1. Aprendizaje organizacional

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la variable Aprendizaje organizacional, 52.1% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, mientras que 47.9% percibe que se encuentra en un nivel regular, en la sede de estudio.

### 3.1.1. Procesamiento de datos de la primera dimensión Aprendizaje continuo

Tabla 2. Aprendizaje continuo

	Aprendizaje continuo fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	75,0%
Eficiente	12	25,0%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

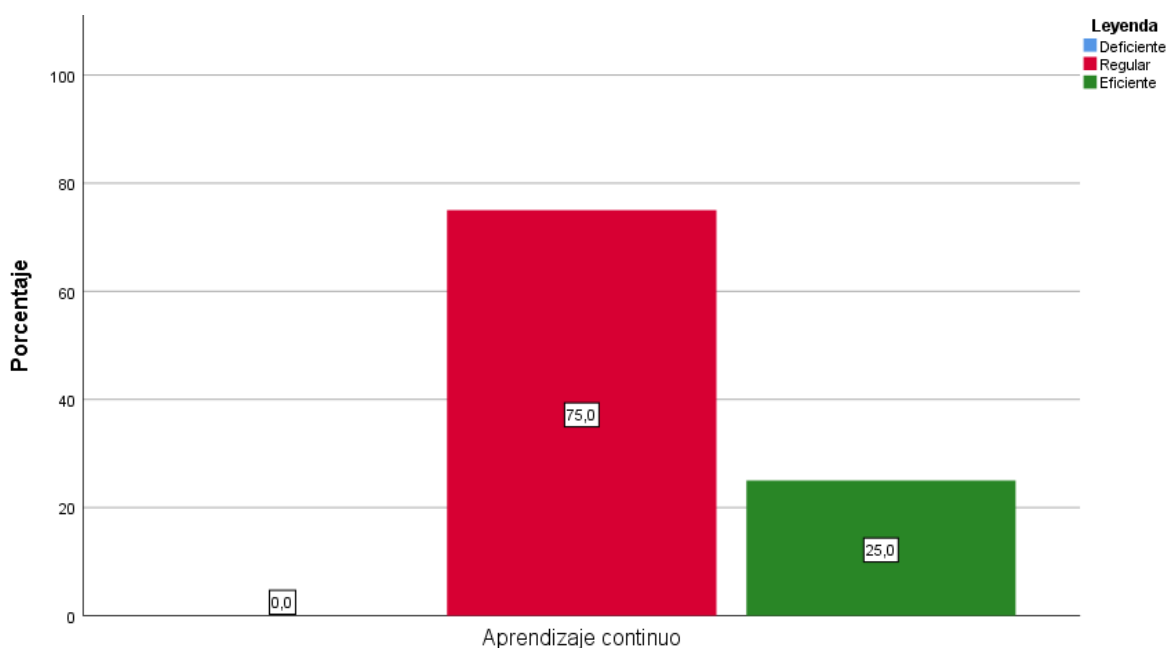


Figura 2. Aprendizaje continuo

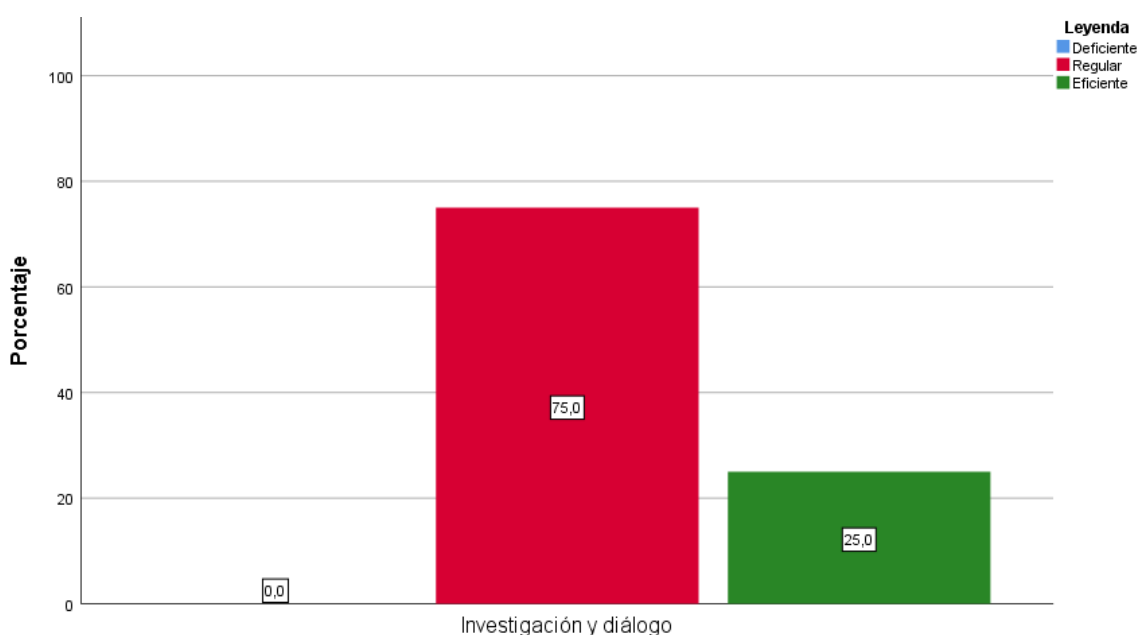
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Aprendizaje continuo, 75% percibe que se encuentra en un nivel regular, mientras que 25% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, en la sede de estudio.

### 3.1.2. Procesamiento de datos de la segunda dimensión Investigación y diálogo

**Tabla 3. Investigación y diálogo**

	Investigación y diálogo	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	75,0%
Eficiente	12	25,0%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 3. Investigación y diálogo**

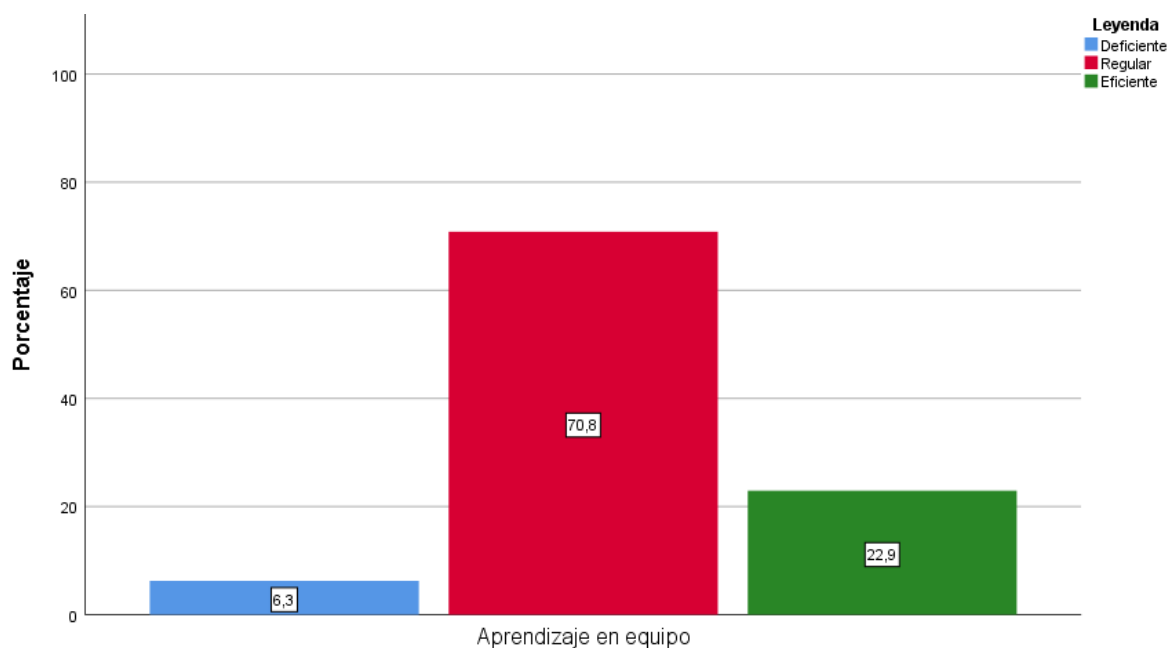
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Investigación y diálogo, 75% percibe que se encuentra en un nivel regular, mientras que 25% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, en la sede de estudio.

### 3.1.3. Procesamiento de datos de la tercera dimensión Aprendizaje en equipo

**Tabla 4. Aprendizaje en equipo**

	Aprendizaje en equipo fi	%
Deficiente	3	6,3%
Regular	34	70,8%
Eficiente	11	22,9%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 4. Aprendizaje en equipo**

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Aprendizaje en equipo, 70.8% percibe que se encuentra en un nivel regular, 22.9% percibe que se encuentra en un nivel eficiente y 6.3% que se encuentra en un nivel deficiente, en la sede de estudio.

### 3.1.4. Procesamiento de datos de la cuarta dimensión Empowerment

Tabla 5. Empowerment

Empowerment	Empowerment	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	33	68,8%
Eficiente	15	31,3%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

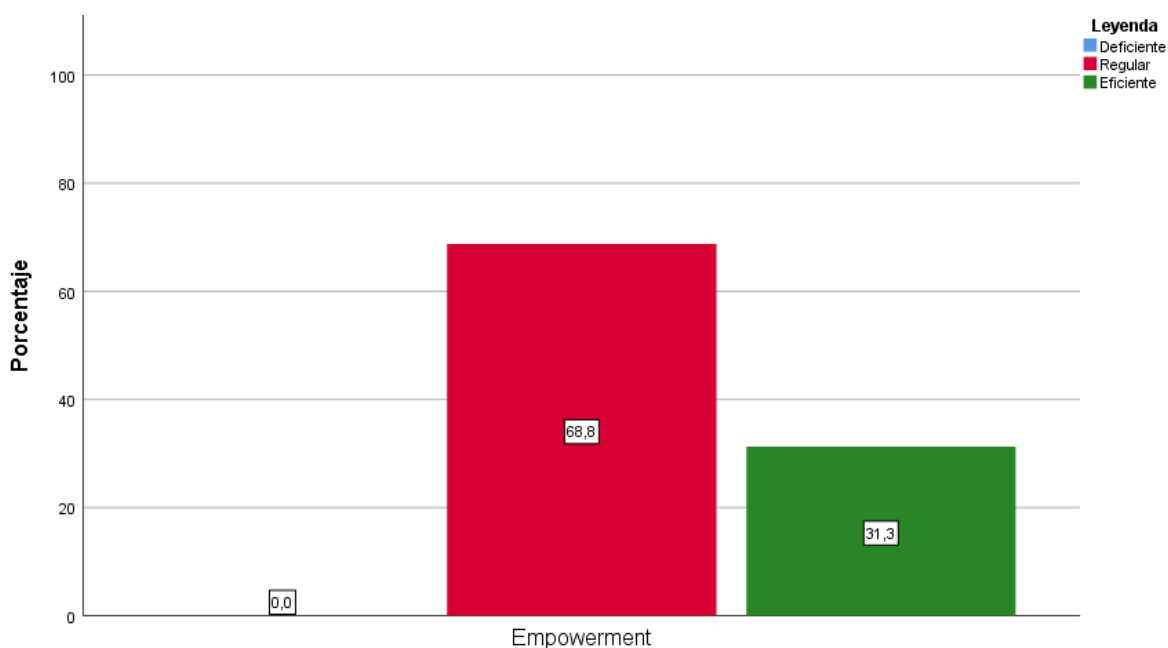


Figura 5. Empowerment

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Empowerment, 68.8% percibe que se encuentra en un nivel regular, mientras que 31.3% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, en la sede de estudio.

### 3.1.5. Procesamiento de datos de la quinta dimensión Sistema integrado

Tabla 6. Sistema integrado

	Sistema integrado	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	33	68,8%
Eficiente	15	31,3%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

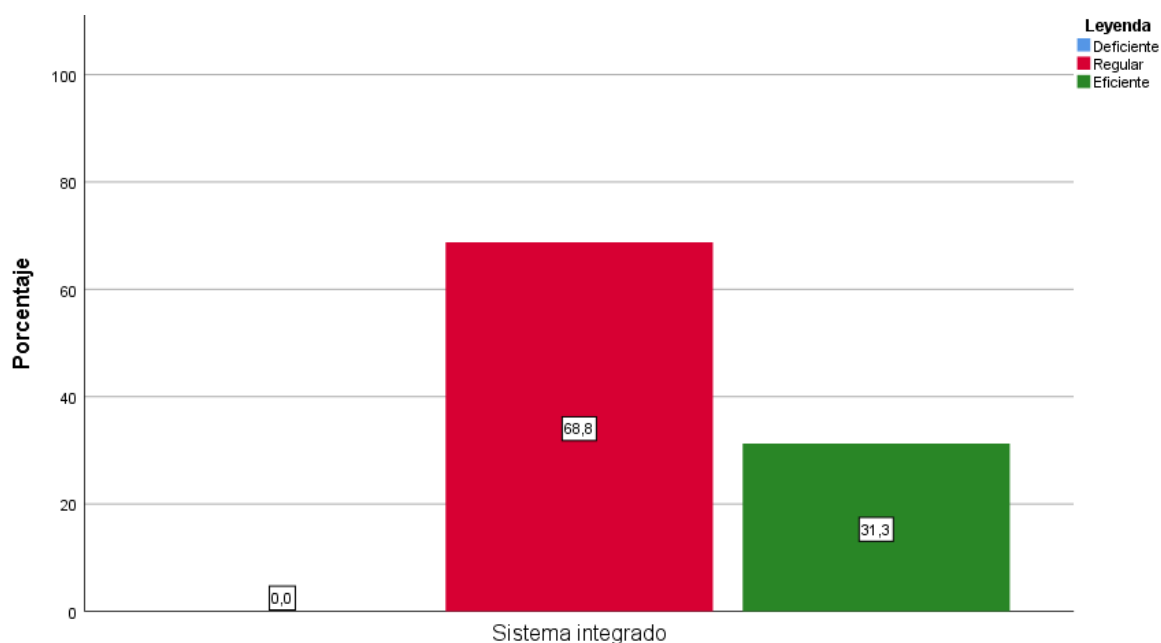


Figura 6. Sistema integrado

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Sistema integrado, 68.8% percibe que se encuentra en un nivel regular, mientras que 31.3% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, en la sede de estudio.



### 3.1.6. Procesamiento de datos de la sexta dimensión Conexión del sistema

Tabla 7. Conexión del sistema

	Conexión del sistema	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	23	47,9%
Eficiente	25	52,1%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

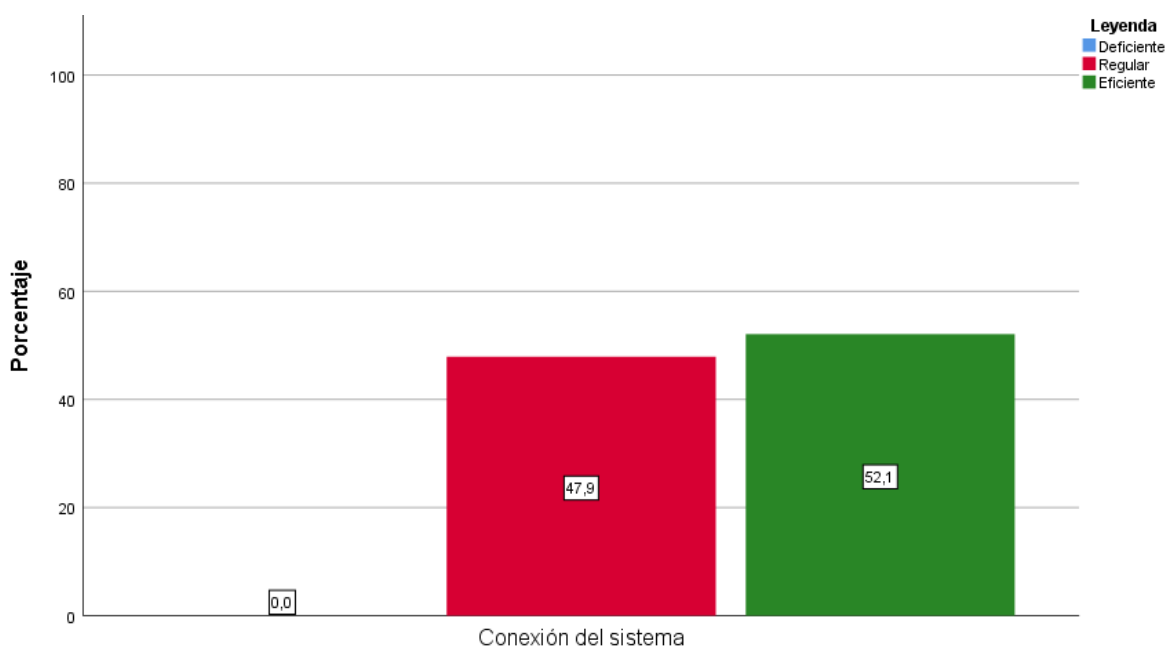


Figura 7. Conexión del sistema

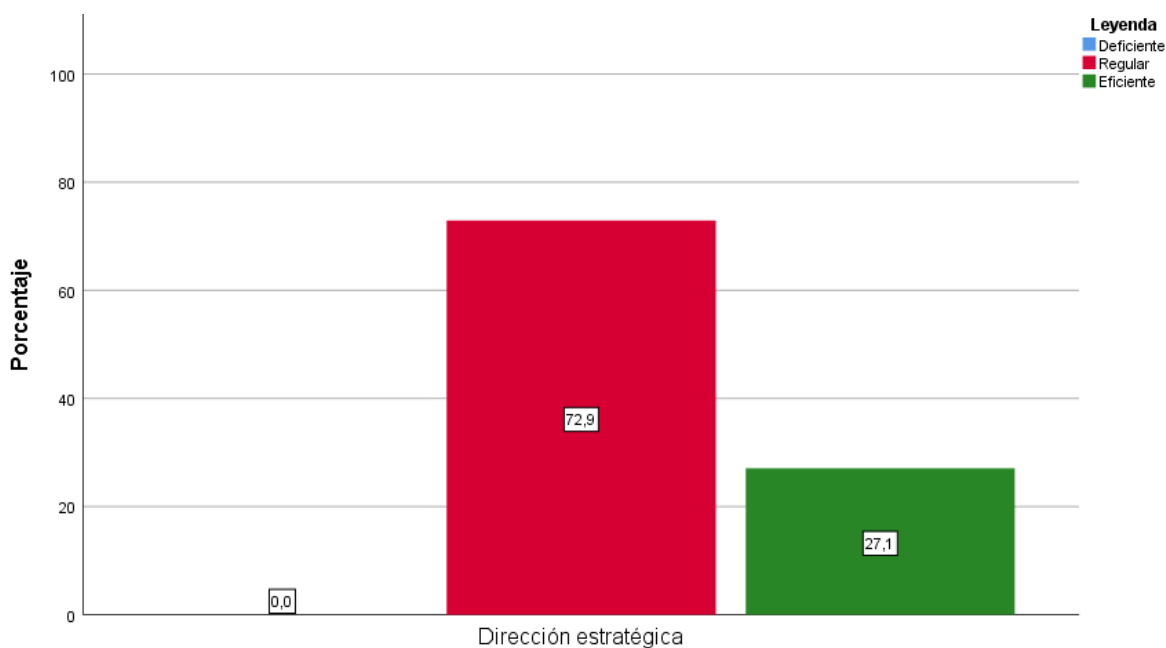
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Conexión del sistema, 52.1% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, mientras que 47.9% percibe que se encuentra en el nivel regular, en la sede de estudio.

### 3.1.7. Procesamiento de datos de la séptima dimensión Dirección Estratégica

**Tabla 8. Dirección estratégica**

	Dirección estratégica	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	35	72,9%
Eficiente	13	27,1%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 8. Dirección estratégica**

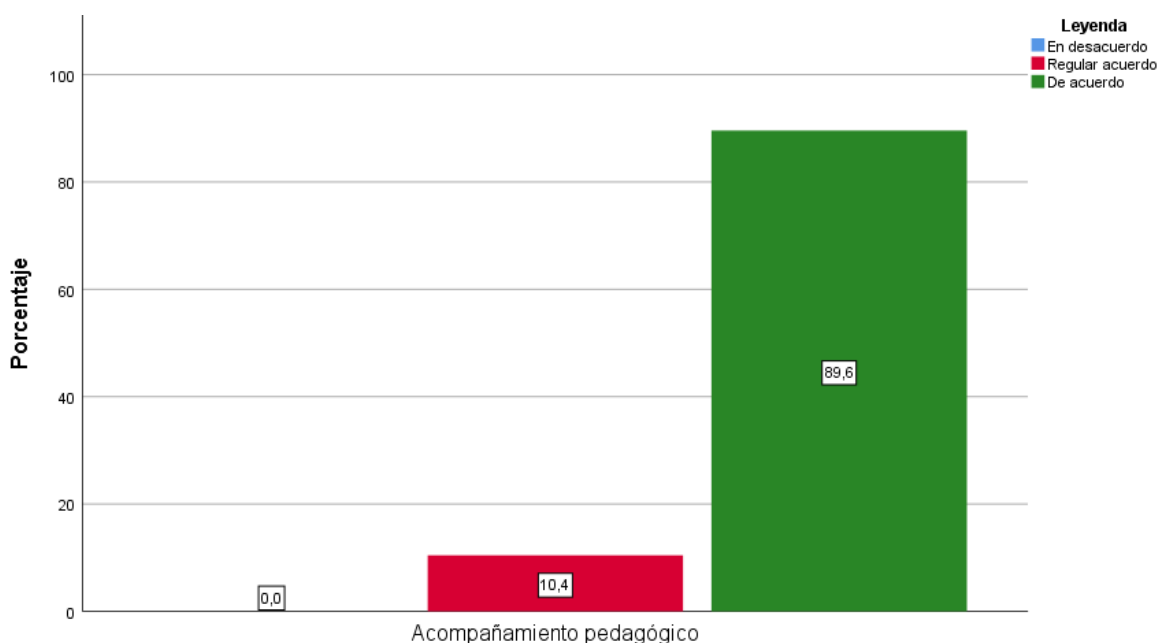
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Dirección estratégica, 72.9% percibe que se encuentra en un nivel regular, mientras que 27.1% percibe que se encuentra en un nivel eficiente, en la sede de estudio.

### 3.2. Procesamiento de datos de la variable acompañamiento pedagógico

**Tabla 9. Acompañamiento pedagógico**

	Acompañamiento pedagógico	
	fi	%
En desacuerdo	0	0,0%
Regular acuerdo	5	10,4%
De acuerdo	43	89,6%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 9. Acompañamiento pedagógico**

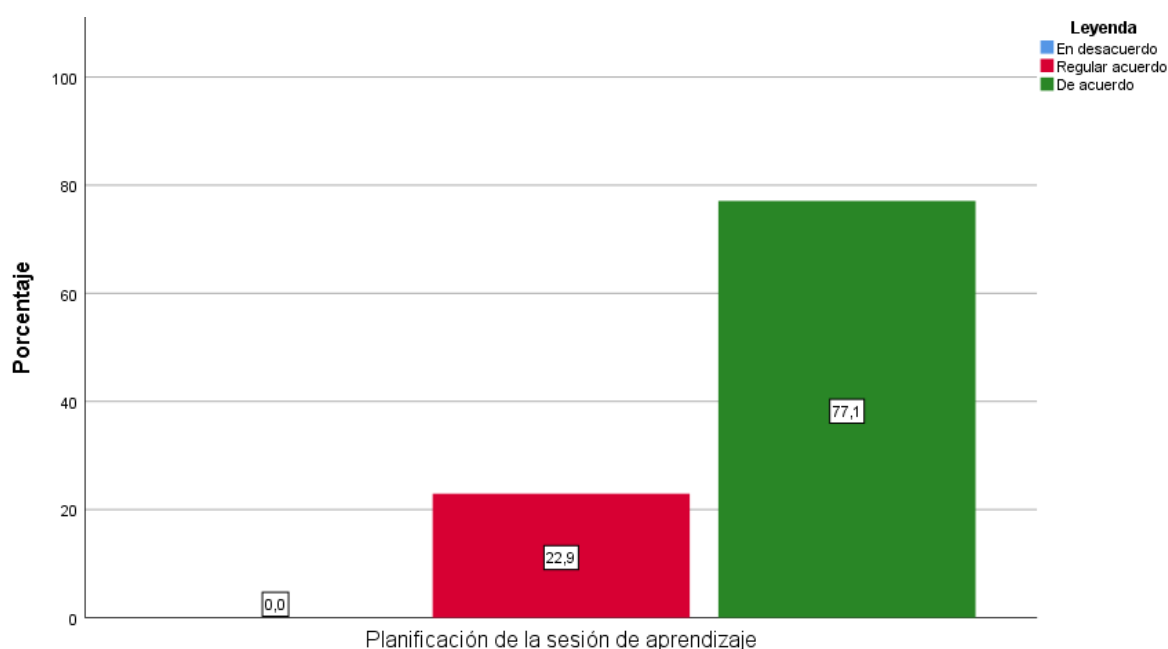
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la variable Acompañamiento pedagógico al docente, 89.6% se encuentra De acuerdo, mientras que 10.4% se encuentra en Regular acuerdo, en la sede de estudio.

### 3.2.1. Procesamiento de la primera dimensión Planificación de la sesión de aprendizaje

**Tabla 10. Planificación de la sesión de aprendizaje**

	Planificación de la sesión de aprendizaje	
	fi	%
En desacuerdo	0	0,0%
Regular acuerdo	11	22,9%
De acuerdo	37	77,1%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 10. Planificación de la sesión de aprendizaje**

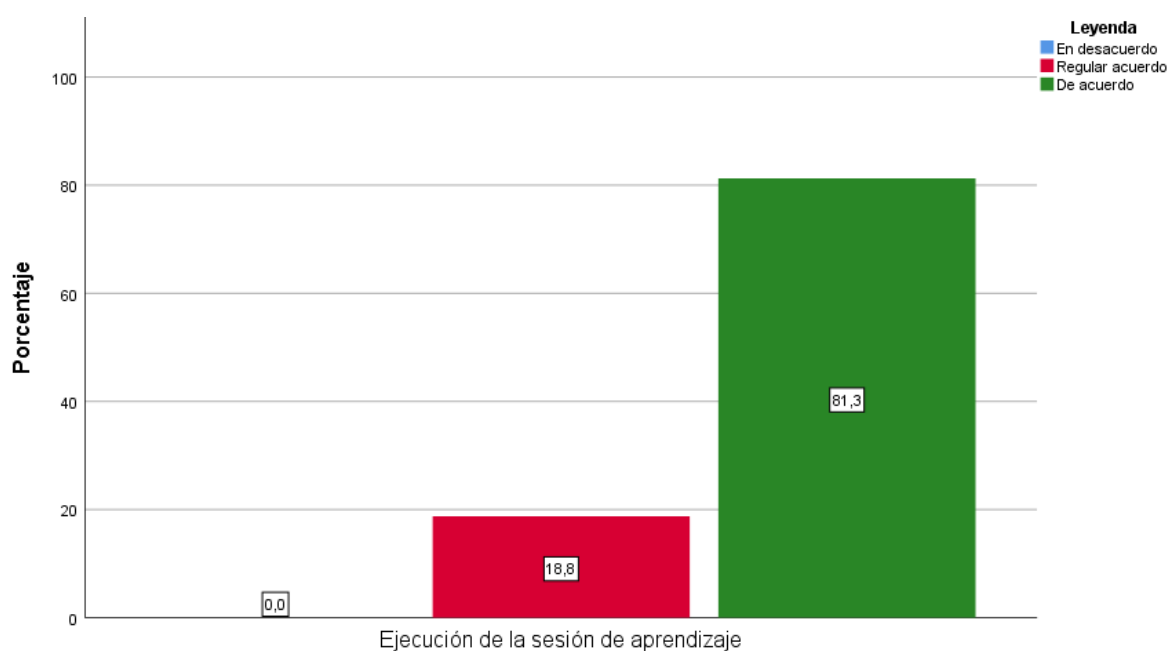
**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Planificación de la sesión de aprendizaje, 77.1% se encuentra De acuerdo, mientras que 22.9% se encuentra en Regular acuerdo, en la sede de estudio.

### 3.2.2. Procesamiento de la segunda dimensión Ejecución de la sesión de aprendizaje

**Tabla 11. Ejecución de la sesión de aprendizaje**

	Ejecución de la sesión de aprendizaje	
	fi	%
En desacuerdo	0	0,0%
Regular acuerdo	9	18,8%
De acuerdo	39	81,3%
Total	48	100,0%

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 11. Ejecución de la sesión de aprendizaje**

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Ejecución de la sesión de aprendizaje, 81.3% se encuentra De acuerdo, mientras que 18.8% se encuentra en Regular acuerdo, en la sede de estudio.

### 3.3.3. Procesamiento de la tercera dimensión Interrelación docente-alumno

Tabla 12. Interrelación docente-alumno

	Interrelación docente-alumno	
	fi	%
En desacuerdo	0	0,0%
Regular acuerdo	11	22,9%
De acuerdo	37	77,1%
Total	48	100,0%

Fuente: Base de datos.

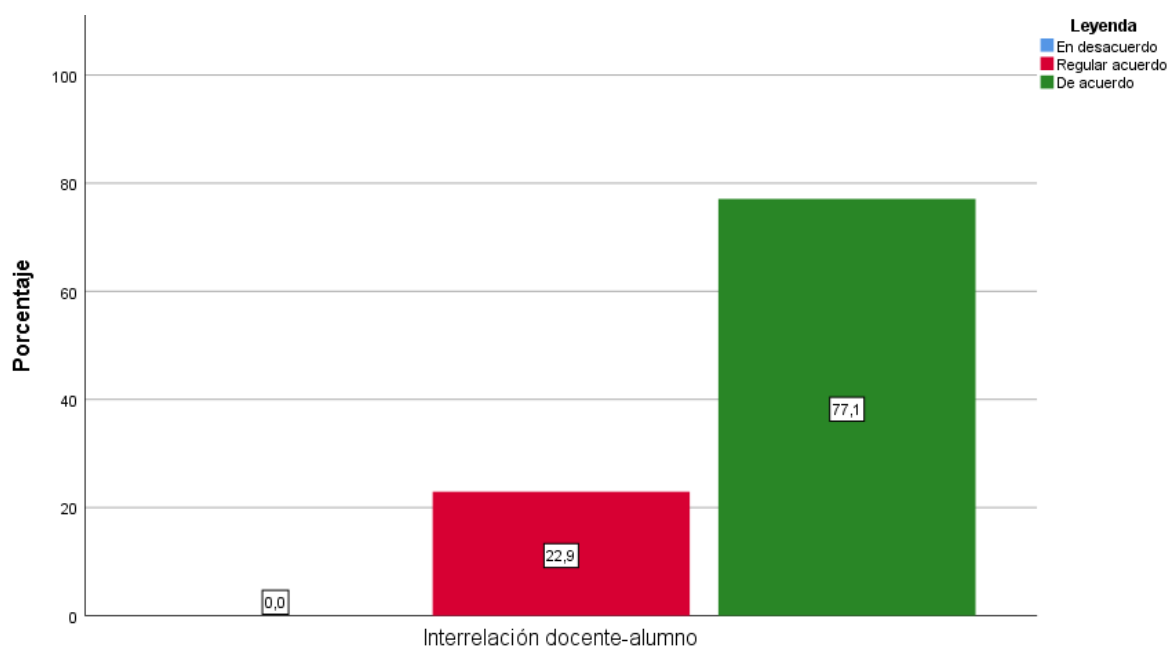


Figura 12. Interrelación docente-alumno

**Descripción:** Del total de la muestra, respecto a la dimensión Interrelación docente-alumno, 77.1% se encuentra De acuerdo, mientras que 22.9% se encuentra en Regular acuerdo, en la sede de estudio.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### Escala de valoración Correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

#### Contrastación de hipótesis general:

##### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

##### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla N° 13. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje organizacional[Val]	,110	48	,191	,965	48	,161
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de las variables Aprendizaje organizacional y Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla N° 14. Correlaciones**

	Aprendizaje organizacional[Val]		Acompañamiento pedagógico[Val]
Correlación de Pearson		<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>,020</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,891</b>
		<b>N</b>	<b>48</b>

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.891 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 1:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro1 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$



### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 15. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje continuo[Val]	,168	48	,002	,937	48	,012
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 16. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Aprendizaje continuo[Val]	Coeficiente de correlación	,197
		Sig. (bilateral)	,179
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.179 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 2:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 17. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Investigación y diálogo[Val]	,210	48	,000	,918	48	,002
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 18. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Investigación y diálogo[Val]	Coefficiente de correlación	,098
		Sig. (bilateral)	,508
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.508 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 3:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla N° 19. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje en equipo[Val]	,194	48	,000	,932	48	,008
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla N° 20. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Aprendizaje en equipo[Val]	Coeficiente de correlación	-,091
		Sig. (bilateral)	,538
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.538 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 4:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 21. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment[Val]	,242	48	,000	,911	48	,002
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 22. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Empowerment[Val]	Coefficiente de correlación	-,092
		Sig. (bilateral)	,536
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.536 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 5:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 23. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema integrado[Val]	,186	48	,000	,901	48	,001
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 24. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Sistema integrado[Val]	Coefficiente de correlación	,058
		Sig. (bilateral)	,695
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.695 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 6:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 25. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conexión del sistema[Val]	,214	48	,000	,921	48	,003
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 26. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de	Conexión del sistema[Val]	Coeficiente de correlación	
Pearson			,181
		Sig. (bilateral)	,219
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.219 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis específica 7:

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**Ho:** No existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

**Ha:** Existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.

#### b) Nivel de significancia

$p < 0,05$

### c) Elección de la prueba

**Tabla Nº 27. Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dirección estratégica[Val]	,173	48	,001	,930	48	,007
Acompañamiento pedagógico[Val]	,122	48	,073	,941	48	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a la distribución no normal de la variable Acompañamiento pedagógico, la prueba estadística a aplicar será la correlación de Pearson.

### d) Aplicación de la prueba

**Tabla Nº 28. Correlaciones**

		Acompañamiento pedagógico[Val]	
Correlación de Pearson	Dirección estratégica[Val]	Coeficiente de correlación	-,284
		Sig. (bilateral)	,051
		N	48

### e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de  $0.051 > 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Esta discusión parte de la interrogante que se respondió en esta investigación, que fue si existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031- Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, considerando que ambas variables deben explicarse una en la otra, pues la actualización permanente del docente tiene que corresponder a la política de aprendizaje organizacional que una Institución educativa implemente en aras de contribuir de modo significativo con la formación de los estudiantes.

En este sentido, la tabla 1 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable aprendizaje organizacional, la mayoría representada 52.1% percibe que se encuentra en un nivel eficiente en la sede de estudio. Este resultado encuentra congruencia con los hallazgos de Chavarría y Posada (2015), quienes asumen el aprendizaje organizacional, como una herramienta y una política constructivas y efectivas para la estructura de una organización, con mayor razón, una institución educativa, ya que el continuum de aprendizaje de los docentes y el sentido que este tiene dentro de la organización, es decir la productividad evidenciada en la formación de los escolares, es relevante para el éxito institucional. Del mismo modo, Segovia (2014) concluyó que la cultura organizacional, dentro de la cual está el aprendizaje organizacional como una de sus manifestaciones, se asocia significativamente a la gestión institucional, lo que da cuenta de cuán importante es cultivar, desde la gestión, este aspecto de la vida de una Institución Educativa, puesto que de esta manera se garantiza un buen servicio educativo.

Este resultado positivo permite inferir que en la sede de estudio se está considerando lo postulado por Senge.P (1990), quien hace hincapié en el pensamiento sistémico, que es el pensamiento que posee cada miembro de la entidad, pero sobre las acciones propias de la entidad, es decir, todos poseemos un amplio campo de conocimiento y especialización acerca de lo que se desarrolla, pero la puesta en práctica de manera organizada de aquello que se sabe corresponde la pensamiento sistémico, a cuanto lo hemos desarrollado y a la voluntad de compartir aptitudes y acciones que evidencian ese conocimiento en favor de la entidad, que lo muestren de manera organizada y coordinada



En cuanto a Castañeda (2004), alude a dos condiciones para el aprendizaje organizacional: la transformación del conocimiento individual en institucional y la interiorización del aprendizaje institucionalizado.

Referente a las tablas del 2 a la 8 del total de la muestra, en cuanto a las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional, respecto a la dimensión aprendizaje continuo, 75% percibe que se encuentra en un nivel regular; así, respecto a la dimensión Investigación y diálogo, 75% percibe que se encuentra también en un nivel regular; en cuanto a la dimensión Aprendizaje en equipo, 70.8% percibe que se encuentra en el nivel regular; además, la dimensión empowerment, 68.8% la percibe en este mismo nivel; de igual manera la dimensión Sistema integrado, el 68.8% percibe que se encuentra en un nivel regular; de manera diferente la dimensión Conexión del sistema, 52.1% percibe que se encuentra en un nivel eficiente y la dimensión dirección estratégica, 72.9% percibe que se encuentra en un nivel regular, en la sede de estudio.

Por ello, Watkins y Marsick (1993, 1996), propone siete las dimensiones y consideran una visión holística, pues, pese a las peculiaridades de cada dimensión se puede referir al esfuerzo de una organización para crear las oportunidades para el aprendizaje continuo de todos sus miembros; puede representar el esfuerzo de una organización en crear una cultura de cuestionamiento, de realimentación y de la experimentación; también puede reflejar el espíritu de colaboración y de las habilidades colaborativas; además es el proceso de una organización para crear y compartir una visión colectiva, así como conseguir la realimentación de sus miembros sobre la diferencia entre el estado actual y la nueva visión; puede también indicar los esfuerzos por establecer sistemas para captar y compartir el aprendizaje; se encarga de reflejar el pensamiento y acciones globales para conectar a la organización con su ambiente interno y externo y demostrar el grado en el cual los líderes piensan estratégicamente el cómo utilizar el aprendizaje para crear el cambio y dirigir a la organización hacia nuevas direcciones y nuevos mercados.

Además, León (2012), concluyó, a diferencia de esta investigación, que en la sede donde realizó su investigación el nivel de aprendizaje organizacional que se reflejaba era muy bajo, incipiente, lo que demuestra dos cosas, o que existe renuencia de la muestra a la exigencia de cambio que implica el aprendizaje

organizacional o que las formas en que se emprenden las acciones de aprendizaje organizacional desde la gestión son agobiantes y persecutorias, de tal modo que el personal reacciona negativamente; es así que pese a que en una Institución existan reglas claras de los procesos organizacionales, el actuar de sus miembros no es consecuente. Así mismo, Montero, M. y Rodríguez, D. (2014) concluyeron que hay necesidad de mejora en cuanto a la gestión organizacional de la sede donde realizaron sus investigaciones, significando esto que hay aspectos de una entidad que, antes de implementar cualquier política pasan por una evaluación de la gestión, para que no se manifiesten errores en lo que se pretende desarrollar en la entidad.

En la tabla 9 referente a la variable acompañamiento pedagógico al docente, del total de la muestra, el 89.6%, es decir, de modo casi absoluto, se encuentra de acuerdo en la sede de estudio. Concordante con este resultado, según Vicente (2012) el acompañamiento pedagógico es una estrategia útil para la mejora del desempeño del docente, más aún si se la realiza apropiadamente; es decir, con el propósito esencial que esta actividad posee, la cual es la perfeccionar la labor del maestro en el proceso enseñanza-aprendizaje. Un acompañamiento lejano de la punición o de la sanción administrativa o emocional es lo que se debe procurar en este tipo de acciones de mejora.

Siguiendo la teoría, Perrenoud (2004) en su enfoque crítico reflexivo postula que no basta para desarrollar una práctica educativa idónea, el conocimiento científico adquirido durante la formación, sea como profesional o sea de pregrado, es decir, aún los conocimientos que adquiera dentro del saber formalizado o sistematizado no bastarían para lograr una práctica de aula que corresponda enteramente a las exigencias naturales de las realidades con las que un docente se encuentra en el aula.

Además, Oviedo, R. (2004) manifiesta que el acompañamiento pedagógico es el apoyo que recibe el docente en servicio, para desarrollar capacidades y estrategias metodológicas de aplicación en el aula que generen aprendizajes significativos en los estudiantes. Así mismo el acompañamiento pedagógico despierta la reflexión al docente, a través de la comunicación empática y asertiva, permitiendo un mejor desarrollo en sus prácticas pedagógicas.

Referente a las tablas 10 a la 12, del total de la muestra, en cuanto a las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico, respecto a la dimensión planificación de la sesión de aprendizaje, 77.1% se encuentra de acuerdo; con la dimensión ejecución de la sesión de aprendizaje, 81.3% también se encuentra de acuerdo y respecto a la dimensión interrelación docente-alumno, 77.1% se encuentra de acuerdo, en la sede de estudio.

En este punto, considerando lo propuesto por el Ministerio de Educación (2013) es importante desarrollar las tres dimensiones del acompañamiento pedagógico y que son parte de los procesos propios de esta acción estratégica. Así, una adecuada y participativa planificación, una ejecución que respete no solo las fechas de acompañamiento, sino la esencia de esta estrategia y una interrelación positiva y que tenga como objetivo la superación de falencias y la potenciación de lo óptimo, garantizan que el docente desarrolle una apropiada práctica y el estudiante logre un aprendizaje de calidad.

La diferencia proporcional entre quienes están de acuerdo en que los niveles de aprendizaje organizacional en la Institución sean poco más de un medio de la muestra, mientras que los que evidencian su conformidad con la forma en que se desarrolla el acompañamiento pedagógico sean casi todos se refleja en la prueba de hipótesis, lo que manifiesta una relación no significativa e inversa. Este dato permite determinar que es necesario implementar una política intensa de aprendizaje organizacional que se enmarque, como lo señalan los teóricos citados, en los márgenes de la participatividad, el respeto por los principios educativos y la formación del escolar.

## V. CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado presenta las siguientes conclusiones:

- Primero. Se determina que no existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=0.020$  (Tabla 14).
- Segundo. No existe relación significativa entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=0.197$  (Tabla 16).
- Tercero. No existe relación significativa entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=0.098$  (Tabla 18).
- Cuarto. No existe relación significativa entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=-0.091$  (Tabla 20).
- Quinto. No existe relación significativa entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=-0.092$  (Tabla 22).

- Sexto. No existe relación significativa entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=0.058$  (Tabla 24).
- Séptimo. No existe relación significativa entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=0.181$  (Tabla 26).
- Octavo. No existe relación significativa entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018, ya que se obtuvo como resultado  $R=-0.284$  (Tabla 28).

## VI. RECOMENDACIONES

- Primero. A los directivos de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, promover entre los docentes el interés por auformarse de manera continua en lo que beneficie a la institución educativa.
- Segundo. A los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, autoevaluarse de modo que reconozcan y reflexionen sobre sus potencialidades y falencias como punto de partida para aprender en función de una organización educativa.
- Tercero. A los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, vivir cada día con la responsabilidad y compromiso de desarrollar procesos didácticos pertinentes considerando las mejores formas de desempeño.
- Cuarto. A los estudiantes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, considerar que son parte del sistema educativo y, por lo tanto, desarrollar aprendizajes organizacionales y vivir intensamente la sesión de aprendizaje.
- Quinto. A los padres de familia de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, contribuir con la institución educativa apoyando a los docentes en su aprendizaje continuo, sintiéndose parte de la institución y participando razonablemente de los procesos pedagógicos.

## VII. REFERENCIAS

- Andrade, L. (2012). La investigación educativa al servicio de la gestión institucional  
En *Cuadernos de Investigación Educativa*, Vol. 3, N° 18, 2012, Montevideo (Uruguay), 139-155. Disponible en <http://ie.ort.edu.uy/>
- Cáceres, J. (2012). Pensamiento administrativo. Recuperado 2 de noviembre del 2016. Disponible en <http://mba-47.blogspot.pe/2012>
- Castañeda, D. (2004). *Estado del arte en aprendizaje organizacional a partir de las investigaciones realizadas en facultades de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas en Bogotá entre los años 1992 y 2002*. En *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 23-33.
- Calixto, E. y Cipriano, N. (2012). *Estilos de liderazgo y gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha*. Ucayali 2013. Tesis. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Cananahuay, E. y Pezo, A. (2013). *Gestión educativa y comportamiento organizacional en la institución educativa "Oswaldo Lima Ruiz" de Manantay-2011*. Tesis de Maestría. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B). Recuperado el 23 de octubre del 2016. Disponible en <http://www.lie.upn.mx/docs/>
- Cerrón, C. y Soria, C. (2013). *Gestión de recursos humanos y liderazgo docente en la I.E. Coronel Pedro Portillo de Pucallpa, 2011*. Tesis de Maestría. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Chavarría y Posada (2015) *El aprendizaje organizacional como herramienta de la gerencia educativa para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes*. Tesis. Colombia: Universidad Católica de Manizales.
- Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (2011). La gestión educativa un nuevo paradigma. Recuperado el 3 de diciembre del 2016. De Fundación Universitaria Luis Amigo. Disponible en <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites>

- Diario Gestión (2013). Ucayali es la penúltima región en educación. Lima. Recuperado el 14 de enero del 2017. Disponible en [gestion.pe](http://gestion.pe)
- Díaz, F. y Hernández, G. (2005). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Colombia Mc Graw Hill.
- Fernández, A. (2008). Interrelación escuela-comunidad. Necesidad y posibilidad. Lima, San Marcos.
- León (2012). Tesis de maestría. Aprendizaje organizacional en el área administrativa de las universidades públicas de Bogotá Colombia, Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2013). Marco del buen desempeño directivo. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2016). Módulo I: Fortaleciendo capacidades pedagógicas para el acompañamiento. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2018). Evaluación ordinaria del desempeño docente (EDD) 2017-Tramo I. Resultados de la región Ucayali. Recuperado el 30 de mayo de 2018. Disponible en: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). La participación de las familias en la educación escolar. España: MECD.
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2014). Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013. Tesis. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Munby, H., Russell, T. y Martin, A. (2001). Teacher's Knowledge and How It Develops. En Richardson, V. (Ed.). Handbook of Research on Teaching. (pp. 877-904). Washington, DC: American Educational Research Association.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima: UNESCO.



- Perreoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar Profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Graó.
- Portal educación en red (2018). MINEDU: 4 de cada 10 directores presentan un perfil de liderazgo que influye positivamente en sus estudiantes, según datos recogidos en la ECE. Artículo recuperado el 2 de junio de 2018. Disponible en: <https://noticia.educacionenred.pe>
- Rowe, W. (2001). *Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership*. En *The Academy of Management Executive*, 15 (1), 81-94.
- Sánchez, J. y Morales, M. (2009). *Planeación estratégica: Breve revisión teórica*. En *Planeación y evaluación educativa* vol. 16-Nº 45. Recuperado el 23 de noviembre del 2016. Disponible en <http://132.248.9.34/hevila>
- Sennett, R. (2000). *Calle y oficina: Dos herramientas de identidad*. En: W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the Edge. Living with Global Capitalism* (pp. 175-190). London: Jonathan Cape.
- Sennett, R. (2004) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del Trabajo en el*
- Segovia (2014), Tesis de maestría *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey-San Juan de Lurigancho*, Lima,
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Barcelona: Editorial Granica.
- Snedy, L. (2006). Tesis doctoral. *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá*. España: Universidad de Granada.
- Torres, A. (2007).(Comp), *Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento*. Bogotá, Colombia.
- Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012). *Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva*. En *Estudios pedagógicos*, XXXVIII, Nº 1: 12-129. Recuperado el 23 de diciembre del 2016. Disponible en <http://www.scielo.cl/>
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Vicente (2012), Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado de primaria en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iché en municipios de Quiché.
- Watkins, K. y Marsick, V. (1993). *Sculpting the learning organizativo: The art and science of systematic change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Watkins, K. y Marsick, V. (1996). In *Action: Creating the Learning Organization*. (Alexandria, VA: American Society for Training and Development).
- Yábar, I. (2013). Tesis de maestría. *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zayas, C. (2005). *Pedagogía: La formación del hombre desde el currículo*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa N° 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p><b>General</b> ¿Existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018? ¿Existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p>	<p><b>General</b> Determinar si existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar si existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018. Determinar si existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p><b>Específicas</b> Existe relación entre aprendizaje continuo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018. Existe relación entre investigación y diálogo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018. Existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los</p>	<p><b>Variable 1: Aprendizaje organizacional</b> - Aprendizaje continuo - Investigación y dialogo - Aprendizaje en equipo - Empowerment - Sistema integrado - Conexión del sistema - Dirección estratégica</p> <p><b>Variable 2: Acompañamiento pedagógico</b> - Planificación de la sesión de aprendizaje - Ejecución de la sesión de aprendizaje - Interrelación docente-alumno</p>	<p><b>Tipo</b> No experimental</p> <p><b>Diseño</b> Correlacional</p> <p><b>Población muestral</b> 48 docentes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Encuesta: Cuestionario</p> <p><b>Validación y confiabilidad</b> Validación: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p><b>Tratamiento de datos</b> Base de datos Tablas de distribución de frecuencias relativas unidimensionales Prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Pruebas de hipótesis R de Pearson</p>

<p>¿Existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre dirección estratégica y</p>	<p>Determinar si existe relación entre aprendizaje en equipo y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Determinar si existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Determinar si existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Determinar si existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Determinar si existe relación entre dirección estratégica y</p>	<p>docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Existe relación entre empowerment y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Existe relación entre sistema integrado y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Existe relación entre conexión del sistema y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p> <p>Existe relación entre dirección estratégica y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.</p>		
--	---	--	--	--

acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018?	acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la institución educativa Nro 64031-Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.			
--	--	--	--	--

**Anexo 2. Instrumentos**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**CUESTIONARIO: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

Estimado docente: Este cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre su percepción del aprendizaje organizacional como proceso desarrollado en su Institución Educativa. Es anónimo, por ello le pedimos que responda con honestidad a las afirmaciones propuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que refleje su percepción.

<b>Dimensión: Aprendizaje continuo</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
1	De manera personal, me capacito en diferentes aspectos de mi labor.			
2	La Institución Educativa me ha capacitado en diferentes aspectos de mi labor.			
3	He estudiado bachillerato, maestría y/o doctorado			
4	He estudiado licenciatura y/o segunda especialización			
5	He estudiado diplomados y/o cursos de especialización			

<b>Dimensión: Investigación y diálogo</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
6	En la Institución, he sido formado a través del monitoreo			
7	En la Institución, reflexionamos, entre docentes y directivos, sobre nuestras prácticas en la clase			
8	En la Institución, reflexionamos, entre docentes y directivos, sobre las prácticas de gestión			
9	En la Institución, reflexionamos, entre docentes y directivos, sobre la propiedad de las diferentes decisiones			
10	Se ha implementado, en la Institución, una cultura de innovación			

<b>Dimensión: Aprendizaje en equipo</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
11	En la institución se evidencia espíritu de colaboración entre todos sus actores			
12	Ante algún requerimiento institucional, los docentes y directivos ponen a disposición sus capacidades			
13	Existe un uso efectivo de equipos, en la Institución			
14	Existe, en la Institución, una alta coordinación en todos los niveles y ámbitos			
15	Se realizan acciones de reflexión colectiva sobre la marcha institucional en todos los aspectos			

<b>Dimensión: Empowerment</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
16	Se evidencia que en la Institución todos los miembros comparten una visión única			
17	Se reflexiona y actúa sobre la diferencia entre estado actual y la visión			
18	La cultura organizacional se la percibe compartida entre todos los miembros de la Institución			
19	Se percibe que todos los trabajadores comparten los objetivos institucionales			

20	Se percibe que todos los trabajadores trabajan para lograr los objetivos institucionales			
----	--	--	--	--

<b>Dimensión: Sistema integrado</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
21	En la Institución se motiva desde todos los ámbitos y niveles al aprendizaje permanente			
22	Es evidente en la Institución, que ante alguna falencia de los procesos de marcha pedagógica o de gestión, se mejora oportunamente			
23	En la Institución, usted es convocado y participa activamente de las mejoras y soluciones a los problemas institucionales			
24	Se ha implementado, de manera apropiada y consensuada, una cultura de la evaluación de todos los procesos de marcha institucional			
25	Se procura que los egresados de los diferentes niveles respondan a las características de la demanda social y normativa (mapas de progreso)			

<b>Dimensión: Conexión del sistema</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
26	Los procesos realizados y productos logrados reflejan el pensamiento de todos los actores institucionales			
27	Los procesos realizados y productos logrados involucraron la acción de todos los actores institucionales			
28	Es notorio que la Institución desarrolla sus labores en conexión con otros agentes de apoyo a la gestión (órganos de educación, municipalidad, directivas locales, empresas)			
29	Es notorio que la Institución desarrolla sus labores en conexión organizada entre todos los actores inmediatos (internos)			

<b>Dimensión: Dirección estratégica</b>		<b>Sí</b>	<b>Regularmente/ En proceso</b>	<b>No</b>
30	Se evidencia que en la Institución los directivos emplean un pensamiento estratégico para la gestión			
31	Es manifiesto que el trabajo que realizan los directivos es planificado			
32	Los directivos de la Institución poseen capacidad de convocatoria			
33	Se impulsa el trabajo innovador, desde los directivos			
34	Es evidente que, de ser necesario y en un marco de responsabilidad, los directivos asumen retos y riesgos			

*Muchas gracias.*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**CUESTIONARIO: CONFORMIDAD CON EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO**

Estimado docente: Este cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre su conformidad con los procesos de acompañamiento y monitoreo al docente en su Institución Educativa. Es anónimo, por ello le pedimos que responda con honestidad a las afirmaciones propuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que refleje su percepción.

**Gracias al acompañamiento pedagógico**

<b>Dimensión: Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)</b>		<b>De acuerdo</b>	<b>Regular acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
1	la PSA responde a las necesidades e intereses de los estudiantes			
2	la PSA recoge saberes y prácticas de la comunidad			
3	la PSA responde al contexto comunitario y escolar			
4	la PSA posee una idónea temporalización			
5	la PSA es coherente con las unidades didácticas			
6	la PSA es pertinente			
7	la PSA refleja coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación			
8	la PSA refleja coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación			

<b>Dimensión: Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)</b>		<b>De acuerdo</b>	<b>Regular acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
9	la ESA se realiza con una atención simultánea y diferenciada al escolar			
10	la ESA permite una mejor organización de los estudiantes y de los procesos de aprendizaje			
11	la ESA permite forjar un clima de aula favorable para el aprendizaje			
12	la ESA permite una comunicación asertiva entre estudiantes			
13	la ESA estimula la participación activa responsable			
14	la ESA permite que se comunique con propiedad los aspectos especializados del área			
15	la ESA favorece el provecho de las experiencias previas de los escolares			
16	la ESA favorece la creación del conflicto cognitivo en los escolares			
17	la ESA favorece la transferencia de los aprendizajes			
18	la ESA permite consolidar los aprendidos			
19	la ESA favorece la metacognición			
20	la ESA permite el uso de material de apoyo del MINEDU y otros, simultáneamente			
21	la ESA favorece que el escolar emplee sus recursos cognitivos			
22	la ESA favorece que el escolar elabore sus materiales de aprendizaje			
23	la ESA favorece el monitoreo del trabajo escolar			
24	la ESA favorece que el escolar emplee las TICs			
25	la ESA favorece la retroalimentación de la clase			
26	la ESA favorece una evaluación diferenciada y pertinente			

<b>Dimensión: Interrelación docente-alumno (IDA)</b>		<b>De acuerdo</b>	<b>Regular acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
7	la IDA se desarrolla en un marco de puntualidad en la clase			
28	la IDA se desarrolla en un entorno de comunicación asertiva			
29	la IDA permite el empleo cabal y productivo del tiempo de clase			
30	la IDA permite que se manifieste el conocimiento sobre el tema de clase			
31	la IDA posibilita el compromiso de la familia con el aprendizaje de los escolares			
32	la IDA favorece la comunicación de la marcha pedagógica, incluso a las familias			


*Muchas gracias.*

### Anexo 3. Validez de los instrumentos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Aprendizaje organizacional
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Jannet Aspiros Bermúdez
- **CARGO:** Catedrática en la
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1

  
-----  
Jannet Aspiros Bermúdez  
Doctora en Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	Regularmente/ En proceso	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Aprendizaje continuo	Se realiza capacitación del personal de manera periódica.	1				/		/		/		/		
		Se realiza capacitación institucional de manera periódica	2				/		/		/		/		
		Poseen formación conducente a grados la mayoría de/todos los docentes	3				/		/		/		/		
		Poseen formación conducente a títulos la mayoría de/todos los docentes	4				/		/		/		/		
		Poseen formación conducente a especializaciones, diplomados la mayoría de/todos los docentes	5				/		/		/		/		
	Investigación y diálogo	Se monitorea las acciones pedagógicas y administrativas de manera orientadora	6				/		/		/		/		
		Se reflexiona sobre las prácticas de aula de manera participativa	7				/		/		/		/		
		Se reflexiona sobre las prácticas de institución de manera participativa	8				/		/		/		/		
		Se reflexiona sobre las prácticas de gestión de manera participativa	9				/		/		/		/		
		Se toma de decisiones de modo oportuno y pertinente	10				/		/		/		/		
		Se desarrollan prácticas innovadoras como cultura de trabajo	11				/		/		/		/		
	Aprendizaje en equipo	Se evidencia espíritu de colaboración entre el personal	12				/		/		/		/		
		Existe disposición de habilidades colaborativas en el equipo	13				/		/		/		/		


	Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico	14					/		/	/	/		
	Se coordina durante la marcha del trabajo	15					/		/	/	/		
	Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo	16					/		/	/	/		
Empowerment	Se comparte una visión colectiva de la Institución	17					/		/	/	/		
	Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión	18					/		/	/	/		
	Se desarrolla una cultura organizacional pertinente	19					/		/	/	/		
	Se trabaja para el logro de la teleología de la institución	20					/		/	/	/		
Sistema integrado	Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21					/		/	/	/		
	Se realimentan procesos de trabajo institucional	22					/		/	/	/		
	Se comparte las experiencias positivas	23					/		/	/	/		
	Se evalúa justa y participativamente	24					/		/	/	/		
	Las labores concluyen con un producto evidente	25					/		/	/	/		
Conexión del sistema	La planificación refleja el pensamiento global institucional	26					/		/	/	/		
	Las acciones institucionales están organizadas	27					/		/	/	/		
	Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28					/		/	/	/		
	Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29					/		/	/	/		
Dirección estratégica	Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30					/		/	/	/		
	Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31					/		/	/	/		
	Los directivos motivan e inspiran la innovación	32					/		/	/	/		
	Los directivos evidencias aptitud y actitud emprendedora	33					/		/	/	/		
	Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34					/		/	/	/		

  
 -----  
 Jannet Aspiros Bermúdez  
 Doctora en Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Jannet Aspiros Bermúdez
- **CARGO:** Catedrática
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

  
-----  
Jannet Aspiros Bermúdez  
Doctora Educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				/		/		/		/		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				/		/		/		/		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				/		/		/		/		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				/		/		/		/		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				/		/		/		/		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				/		/		/		/		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				/		/		/		/		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				/		/		/		/		
		El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14				/		/		/		/		

	El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15					/		/		/		/			
	El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16					/		/		/		/			
	El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17					/		/		/		/			
	El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18					/		/		/		/			
	El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19					/		/		/		/			
	El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20					/		/		/		/			
	El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21					/		/		/		/			
	El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22					/		/		/		/			
	El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23					/		/		/		/			
	Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24					/		/		/		/			
	El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25					/		/		/		/			
	El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26					/		/		/		/			
	Interrelación docente-alumno (IDA)	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27					/		/		/		/		
		El monitoreo considera la interacción asertiva.	28					/		/		/		/		
		El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29					/		/		/		/		
		El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30					/		/		/		/		
El monitoreo considera el involucramiento de las familias.		31					/		/		/		/			
El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.		32					/		/		/		/			



Jannet Aspiros Bermúdez  
 Doctora en Educación



### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	Regularmente/ En proceso	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Aprendizaje continuo	Se realiza capacitación del personal de manera periódica.	1				X		X		X		X		
		Se realiza capacitación institucional de manera periódica	2				X		X		X		X		
		Poseen formación conducente a grados la mayoría de/todos los docentes	3				X		X		X		X		
		Poseen formación conducente a títulos la mayoría de/todos los docentes	4				X		X		X		X		
		Poseen formación conducente a especializaciones, diplomados la mayoría de/todos los docentes	5				X		X		X		X		
	Investigación y diálogo	Se monitorea las acciones pedagógicas y administrativas de manera orientadora	6				X		X		X		X		
		Se reflexiona sobre las prácticas de aula de manera participativa	7				X		X		X		X		
		Se reflexiona sobre las prácticas de institución de manera participativa	8				X		X		X		X		
		Se reflexiona sobre las prácticas de gestión de manera participativa	9				X		X		X		X		
		Se toma de decisiones de modo oportuno y pertinente	10				X		X		X		X		
		Se desarrollan prácticas innovadoras como cultura de trabajo	11				X		X		X		X		
	Aprendizaje en equipo	Se evidencia espíritu de colaboración entre el personal	12				X		X		X		X		
		Existe disposición de habilidades colaborativas en el equipo	13				X		X		X		X		

		Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico	14					X		X		X		
		Se coordina durante la marcha del trabajo	15					X		X		X		
		Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo	16					X		X		X		
	Empowerment	Se comparte una visión colectiva de la Institución	17					X		X		X		
		Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión	18					X		X		X		
		Se desarrolla una cultura organizacional pertinente	19					X		X		X		
		Se trabaja para el logro de la teleología de la institución	20					X		X		X		
		Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21					X		X		X		
	Sistema integrado	Se realimentan procesos de trabajo institucional	22					X		X		X		
		Se comparte las experiencias positivas	23					X		X		X		
		Se evalúa justa y participativamente	24					X		X		X		
		Las labores concluyen con un producto evidente	25					X		X		X		
		La planificación refleja el pensamiento global institucional	26					X		X		X		
	Conexión del sistema	Las acciones institucionales están organizadas	27					X		X		X		
		Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28					X		X		X		
		Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29					X		X		X		
	Dirección estratégica	Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30					X		X		X		
		Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31					X		X		X		
		Los directivos motivan e inspiran la innovación	32					X		X		X		
		Los directivos evidencias aptitud y actitud emprendedora	33					X		X		X		
		Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34					X		X		X		

  
 -----  
 Marco Antonio Díaz Apac  
 Doctor en Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Aprendizaje organizacional
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Marco Antonio Díaz Apac
- **CARGO:** Catedrático de Estadística en la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

-----  
Marco Antonio Díaz Apac  
Doctor en Administración de la Educación



### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				X		X		X		X		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				X		X		X		X		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				X		X		X		X		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				X		X		X		X		
		El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14				X		X		X		X		


	El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16				X		X		X		X	
	El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20				X		X		X		X	
	El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21				X		X		X		X	
	El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22				X		X		X		X	
	El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23				X		X		X		X	
	Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24				X		X		X		X	
	El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25				X		X		X		X	
	El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26				X		X		X		X	
Interrelación docente-alumno (IDA)	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27				X		X		X		X	
	El monitoreo considera la interacción asertiva.	28				X		X		X		X	
	El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30				X		X		X		X	
	El monitoreo considera el involucramiento de las familias.	31				X		X		X		X	
	El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.	32				X		X		X		X	

  
 Marco Antonio Díaz Apac  
 Doctor en Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Marco Antonio Díaz Apac
- **CARGO:** Catedrático de Estadística de la Universidad Alas Peruana Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 	2	1

  
-----  
**Marco Antonio Díaz Apac**  
Doctor en Administración de la Educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	Regularmente/ En proceso	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Aprendizaje continuo	Se realiza capacitación del personal de manera periódica.	1				✓		✓		✓		✓		
		Se realiza capacitación institucional de manera periódica	2				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a grados la mayoría de/todos los docentes	3				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a títulos la mayoría de/todos los docentes	4				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a especializaciones, diplomados la mayoría de/todos los docentes	5				✓		✓		✓		✓		
	Investigación y diálogo	Se monitorea las acciones pedagógicas y administrativas de manera orientadora	6				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de aula de manera participativa	7				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de institución de manera participativa	8				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de gestión de manera participativa	9				✓		✓		✓		✓		
		Se toma de decisiones de modo oportuno y pertinente	10				✓		✓		✓		✓		
		Se desarrollan prácticas innovadoras como cultura de trabajo	11				✓		✓		✓		✓		
	Aprendizaje en equipo	Se evidencia espíritu de colaboración entre el personal	12				✓		✓		✓		✓		
		Existe disposición de habilidades colaborativas en el equipo	13				✓		✓		✓		✓		

		Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico	14				✓		✓		✓		✓		
		Se coordina durante la marcha del trabajo	15				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo	16				✓		✓		✓		✓		
	Empowerment	Se comparte una visión colectiva de la Institución	17				✓		✓		✓		✓		
		Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión	18				✓		✓		✓		✓		
		Se desarrolla una cultura organizacional pertinente	19				✓		✓		✓		✓		
		Se trabaja para el logro de la teleología de la institución	20				✓		✓		✓		✓		
	Sistema integrado	Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21				✓		✓		✓		✓		
		Se realimentan procesos de trabajo institucional	22				✓		✓		✓		✓		
		Se comparte las experiencias positivas	23				✓		✓		✓		✓		
		Se evalúa justa y participativamente	24				✓		✓		✓		✓		
		Las labores concluyen con un producto evidente	25				✓		✓		✓		✓		
	Conexión del sistema	La planificación refleja el pensamiento global institucional	26				✓		✓		✓		✓		
		Las acciones institucionales están organizadas	27				✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28				✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29				✓		✓		✓		✓		
	Dirección estratégica	Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30				✓		✓		✓		✓		
		Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31				✓		✓		✓		✓		
		Los directivos motivan e inspiran la innovación	32				✓		✓		✓		✓		
		Los directivos evidencian aptitud y actitud emprendedora	33				✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34				✓		✓		✓		✓		



-----  
 Carlos Alberto López Marrufo  
 Doctor en Administración de la Educación



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Aprendizaje organizacional
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Carlos Alberto López Marrufo
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



-----  
Carlos Alberto López Marrufo  
Doctor en Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				✓		✓		✓		✓		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				✓		✓		✓		✓		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14				✓		✓		✓		✓		

	El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23				✓		✓		✓		✓			
	Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25				✓		✓		✓		✓			
	El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26				✓		✓		✓		✓			
	Interrelación docente-alumno (IDA)	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la interacción asertiva.	28				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30				✓		✓		✓		✓		
El monitoreo considera el involucramiento de las familias.		31				✓		✓		✓		✓			
El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.		32				✓		✓		✓		✓			



Carlos Alberto López Marrufo  
 Doctor en Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Carlos Alberto López Marrufo
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



-----  
Carlos Alberto López Marrufo  
Doctor en Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Aprendizaje organizacional
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Jaime Rojas Elescano
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<del>3</del>	2	1



-----  
Jaime Rojas Elescano  
Dr. Administración de la Educación



### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				X		X		X		X		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				X		X		X		X		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				X		X		X		X		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				X		X		X		X		

		Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico	14				X		X		X		
		Se coordina durante la marcha del trabajo	15				X		X		X		
		Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo	16				X		X		X		
Empowerment		Se comparte una visión colectiva de la Institución	17				X		X		X		
		Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión	18				X		X		X		
		Se desarrolla una cultura organizacional pertinente	19				X		X		X		
		Se trabaja para el logro de la teleología de la institución	20				X		X		X		
Sistema integrado		Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21				X		X		X		
		Se realimentan procesos de trabajo institucional	22				X		X		X		
		Se comparte las experiencias positivas	23				X		X		X		
		Se evalúa justa y participativamente	24				X		X		X		
		Las labores concluyen con un producto evidente	25				X		X		X		
Conexión del sistema		La planificación refleja el pensamiento global institucional	26				X		X		X		
		Las acciones institucionales están organizadas	27				X		X		X		
		Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28				X		X		X		
		Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29				X		X		X		
Dirección estratégica		Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30				X		X		X		
		Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31				X		X		X		
		Los directivos motivan e inspiran la innovación	32				X		X		X		
		Los directivos evidencian aptitud y actitud emprendedora	33				X		X		X		
		Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34				X		X		X		



Jaime Rojas Elescano  
Dr. Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Jaime Rojas Elescano
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<del>3</del>	2	1



-----  
Jaime Rojas Elescano  
Dr. Administración de la Educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				X		X		X		X		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				X		X		X		X		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				X		X		X		X		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				X		X		X		X		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				X		X		X		X		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				X		X		X		X		

Interrelación docente-alumno (IDA)	El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23				✓		✓		✓		✓	
	Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la interacción asertiva.	28				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el involucramiento de las familias.	31				✓		✓		✓		✓	
El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.	32				✓		✓		✓		✓		



Jaime Rojas Elescano  
Dr. Administración de la Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Aprendizaje organizacional
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Lizeth Aliaga Alegría
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



-----  
Lizeth Aliaga Alegría  
Doctora en Educación




MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	Regularmente/ En proceso	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Aprendizaje continuo	Se realiza capacitación del personal de manera periódica.	1				✓		✓		✓		✓		
		Se realiza capacitación institucional de manera periódica	2				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a grados la mayoría de/todos los docentes	3				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a títulos la mayoría de/todos los docentes	4				✓		✓		✓		✓		
		Poseen formación conducente a especializaciones, diplomados la mayoría de/todos los docentes	5				✓		✓		✓		✓		
	Investigación y diálogo	Se monitorea las acciones pedagógicas y administrativas de manera orientadora	6				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de aula de manera participativa	7				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de institución de manera participativa	8				✓		✓		✓		✓		
		Se reflexiona sobre las prácticas de gestión de manera participativa	9				✓		✓		✓		✓		
		Se toma de decisiones de modo oportuno y pertinente	10				✓		✓		✓		✓		
		Se desarrollan prácticas innovadoras como cultura de trabajo	11				✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia espíritu de colaboración entre el personal	12				✓		✓		✓		✓		
		Existe disposición de habilidades colaborativas en el equipo	13				✓		✓		✓		✓		

		Se realiza un uso eficaz de equipos en el trabajo pedagógico	14				✓		✓		✓		✓			
		Se coordina durante la marcha del trabajo	15				✓		✓		✓		✓			
		Se reflexiona sobre el quehacer educativo de modo colectivo	16				✓		✓		✓		✓			
Empowerment		Se comparte una visión colectiva de la Institución	17				✓		✓		✓		✓			
		Se realimenta sobre la diferencia entre estado actual y la visión	18				✓		✓		✓		✓			
		Se desarrolla una cultura organizacional pertinente	19				✓		✓		✓		✓			
		Se trabaja para el logro de la teleología de la institución	20				✓		✓		✓		✓			
Sistema integrado		Los aprendizajes del personal son sistemáticos	21				✓		✓		✓		✓			
		Se realimentan procesos de trabajo institucional	22				✓		✓		✓		✓			
		Se comparte las experiencias positivas	23				✓		✓		✓		✓			
		Se evalúa justa y participativamente	24				✓		✓		✓		✓			
		Las labores concluyen con un producto evidente	25				✓		✓		✓		✓			
Conexión del sistema		La planificación refleja el pensamiento global institucional	26				✓		✓		✓		✓			
		Las acciones institucionales están organizadas	27				✓		✓		✓		✓			
		Se evidencia una conexión con el entorno institucional	28				✓		✓		✓		✓			
		Se evidencia una conexión con ambiente interno institucional	29				✓		✓		✓		✓			
Dirección estratégica		Es evidente el uso del pensamiento estratégico en la dirección	30				✓		✓		✓		✓			
		Los directivos poseen capacidad de convocatoria	31				✓		✓		✓		✓			
		Los directivos motivan e inspiran la innovación	32				✓		✓		✓		✓			
		Los directivos evidencian aptitud y actitud emprendedora	33				✓		✓		✓		✓			
		Se evidencia un manejo óptimo de la planificación en los directivos	34				✓		✓		✓		✓			

  
 -----  
 Lizeth Aliaga Alegria  
 Doctora en Educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 – NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Planificación de la sesión de aprendizaje (PSA)	La planificación del monitoreo recoge las necesidades e intereses de los estudiantes.	1				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera los saberes y prácticas de la comunidad.	2				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera el criterio de contextualización	3				✓		✓		✓		✓		
		La planificación del monitoreo considera el manejo de la temporalidad en la sesión de aprendizaje	4				✓		✓		✓		✓		
		Las unidades didácticas se han elaborado según el monitoreo	5				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la pertinencia de la sesión	6				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.	7				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.	8				✓		✓		✓		✓		
	Ejecución de la sesión de aprendizaje (ESA)	El monitoreo considera la atención simultánea y diferenciada al estudiante en la sesión de aprendizaje.	9				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la organización de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	10				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la que el docente garantice un buen clima de aula.	11				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera la que el docente garantice una comunicación asertiva.	12				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo estimula la participación activa del docente en la sesión de aprendizaje.	13				✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo considera que se sigan los procesos didácticos del área de manera articulada.	14				✓		✓		✓		✓		


Interrelación docente-alumno (IDA)	El monitoreo considera que el docente trabaje con las experiencias previas de los alumnos.	15				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que se trabaje adecuadamente el conflicto cognitivo.	16				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la transferencia de los aprendizajes.	17				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente trabaje la consolidación de lo aprendido.	18				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente desarrolle el proceso de metacognición adecuadamente.	19				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que se emplee como recursos educativos los kits del MINEDU.	20				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el empleo de recursos cognitivos pertinentes.	21				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la elaboración de materiales por alumnos.	22				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo posibilita el trabajo docente con las TIC.	23				✓		✓		✓		✓	
	Se monitorea permanentemente el trabajo pedagógico.	24				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje.	25				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo orienta la evaluación diferenciada y pertinente.	26				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el trabajo en el marco de la puntualidad.	27				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera la interacción asertiva.	28				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el empleo efectivo del tiempo de clases.	29				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera que el docente posea el conocimiento del tema de clase.	30				✓		✓		✓		✓	
	El monitoreo considera el involucramiento de las familias.	31				✓		✓		✓		✓	
El monitoreo considera que el docente comunique la marcha pedagógica del alumno a los padres oportunamente.	32				✓		✓		✓		✓		

  
 -----  
**Lizeth Ataga Alegria**  
 Doctora en Educación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
- **OBJETIVO:** Recolectar datos acerca del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 64031 – Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Lizeth Aliaga Alegría
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1

  
-----  
**Lizeth Aliaga Alegría**  
Doctora Educación



**Anexo 4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**


“Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional”

Pucallpa; 4 de junio del 2018

Señor Director de la I. E. N°64031 “Nuestra Señora de las Mercedes”  
Luis Estuardo Chapa Díaz  
Presente.

Por la presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Post Grado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo Filial Pucallpa y manifestarle, que estoy realizando la tesis titulada **“RELACIÓN ENTRE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA PERCEPCION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64031 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, MANANTAY, 2018”**; conoedora de su buen corazón apelo a su sentido solidario, solicito su permiso para aplicar una encuesta anónima a todos los docentes del nivel primario y secundario el dia martes 5 de junio del presente año. Agradeciéndolo por anticipado su gentil colaboración me suscribo de usted.

Atentamente,



Br. Doris Deisy Bardales Valles  
D.N.I. 00091271



## Anexo 5. Testimonios fotográficos



## Anexo 6. Data

### Variable: Aprendizaje organizacional

Nº	Aprendizaje continuo		Investigación y diálogo		Aprendizaje en equipo		Empowerment		Sistema integrado		Conexión del sistema		Dirección estratégica		Apr. Organizacional	
	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.
1	14	3	12	2	12	2	11	2	11	2	11	3	13	3	84	3
2	11	2	11	2	12	2	12	2	12	2	8	2	13	3	79	2
3	13	3	10	2	10	2	12	2	13	3	10	3	13	3	81	3
4	13	3	11	2	8	1	14	3	11	2	11	3	10	2	78	2
5	11	2	12	2	11	2	12	2	13	3	8	2	13	3	80	3
6	12	2	9	2	13	3	12	2	11	2	10	3	11	2	78	2
7	13	3	10	2	12	2	11	2	11	2	10	3	13	3	80	3
8	11	2	9	2	12	2	11	2	13	3	10	3	10	2	76	2
9	12	2	12	2	11	2	14	3	13	3	11	3	11	2	84	3
10	12	2	12	2	10	2	11	2	11	2	10	3	10	2	76	2
11	9	2	13	3	8	1	13	3	12	2	10	3	14	3	79	2
12	9	2	13	3	9	2	14	3	12	2	10	3	11	2	78	2
13	10	2	12	2	11	2	14	3	13	3	10	3	12	2	82	3
14	13	3	12	2	12	2	11	2	12	2	10	3	11	2	81	3
15	11	2	12	2	11	2	14	3	13	3	9	2	13	3	83	3
16	12	2	12	2	12	2	12	2	13	3	11	3	12	2	84	3
17	11	2	14	3	11	2	15	3	12	2	10	3	12	2	85	3
18	10	2	12	2	12	2	10	2	13	3	8	2	10	2	75	2
19	12	2	12	2	12	2	12	2	10	2	11	3	12	2	81	3
20	10	2	13	3	11	2	10	2	13	3	9	2	11	2	77	2
21	11	2	13	3	13	3	14	3	9	2	12	3	10	2	82	3
22	12	2	12	2	11	2	12	2	12	2	8	2	14	3	81	3
23	11	2	13	3	10	2	12	2	9	2	8	2	12	2	75	2
24	12	2	12	2	9	2	12	2	13	3	8	2	10	2	76	2
25	10	2	14	3	8	1	12	2	11	2	9	2	13	3	77	2
26	12	2	11	2	13	3	11	2	12	2	9	2	11	2	79	2
27	11	2	12	2	10	2	12	2	14	3	10	3	10	2	79	2
28	12	2	10	2	11	2	11	2	11	2	9	2	11	2	75	2
29	14	3	14	3	11	2	13	3	12	2	8	2	11	2	83	3
30	13	3	11	2	11	2	12	2	13	3	8	2	12	2	80	3
31	11	2	12	2	11	2	12	2	11	2	10	3	10	2	77	2

32	14	3	10	2	12	2	13	3	12	2	10	3	11	2	82	3
33	10	2	13	3	13	3	12	2	12	2	11	3	12	2	83	3
34	11	2	10	2	13	3	11	2	9	2	9	2	12	2	75	2
35	12	2	12	2	11	2	14	3	9	2	8	2	12	2	78	2
36	11	2	10	2	11	2	10	2	10	2	10	3	12	2	74	2
37	11	2	14	3	11	2	12	2	13	3	10	3	11	2	82	3
38	13	3	10	2	14	3	12	2	11	2	9	2	12	2	81	3
39	11	2	12	2	11	2	13	3	12	2	10	3	13	3	82	3
40	12	2	10	2	12	2	12	2	12	2	10	3	12	2	80	3
41	13	3	10	2	13	3	13	3	10	2	9	2	13	3	81	3
42	12	2	9	2	14	3	12	2	11	2	9	2	12	2	79	2
43	13	3	10	2	11	2	11	2	10	2	10	3	11	2	76	2
44	11	2	11	2	14	3	13	3	12	2	9	2	13	3	83	3
45	12	2	13	3	11	2	11	2	13	3	7	2	11	2	78	2
46	12	2	10	2	14	3	14	3	11	2	9	2	12	2	82	3
47	11	2	13	3	10	2	11	2	13	3	9	2	13	3	80	3
48	13	3	10	2	13	3	12	2	11	2	9	2	9	2	77	2

### Variable: Acompañamiento pedagógico

Nº	Planificación de la sesión de aprendizaje		Ejecución de la sesión de aprendizaje		Interrelación docente-alumno		Acomp.Monitorio al docente	
	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.	Pts.	Nvl.
1	23	3	50	3	18	3	91	3
2	19	2	38	2	18	3	75	2
3	20	3	47	3	13	2	80	3
4	24	3	46	3	16	3	86	3
5	23	3	47	3	16	3	86	3
6	21	3	47	3	18	3	86	3
7	19	2	49	3	16	3	84	3
8	24	3	48	3	15	3	87	3
9	22	3	42	2	16	3	80	3
10	22	3	50	3	14	2	86	3
11	19	2	41	2	18	3	78	3
12	23	3	45	3	16	3	84	3
13	22	3	47	3	15	3	84	3
14	21	3	50	3	15	3	86	3
15	18	2	50	3	16	3	84	3

16	21	3	48	3	13	2	82	3
17	22	3	42	2	16	3	80	3
18	17	2	41	2	14	2	72	2
19	24	3	50	3	18	3	92	3
20	21	3	50	3	13	2	84	3
21	22	3	46	3	15	3	83	3
22	18	2	37	2	14	2	69	2
23	22	3	46	3	17	3	85	3
24	23	3	51	3	18	3	92	3
25	20	3	46	3	16	3	82	3
26	21	3	42	2	16	3	79	3
27	20	3	47	3	16	3	83	3
28	22	3	50	3	16	3	88	3
29	21	3	49	3	18	3	88	3
30	21	3	51	3	14	2	86	3
31	21	3	48	3	16	3	85	3
32	18	2	47	3	15	3	80	3
33	21	3	48	3	17	3	86	3
34	22	3	49	3	15	3	86	3
35	18	2	41	2	15	3	74	2
36	19	2	39	2	13	2	71	2
37	24	3	47	3	15	3	86	3
38	20	3	45	3	15	3	80	3
39	17	2	45	3	18	3	80	3
40	24	3	50	3	14	2	88	3
41	20	3	44	3	16	3	80	3
42	19	2	43	3	17	3	79	3
43	22	3	49	3	16	3	87	3
44	22	3	49	3	12	2	83	3
45	22	3	50	3	17	3	89	3
46	20	3	45	3	16	3	81	3
47	22	3	47	3	17	3	86	3
48	23	3	46	3	14	2	83	3