



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y aprendizaje organizacional en la
Institución Educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo
Chimbote, Áncash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Polo Bolo, Segundo Mauro (orcid.org/0000-0002-8379-1818)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo constante
en el largo trajinar de mi existencia.

Segundo Mauro

Agradecimiento

A Dios, por guiar mi camino y su infinito amor a mis padres, a mi asesor Dr. Robert Iturria Huamán por su apoyo desinteresado. A los directivos y docentes de la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas”.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Indices de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote, 2022	21
Tabla 2. Relación entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la institución	23
Tabla 3. Distribución de frecuencias del nivel de gestión educativa en la institución	24
Tabla 4. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de gestión educativa en la institución.	25
Tabla 5. Tabla de aprendizaje organizacional en la institución.	26
Tabla 6. Distribución de frecuencias del nivel de dimensiones de aprendizaje organizacional.	27
Tabla 7. Tabla de contingencia entre gestión educativa y trabajo en equipo en una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2022	28
Tabla 8. Relación entre gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del aprendizaje organizacional.	30
Tabla 9. Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional en una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2022	31
Tabla 10. Relación entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional	33
Tabla 11. Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional.	34
Tabla 12. Relación entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional del aprendizaje organizacional	36
.	
Tabla 13. Tabla de contingencia entre gestión educativa y dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.	37
Tabla 14. Relación entre gestión educativa y dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución	22
Figura 2. Dispersión entre gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del aprendizaje organizacional en una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2022	29
Figura 3. Dispersión entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional.	32
Figura 4. Dispersión entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional del aprendizaje organizacional en una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2022	35
Figura 5. Dispersión entre gestión educativa y dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.	38

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Para ello se realizó una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por 3 directivos y 61 docentes. La técnica utilizada para la recolección de datos fueron dos encuestas y el instrumento que se consideró para cada uno de las variables fueron el cuestionario para medir la gestión educativa que consta de 32 afirmaciones, así como el cuestionario para medir el aprendizaje organizacional que también contiene 32 afirmaciones. Del análisis estadístico correlacional de los datos obtenidos se obtuvo que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y aprendizaje organizacional ($r=0.915$, $p=0.000$). Esto significa que, si aumenta o disminuye el nivel de gestión educativa también aumenta o disminuye el nivel de condiciones de aprendizaje organizacional. Estos datos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; concluyendo que existe relación directa muy alta entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote, 2022.

Palabras clave: Gestión educativa, aprendizaje organizacional, trabajo en equipo y gestión institucional.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between educational management and organizational learning in the Educational Institution “Gastón Vidal Porturas” of Nuevo Chimbote, in 2022. For this purpose, a basic research was conducted, with a quantitative approach and non-experimental cross-sectional correlational design. The population consisted of three directors and 61 teachers. The technique used for data collection was two surveys and the instrument considered for each of the variables was the questionnaire to measure educational management, which consists of 32 statements, as well as the questionnaire to measure organizational learning, which also contains 32 statements. The correlational statistical analysis of the data obtained showed that there is a direct high, and statistically significant correlation between managerial management and organizational learning ($r=0.915$, $p=0.000$). This means that if the level of educational management increases or decreases, the level of organizational learning conditions also increases or decreases. These data allow us to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis, concluding that there is a very high direct relationship between educational management and organizational learning in the Educational Institution “Gastón Vidal Porturas” of Nuevo Chimbote, 2022.

Keywords: Educational management and organizational learning, teamwork, and institutional management

I. INTRODUCCIÓN

Durante estos dos últimos decenios del presente siglo XXI, es común, según Raventós (2015), hablar sobre un buen o mal desempeño de los sistemas educativos en Europa. Esto se debe a los cambios económicos, tecnológicos, sociales, laborales, etc., por ello, es imposible realizar afirmaciones sobre la eficacia de los sistemas educativos.

Durante la pandemia, en todo el mundo, según UNICEF (2022), millones de personas, especialmente niños y jóvenes marginados, han interrumpido y perdido su aprendizaje. Estos datos son muy desalentadores, puesto que, el confinamiento ha conllevado que los estudiantes pierdan habilidades básicas en todas las áreas educativas, como, por ejemplo, en ciertos países que tienen ingresos bajos ha conllevado a que el 70% de los niños de 10 años no leen ni comprenden textos sencillos.

Si bien estos resultados corresponden a estudiantes de educación primaria también se pueden generalizar al nivel secundario, pues, no es posible negar que los sistemas educativos de Europa, África, Asia, Latinoamérica y, de nuestro país, han sido seriamente afectados en el desarrollo de capacidades y competencias y su recuperación requiere de una gestión educativa efectiva y un aprendizaje de toda la organización. Al respecto, Gairín y Mercader (2021) afirman que esta situación podría convertirse en una catástrofe de una generación por una mala formación, el incremento de la desigualdad económica y educativa.

En este contexto, la gestión de los directores presenta problemas de comunicación, falta de estrategias para orientar, acompañar, evaluar y retroalimentar a los docentes y, sobre todo, estrategias para fomentar un trabajo colaborativo. Asimismo, en estos dos últimos años, han sido afectadas por el cierre inesperado de las escuelas, y, en el presente, por una progresiva reapertura, con profundas desigualdades educativas, limitaciones en la formación de los docentes, problemas de comunicación con los integrantes de la comunidad educativa y una nueva convivencia familiar. Estas variables han generado problemas en la gestión educativa y, por ende, en lograr las competencias, así como las capacidades, como también las habilidades y actitudes.

A nivel nacional, el trabajo de los directivos presenta limitaciones porque no han sido formados para asumir la conducción de las escuelas, pues, la mayoría de directores han aprendido en su práctica, no cuentan con instituciones que brinden cursos de perfeccionamiento cerca a sus escuelas ni las condiciones para ejercer su liderazgo directivo. Estas deficiencias afectan los aprendizajes de los escolares, pues, en el año 2018, según el MINEDU (2019), el Perú se ubicó en el puesto 64 alcanzando un promedio de 401 puntos en comprensión de textos; 400, en matemáticas y 404, en ciencias. Esta cruda realidad se intensificará con la pandemia, pues, la carencia de conectividad y de equipos tecnológicos ha medrado la educación. Esta situación ha conllevado a Tafur y Soria-Valencia (2021), a afirmar que 230 mil alumnos habrían desertado a causa de la economía, falta de conectividad, falta de apoyo en el hogar, entre otras razones.

Esta situación ha conllevado a una situación compleja a las instituciones, las cuales tienen que diseñar e implementar estrategias efectivas para revertir esta situación, cuyas consecuencias son impredecibles. Ante esta situación, se requiere que las escuelas innoven prácticas y generen aprendizajes organizacionales, basados en una mayor interacción y diálogo para perfeccionar el desempeño docente en sus instituciones. La creación de estos espacios redundará en mejores aprendizajes de nuestros estudiantes, así como lograr las metas educativas. Los docentes requieren de ayuda para mejorar su práctica pedagógica, pues, la formación que tuvieron no les permite enfrentar las nuevas exigencias, por ello, las instituciones educativas tienen que adaptarse a las transformaciones y para ello deben contar con docentes preparados. Los docentes poseen un conjunto de competencias que les permite desarrollar su labor de forma adecuada, pero en el escenario, que nos ha tocado vivir, exige trabajar en equipo de forma organizacional para mejorar la calidad educativa. Esto exige que las instituciones generen las condiciones para esta nueva forma de aprendizaje.

A nivel local, la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” presenta limitaciones en cuanto a las formas de comunicación, problemas para cumplir satisfactoriamente sus metas de aprendizaje, falta de un plan para resolver problemas de la sociedad, falta de estrategias para trabajar en equipo, la

compartición de visión, de una cultura organizacional, lo que trae como consecuencia que solo el 16,5% de alumnos logre el nivel satisfactorio en lectura; 31,8%, el nivel proceso; 39,7 el nivel inicio y 12%, previo al inicio. En matemática la situación es peor porque solo 14,3% de alumnos alcanza el nivel satisfactorio; 18%, el nivel proceso, 39,4, el nivel inicio y 28,3%, previo al inicio, es por ello que urge la necesidad de investigar y corroborar ¿cuál será la relación que existirá entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la siguiente Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” en el Distrito de Nuevo Chimbote, Ancash para el año 2022?

La presente investigación nos brindará resultados los cuales permitirá la ampliación del conocimiento de gestión educativa y su relación con la variable de estudio aprendizaje organizacional; asimismo, proporcionarán instrumentos sobre las variables que se están estudiando, que pueda ser utilizado para otros trabajos de investigación y, finalmente, brindarán información a los directivos y a los docentes sobre su realidad educativa y a partir de ello tomar decisiones para formar ciudadanos gestores de su desarrollo personal, así como también influyan en sus familias y por ende contribuyan para ser un mejor país.

El objetivo general que guía nuestra investigación será que determinemos la relación que puede existir entre lo que denominamos gestión educativa y el aprendizaje organizacional en nuestra Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” para el 2022.

Finalmente, la hipótesis de nuestra investigación está dado por la premisa: existe alguna relación muy significativa entre lo que denominamos la gestión educativa y aprendizaje organizacional en nuestra institución ubicada en Nuevo Chimbote, en el presente año y nuestras hipótesis muy específicas serán si existe de alguna manera una relación muy significativa entre lo que es gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo; así como si existe alguna relación significativa entre lo que es gestión educativa y visión compartida; también si existe alguna relación muy significativa entre la variable de estudio gestión educativa y la dimensión cultura organizacional y si existe alguna relación que puede ser significativa entre lo gestión educativa y la dimensión estructura y recursos en la institución.

II. MARCO TEÓRICO

Las relaciones que existen entre gestión educativa y lo que respecta al aprendizaje organizacional viene siendo objeto de mucho análisis y reflexión en diferentes ámbitos del sistema educativo.

A nivel internacional, Montero y Ureña (2021) en su artículo referente a la gestión pedagógica y conocimiento organizacional en Zulia, Venezuela, tuvo como propósito de estudio la existencia de alguna relación que pueda encontrarse entre las variables mencionadas, empleando un diseño experimental, transeccional de campo. Además, teniendo una muestra de 135 participantes, aplicándoles dos cuestionarios sobre las variables. El procesamiento de datos arrojó un resultado de 0,615 de coeficiente de Pearson, de ello se deduce que dichas variables se correlacionan positivamente.

Asimismo, Muñoz y Sánchez (2020) en su artículo sobre el aprendizaje organizacional su objetivo fue el de analizar las diferentes percepciones que tienen los gestores educativos sobre el aprendizaje organizacional, empleando como método el estudio de caso único. Para recabar la información se realizó utilizando una entrevista que por sus características fue semiestructurada y concluyó que el aprendizaje organizacional se inicia a partir de la experiencia y conocimiento personal, el cual se integra al conocimiento colectivo mediante el trabajo en equipo.

Capacho y Rincón (2018) presentan una investigación cuyo propósito fue entender los métodos de una gerencia educativa en un centro de educación en Bogotá, empleando para ello un enfoque cualitativo, con estudio de caso múltiple. 47 participantes constituyeron la muestra, a la que se les hizo entrevistas semiestructuradas sobre la variable gerencia educativa. El procesar los datos se demostraron que en la actualidad los directivos deben fomentar actividades de planeación y organización de recursos para lograr las metas y propósitos planteados.

Asimismo, Soto (2017) presenta su investigación con el propósito de identificar los factores del aprendizaje organizacional en escuelas públicas en Metepec, México, empleó un enfoque cuantitativo y cualitativo y su diseño concurrente, 3 directores y 20 profesores han sido los que han conformado su

muestra, se les aplicó un cuestionario. En su investigación concluyó que para que exista un cambio debe iniciarse por el desarrollo de las capacidades personales para contar con un mejor capital humano en la institución para superar todas las dificultades.

Coloma (2016) en Ecuador, presenta su investigación teniendo como propósito el de analizar la gerencia académica y el aprendizaje organizacional en Guayaquil, empleando para su investigación un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un diseño concurrente, 129 participantes son los que conforman su muestra, a ellos se les aplicaron entrevistas y cuestionarios. En dicho trabajo concluyó que realmente existe una interrelación entre gerencia académica y aprendizaje organizacional, concluyendo esta relación ayuda a optimizar los procesos que se encuentran inmersos en ellos, y todos los trabajadores administrativos deben ser conscientes de ello para luego ser evaluados y replanteados cuando sea indispensable.

En lo nacional, Zarate (2022) en su trabajo de tesis tuvo como fin, el determinar la incidencia de ambas variables, utilizando como enfoque el cuantitativo y el diseño que se aplicó fue el no experimental y por su relación correlacional causal. Teniendo como muestra a 170 participantes para la cuales se tuvo que aplicar tres cuestionarios en función a sus variables. Cuyo, procesamiento de dichos datos arrojó un 62% de su pronóstico según lo manifiesta que existe cierta incidencia en cuanto a la gestión directiva y el capital intelectual acerca del aprendizaje organizacional

Igualmente, Ángeles (2021) se propuso en su tesis investigar sobre lo que corresponde la gestión de procesos y su posible relación que pueda existir con el aprendizaje organizacional en un centro educativo de Puente Piedra, empleándose el no experimental como diseño de investigación y como enfoque el cuantitativo, por única aplicación el transversal y por su tipo de diseño correlacional. Su espacio muestral fue 208 docentes, a este grupo se les aplicó dos instrumentos sobre sus variables de investigación. Para procesar sus datos este investigador empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniéndose 0,521 de valor deduciéndose la existencia a la luz de los resultados de la investigación de una

relación significativa en lo que concierne a las variables estudiadas en su trabajo de investigación.

Buendía (2019) publicó su trabajo donde relacionaba el aprendizaje organizacional con gestión educativa en San Juan del Distrito de Miraflores, el propósito era establecer el grado de repercusión de los variados estilos de gestión que puedan darse en el aprendizaje organizacional, para la cual ha utilizado el enfoque, que es el cuantitativo, se tuvo como diseño el no experimental, por su causal el correlacional. Teniendo 234 unidades muestrales a los que se le aplicó sobre sus variables dos cuestionarios. Este investigador procesó sus datos utilizando el ya conocido coeficiente de correlación del estudioso Pearson obteniéndose 0,20, para el cual manifiesta que no existe ninguna correspondencia significativa en las variables.

Así como Santiago y Sulla (2019) presentan su investigación, cuyo propósito fue precisar cómo el aprendizaje organizacional en una institución mejora significativamente la gestión educativa en Huancayo, empleando un enfoque cuantitativo, empleando el diseño pre experimental. La muestra se conformó por 26 participantes, a quienes se le aplicó un cuestionario y una lista de cotejos sobre las variables. Procesando sus datos con el estadígrafo de Wilcoxon obtuvieron la valoración de 0.018, lo que implica que teniendo un buen aprendizaje organizacional mejorará significativamente la gestión educativa.

Luza (2017) en Lima, publicó un trabajo de investigación sobre las variables que tienen relación con nuestro trabajo referente a estilos de gestión en el aprendizaje organizacional focalizado en una institución del Rímac, el propósito de su investigación fue determinar la existencia significativa de relación entre estas dos variables: aprendizaje organizacional y la gestión directiva, empleando el enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Teniendo 83 unidades muestrales, aplicándoseles dos cuestionarios sobre las variables. El procesamiento de datos utilizando la regresión logística ordinal se concluye que en un 66% la variable aprendizaje organizacional es influida por los estilos de gestión.

En el ámbito local, Palomino (2022) presenta una investigación en un colegio de Chimbote, cuyo propósito era demostrar la relación que pueda existir entre

liderazgo pedagógico como variable 1 y como variable 2 el aprendizaje organizacional, empleando el diseño para su investigación denominado no experimental y por el manejo de datos con el enfoque de tipo cuantitativo, por su momento de aplicación se considera el transversal, por su relación entre las variables el correlacional y no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios sobre las variables a 31 docentes. Al procesar los datos obtenidos en su trabajo se ha utilizado la aplicación del coeficiente de correlación r denominado el de Spearman se obtuvo 0,444, el presente dato obtenido nos indica la existencia una correlación directa, pero de orden moderada en sus variables de estudio.

Asimismo, Peña (2022) presentó su investigación Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente, cuyo fin es encontrar la relación entre las variables mencionadas, empleando un enfoque de investigación cuantitativo, por el manejo de sus variables el no experimental y por la relación de sus variables el correlacional y por la aplicación en un solo momento de los instrumentos el transversal. La muestra se conformó por 27 docentes, quienes se sometieron a dos cuestionarios. Los datos se procesaron utilizando el coeficiente de correlación r denominado de Spearman se obtuvo 0,545, indicando que existe de acuerdo al resultado una relación directa, pero el orden es moderado y significativo 58 con comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente.

De igual forma, Ruiz (2020) presentó su investigación cuyo objetivo fue proponer la organización inteligente realizando una investigación básica para ello empleó el diseño de investigación no experimental simple descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 100 unidades muestrales, aplicándose una lista de chequeo y un cuestionario sobre las variables. Al procesar la información, llegó a la conclusión de que los coeficientes de variación porcentual sobre las dimensiones guardan relación entre sí.

En estas investigaciones encontramos diferentes resultados en torno a lo que corresponde gestión educativa y la otra variable de investigación aprendizaje organizacional. Por ello, es necesario definirlos y explicarlos con más detalle para una mejor comprensión.

Existen varias teorías cuya bibliografía sustentan lo que es la gestión educativa, sin embargo, las más frecuentes, para Valdivia (2018) son la teoría que implica el liderazgo transformacional de Bass, Burns y la siguiente considera que es la teoría de la innovación. La primera se relaciona con los resultados de la gestión, la eficacia del proceso, la satisfacción de los usuarios y el esfuerzo de los integrantes de una institución para alcanzar sus metas bajo los principios de influencia, motivación, inteligencia, inspiración y tolerancia del directivo. La segunda se relaciona con la capacidad de los directivos para proponer nuevas formas de actuar para conseguir los mismos o mejores resultados en su institución educativa.

Para Vega (2019), la gestión educativa está definido como el sistema la cual conlleva acciones las cuales están debidamente planificadas y que están inmersas conllevan ciertas instrucciones y métodos adecuados para lograr u obtener un fin u objeto que son alcanzados por el individuo. En esta definición se puede entonces comprender que la gestión educativa reúne métodos, técnicas y procedimientos para una adecuada práctica de la administración educativa, en otras palabras, son habilidades que facilitan la administración del progreso en la educación; por ello, es necesario que dicha gestión tenga en cuenta ciertas acciones y que estas le permitan llevar a cabo las practicas pedagógicas, las cuales se puedan ejecutar y evaluar para luego fomentar ciertas políticas educativas que permitan una mejor educación en función del estudiante y de la satisfacción de la plana docente. La gestión no solo debe considerarse como un ente dirigido solo a un aspecto, sino que debe darse en función de una buena calidad educativa y que se debe respetar ciertas normas en la institución para una adecuada administración.

La gestión educativa, según la UNESCO (2011) tiene cuatro dimensiones: divididos en: institucional, pedagógica, administrativa y por último comunitaria. Para Cabrejos (2019) el hablar de gestión institucional es hablar del timón de la gestión educativa, pues, es hablar de los directivos y autoridades que llevarán por buen camino todos los recursos que se encuentren a su cargo para que ellos brinden un servicio educativo de calidad. Dicha dimensión brinda un esquema que concierne en el procesamiento de datos y el estudio de las actividades pertinentes donde ciertos aspectos de organización dan cuenta que la institución tiene un modelo de funcionamiento. Por ese motivo, es esencial fomentar y contribuir al fortalecimiento

de aptitudes y habilidades individuales o en conjunto, con el propósito que la organización en el plano educativo se desenvuelva y prospere de forma independiente, competitiva y por consiguiente también sea flexible flexible, accediendo a ejecutar adaptaciones y transformarse ante las exigencias y cambio que se dan en el contexto social. Para ello, es primordial ciertas políticas educativas en dicha institución la cual se disgregan de las ideas rectoras y el enfoque guía a dicho colegio y que éstas traducirán en maneras de ejecutar la condición de la gestión. Por esa misma línea, Ricaldi (2020) manifestó, que dicha dimensión permite conducir el potencial humano que tiene la institución educativa que serán utilizados en función de la mejora de los propósitos y objetivos que serán el soporte a un mejor enfoque de la organización educativa, colaborando a la organización de todos los elementos educativos, ofreciendo un plan organizado de los aspectos esenciales de un colegio.

De acuerdo a la dimensión pedagógica, el Ministerio de Educación (2018) argumenta que esta dimensión es un proceso que se da en la enseñanza-aprendizaje. También, se debe tener en cuenta como la forma en que los profesores asumen para la elaboración de la planificación de las actividades del colegio, donde se encuentran encuadrados la idea del enfoque planteado, entendiendo por consiguiente el trabajo del maestro, y el uso de adecuadas estrategias pedagógicas lo cual permite afianzar las competencias. Visto de esta manera la gestión pedagógica es un proceso esencial de la labor de dicha organización y de aquellos entes constituidos en: enseñanza-aprendizaje. Dicho pensamiento contiene el planteamiento del acto educativo, la diversificación curricular, los programas sistematizados, las técnicas didácticas y metodológicas, las pruebas de conocimiento, el empleo de los recursos didácticos. Compendiando asimismo el trabajo del profesor, las actividades educativas, el manejo y uso de los planes y programas, así como el manejar los principios y técnicas, las formas de enseñanza, la interrelación que se da con los alumnos, el fortalecimiento de las competencias en la formación y actualización del docente, entre otras. La gestión pedagógica está relacionada directamente con la actuación del directivo que siempre busca estrategias innovadoras y que estas serán el reflejo en el trabajo del docente, siendo esta dimensión el punto esencial para obtener mejores vivencias pedagógicas en el logro de competencias en los docentes de la institución.

Quispe (2019) en esta dimensión, es necesario la presentación de proyectos transformadores y productivos de la toda institución educativa con una organización meticulosa, convenida y pertinente en armonía con la ejecución de acciones esenciales en el estudiante

La dimensión administrativa, para la UNESCO (2011), contiene actividades y técnicas de manejo de la calidad humana, recursos, economía, aspectos técnicos, que se dan como el tiempo, la seguridad como también la higiene y la supervisión de los roles interrelacionada con los entes del colegio; así también la ejecución de la normativa y la manera de supervisar las actividades, cuyo objetivo es el de beneficiar el procedimiento del binomio enseñanza y aprendizaje. Dicha dimensión, persigue el conciliar las expectativas personales con los de la organización, de tal forma se ayude a la toma decisiones y por ello se conduzca a actividades concretas para de esta forma alcanzar las metas de la institución.

La dimensión que presentamos al final y no la menos importante es gestión comunitaria encargada de la forma de relacionarse la institución con el contexto como parte de esta, teniendo una noción y percibiendo sus condiciones, sus necesidades inmediatas, así como sus demandas. Además, la forma de cómo la institución se va integrando y participando de las costumbres de la comunidad. En esta dimensión se pretende ejecutar actividades para alcanzar el bienestar de la localidad garantizando de esta manera se alcancen los objetivos educativos que se establecen en todo proceso escolar. La dimensión comunitaria se refleja en las relaciones entre institución y sociedad considerando la idiosincrasia y logrando lazos estratégicos con diferentes organizaciones para lograr la calidad del servicio educativo (Cahuana, 2017).

Respecto al aprendizaje organizacional, Passaillague y Estrada-Sentí (2016) manifiestan que las instituciones que aprenden tienen la capacidad de poder obtener una mejor información, procesarla y creando nuevos conocimientos las cuales están en constante cambios para una adaptación. Es así que, Garzón y Fisher (2019) argumentan que es la destreza que tiene la organización para utilizar la información que se tiene a disposición y que también le ayude a producir los nuevos aprendizajes en su comunidad de forma particular o en conjunto. De esta forma, optimizar el servicio que ofrece dicha institución y así obtener mejores propuestas que correspondan a las demandas de los estudiantes. El aprendizaje

organizacional para muchos docentes son mecanismos que se fundamentan en etapas que permiten a las instituciones recolectar, así como el de analizar, también motivar, entregar y usar dicha información muy importante para lograr un desempeño de forma sistematizada. En otras palabras, muchas veces se deja de un lado la importancia de formación que tenga el docente para manejar al grupo o simplemente el interés que este tenga para desarrollar los contenidos lo que los lleva a gestionar los conocimientos de manera eficiente lo cual llevaría a un efectivo aprendizaje. (Montero y Ureña, 2021).

Dörner & Rundel (2021) consideran que la transformación digital en las sociedades modernas son procesos profundos y complejos, pues no sólo afecta a las organizaciones como las empresariales, administrativas y la política, también a las organizaciones educativas, por ello dicen que se necesita comprender el aprendizaje organizacional entre el individuo y organización para de esta manera se considere la transformación digital con aprendizaje organizacional.

Fasio, y Ruddy, (2017) consideran que el aprendizaje individual se cimienta con la frecuencia del aprendizaje, así como la importancia de estos; en cuanto al aprendizaje grupal se enfoca en el comportamiento interno del aprendizaje, como los espacios de discusión para mejorar el trabajo y aprender de los errores.

Según Argote (2011) nos manifiesta que si queremos lograr que el conocimiento de un individuo sea organizacional debe ser compartido. Además, considera que está conformado por la creación, retención y transferencia del conocimiento. Al respecto Nonaka et al. (2006) sostienen que un aprendizaje personal se convierte en organizacional cuando se pone a disposición de otros integrantes de la institución. Asimismo, Pérez y Pertuz (2020) manifiestan que el aprendizaje organizacional es un ente fundamental para las organizaciones, ya que permite la elaboración de ideas, el reconocer las nuevas oportunidades del mercado y consecuentemente, el progreso de las innovaciones.

El aprendizaje organizacional tiene cuatro dimensiones: considero la primera que es trabajo en equipo, la segunda cultura organizacional, la tercera visión compartida y como cuarta dimensión estructura y recursos. El primero, trabajo en equipo, para Gutiérrez (2019) requiere de ciertas condiciones laborales. La labor en equipo involucra que un conjunto de individuos ayude e interactúen para alcanzar o lograr las metas en común. Para alcanzar estas metas se requiere de

aportar conocimientos, destrezas y actividades de los participantes. En toda institución siempre hay actividades en grupo, porque el éxito dependerá de la integración de sus participantes siendo parte esencial el comunicarse y compromiso de los participantes de la institución. López (2015), expone que corresponde a una parte en sí del conocimiento grupal en la cual se evidencia a través de la agrupación de los equipos laborales. Dentro de la constitución de las parejas de la labor que el aprendizaje se difunde y se desembolsa a través del empleador, en consecuencia, se evidencia una calidad excesiva del conocimiento institucional.

Por otra parte, la cultura organizacional está conformada por pensamiento, actividades y valores que hay cierta particularidad con las distintas personas de una organización. En esta implica los principios éticos, las formas de creer, los valores, la vivencia, la forma de ser de todos los miembros del grupo. También, en esta dimensión se fijan las relaciones ya sea de directivos como la de empleados entre sí. Y desde luego, la interrelación entre estos y los elementos externos como la comunidad (Aguilar, 2016).

Para Fiero, Tamayo y otros (2020), alude que la visión compartida es una dimensión, en la cual implica el tener ciertos intereses en común, también nos manifiestan que esta ciencia es el origen de vida en toda institución, puesto que ofrece unir y promover el aprendizaje, y tener una visión real que se comparta generando el deber de muchos individuos, dado que transmite la visión propia de aquellas personas. Así una visión será compartida cuando las personas tengan un panorama semejante y además un interés recíproco y que esto debe ser divulgado y no quedarse en ellos. Esta dimensión implantada en las instituciones educativas dará como conclusión la organización de un propósito institucional ejercida por todos sus integrantes y no imponiéndose, para que los profesores se identifiquen y de esta manera éstos se comprometan en alcanzar las y objetivos trazados, que se ven reflejadas en la misión y visión concreta y consistente. Y así, la labor cambiará hacia un propósito mejor evidenciándose en la comunidad estudiantil, impulsar nuestros conocimientos a través de uno mismo, uniéndonos al contexto educativo ejerciendo un mismo comunicado (impartiendo el mismo lenguaje universal), y así promover la libertad de enseñanza a través de nuestro promotor (pedagogía).

La visión compartida, para Rivero, Zoro y Aziz (2018), involucra la creación de competencias al interior de la institución que le permitan adaptarse al contexto y al momento presente y futuro. Además de ello se logra obtener ventajas competitivas y así avalar la permanencia en el tiempo. El aprendizaje es un proceso a largo plazo y oneroso y tiene a la persona como principal elemento de éxito de la organización.

Finalmente, la estructura y los recursos comprenden los componentes o elementos de la institución que intervienen eficazmente para lograr los objetivos institucionales, y por ende los recursos que facilitan o limitan las metas de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Nuestra investigación presentada por su finalidad y teniendo como acuerdo a la bibliografía, es de tipo básica. Según Ñaupas et al. (2018) y Arias (2021), no resuelve inmediatamente los problemas sino se realizan con la finalidad de servir de fundamento teórico para otras investigaciones, las cuales pueden ser aplicadas o tecnológicas y lo importante de ello es que sirven de cimiento para el desarrollo de la ciencia y por su manejo de los datos obtenidos es de tipo cuantitativa porque utilizamos el método estadístico con lo que se procesaron los datos. Bernal (2006) sostiene que esta investigación está fundamentada en que el grupo muestral se mide sus características, a partir de un cuerpo teórico sobre las variables explicadas utilizando el método deductivo, en otras palabras, tiene que ver con el tratamiento estadístico, el muestreo, unidades de análisis, etc.

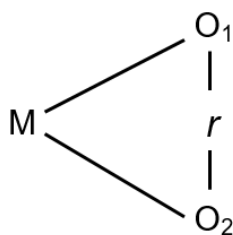
Nuestra investigación por su diseño es no experimental, lo que manifiestan Souza et al. (2007) y también Carlessi, et al. (2018) aquí la manipulación de las variables es nula, limitándose a la observación de acontecimientos conforme se encuentran en la realidad para de allí describirlas, analizarlas y relacionarlas.

Al medirse cada una de las variables por una sola vez es transversal. Para ello Álvarez (2020) y Ochoa (2019) sostienen que la información recogida en diversos instrumentos se analiza para determinar o establecer los vínculos entre dos o más variables en un solo momento.

Al establecerse la relación entre las variables nuestra investigación es correlacional. Respecto a ello, Ato et al. (2013) y Hernández y Mendoza (2018) sostienen que estos tipos de investigaciones tienen el objetivo de identificar en una o más variables su nivel en un momento determinado y luego establecer relaciones entre ellos.

El diseño de nuestra investigación referente a gestión educativa y aprendizaje organizacional concluimos que fue no experimental, ya que no manipulamos variables, transversal por ser aplicado el instrumento una sola vez y correlacional.

El diseño utilizado fue:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación a la variable 1: Gestión educativa

O₂ = Observación a la variable 2: Aprendizaje organizacional

r = Relación entre variables Gestión educativa y Aprendizaje organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión educativa

Definido como el sistema de acciones que se planifican y que están implícitas ciertas instrucciones, así como métodos adecuados para el logro de un fin u objeto que son alcanzados por el individuo (Vega, 2019).

Variable 2: Aprendizaje organizacional

Manifiesta que las instituciones que aprenden tienen la capacidad de poder obtener una mejor información, procesarla y por tanto creando nuevos conocimientos, los cuales cambian para una mejor adaptación (Passailaigue y Estrada-Sentí, 2016).

Definición operacional

Variable 1: Gestión educativa

Proceso de acciones planificadas orientadas a mejorar el sistema educativo. Comprende las siguientes dimensiones: La primera es gestión institucional, luego considero gestión pedagógica, así como gestión administrativa y posteriormente se considera la comunitaria.

Variable 2: Aprendizaje organizacional

Son mecanismos que se fundamentan en sistemas y procesos que permiten a las instituciones recolectar, así como analizar, motivar, diseminando y usando

información sobresaliente para un mejor desempeño. Comprende el trabajo en equipo como primera dimensión, luego considero cultura organizacional, visión compartida y estructura y recursos.

El aprendizaje organizacional comprende 4 dimensiones: trabajo en equipo (intercambio de experiencias, reflexión grupal, relaciones interpersonales y logros de aprendizaje compartidos), visión compartida (visión, innovación, claridad estratégica y uso de errores como fuentes de aprendizaje), cultura organizacional (aprendizaje permanente, promoción del diálogo, establecimiento de metas y respeto permanente) y estructura y recursos (estructura horizontal, recursos, funciones específicas y medios y materiales).

Se realizó aplicando un cuestionario la cual se dividía en cuatro dimensiones conteniendo preguntas con múltiples alternativas, contabilizando en total 32 ítems, teniendo la escala de valores tal como se indica: "Nunca (1), luego tenemos Casi nunca (2), se considera también A veces (3), luego tenemos Casi siempre (4) y finalmente el valor máximo, Siempre (5)".

3.3. Población, muestra y muestreo

Bernal (2006) y Carlessi et al. (2018), consideran ambos a la población está conformada por todos los sujetos a los cuales se refiere la investigación, es decir, hace alusión a todos los elementos, que comparten características comunes, del muestreo. Esta información permite realizar inferencias.

La población de la investigación estuvo conformada por docentes activos que laboran en la Institución Educativa "Gastón Vidal Porturas" hasta el año 2022, se tomó como criterio para excluir a docentes los que cuenten con una antigüedad laboral no menor de 5 meses, de esta forma la población quedó constituida por 3 directivos y 61 docentes.

Para Bernal (2006) y López-Roldán y Fachelli (2015), la muestra constituye una parte de un espacio más amplio que es la población focalizada del cual obtenemos información relevante para desarrollar la investigación, sobre ésta se aplica la medición y se observan las variables. Considerando que en nuestra investigación se aplicó dos instrumentos con quienes se recolectó los datos al espacio muestral conformado por 50 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideran las estrategias empleadas mediante el cual se recabamos y procesamos información mediante instrumentos sobre los objetos de investigación (Arias, 2021); (Martínez, 2013) y (Valderrama y León, 2009). En esta investigación se utilizó la encuesta para recoger y procesar las informaciones con la intención de demostrar nuestra hipótesis de investigación.

Para Martínez (2013) menciona que permite registrar la información obtenida de una forma sistemática. En nuestra investigación los cuestionarios empleados fueron dos, también para Arias (2021) y Hernández, Fernández & Baptista (2014) estos están constituidos por enunciados los cuales permitirán que se evalúen las variables investigadas.

Para alcanzar nuestro objetivo general de esta investigación utilizamos la técnica de la encuesta y se elaboró 2 cuestionarios y cada uno con 32 afirmaciones sobre las variables investigadas, así como sus dimensiones respectivas, cabe recalcar que cada variable estuvo conformada por 4 dimensiones. El instrumento aplicado a la variable referido a gestión educativa estuvo conformado por 32 afirmaciones con alternativas sobre cada una de las cuatro dimensiones y por consiguiente el instrumento aplicado para lo que es la variable aprendizaje organizacional tiene 32 afirmaciones cada una de estas afirmaciones está compuesta con alternativas de opciones múltiples, considerando las cuatro dimensiones con sus ítems respectivos.

La validación de un instrumento, para Martínez (2019) implica garantizar el recojo de información que el investigador pretende alcanzar. Para ello recurrimos a la opinión y aporte de tres expertos, quienes determinaron la validez y fiabilidad. Los instrumentos se validaron por expertos, quienes los evaluaron y determinaron su aplicabilidad.

Se aplicaron a los instrumentos elaborados una prueba piloto después de ello a los datos resultantes fueron sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach; a continuación describo los resultados obtenidos: tomando en cuenta el cuestionario de gestión educativa el resultado obtenido del coeficiente fue de 0,95 y del Cuestionario de aprendizaje organizacional el coeficiente de 0,97 lo cual nos indica

que ambos instrumentos tienen una confiabilidad a la luz de los resultados muy alta, por tanto, ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Se inició elaborando los dos instrumentos, para su validación se recurrimos a expertos con experiencia en las variables a utilizar, se aplicó a un grupo de 8 docentes de otra institución con características similares a la institución del proyecto para determinar si es confiable, para ello realizamos la prueba Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de una confiabilidad en ambos instrumentos de muy alta. Luego solicitamos al director la autorización para su aplicabilidad, así como la autorización para la publicación tomando el nombre de la institución, después de la aceptación, luego se coordinó para la presentación de mi persona al plantel mediante una reunión virtual en la cual se explica el propósito de la investigación, así como el anonimato en el desarrollo de las encuestas, luego de ello se coordinó para enviar el link del formulario de google forms, se aplicó los dos instrumentos a 50 participantes. Enseguida, teniendo los datos estas se procesaron en el siguiente programa Excel y SPSS versión 25, luego de ello representarlo en tablas y figuras y determinar el nivel que puedan tener de correlación entre gestión educativa y la segunda variable considerada en este estudio el de aprendizaje organizacional y con ello demostrar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar en nuestra investigación el análisis y luego procesar nuestros datos se han utilizado las tablas y figuras (estadística descriptiva) con el fin de representar la respectiva frecuencia y el porcentaje de cada uno de las variables y sus consiguientes dimensiones, así como el grado de dispersión y correlación entre variables. También se utilizaron el coeficiente de Pearson (estadística inferencial) con esta forma determinar la correlación y significatividad estadística y la prueba para la distribución de la normalidad el de Shapiro- Wilk y la distribución de los datos mediante los programas mencionados arriba.

3.7. Aspectos éticos

En nuestra investigación se tomó en cuenta los principios de la ética, que guían toda investigación, pues, se tuvo un pleno respeto por los encuestados

(muestra) quienes aportaron información, también se respetaron los hallazgos y aportes de otros investigadores. Asimismo, se realizaron convenientemente los procedimientos de confiabilidad, así como la validez mediante tres expertos en el manejo de los instrumentos. Igualmente, se ha mantenido el anonimato en el proceso que se han recolectado los datos. Por último, precisamos que se reconoce a todas las personas que han participado brindando información valiosa para la presente investigación por encima de cualquier interés, respetando su identidad.

IV. RESULTADOS

Se presentan los datos estadísticos procesados sobre gestión de la educación y la variable aprendizaje organizativo de 50 docentes que fueron el espacio muestral de la institución focalizada, aplicándose de manera virtual los dos instrumentos: uno sobre gestión educativa con 32 afirmaciones y otro sobre aprendizaje organizacional también con 32 afirmaciones.

Se han utilizado tablas de frecuencia para la presentación de la estadística descriptiva; también, al aplicarle la prueba para hallar la normalidad de Shapiro–Wilk, en la población muestral (50 participantes) se obtuvo una distribución considerada en la investigación de normal ($p > 0.05$). Aplicamos también la prueba denominada paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson a cada una de las dimensiones de las variables como son: gestión educativa y aprendizaje organizacional y sus respectivas dimensiones, comprobando la hipótesis general, así como las consiguientes hipótesis específicas ya los niveles de la variable gestión educativa y los correspondientes niveles del aprendizaje organizacional, así como la variable y sus respectivas dimensiones estudiadas están correlacionadas de forma positiva. Presento los resultados empleando tablas como también gráficos relacionados a cada una de las variables que se estudiaron.

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre gestión educativa y aprendizaje organizacional

			Aprendizaje organizacional				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión educativa	Destacado	fi	24	9	1	0	34
		%	48	18	2	0	68
	Logro	fi	9	5	0	0	14
		%	18	10	0	0	28
	Proceso	fi	1	1	0	0	2
		%	2	2	0	0	4
	Inicio	fi	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		fi	34	15	1	0	50
		%	68	30	2	0	100

Fuente: Base de datos.

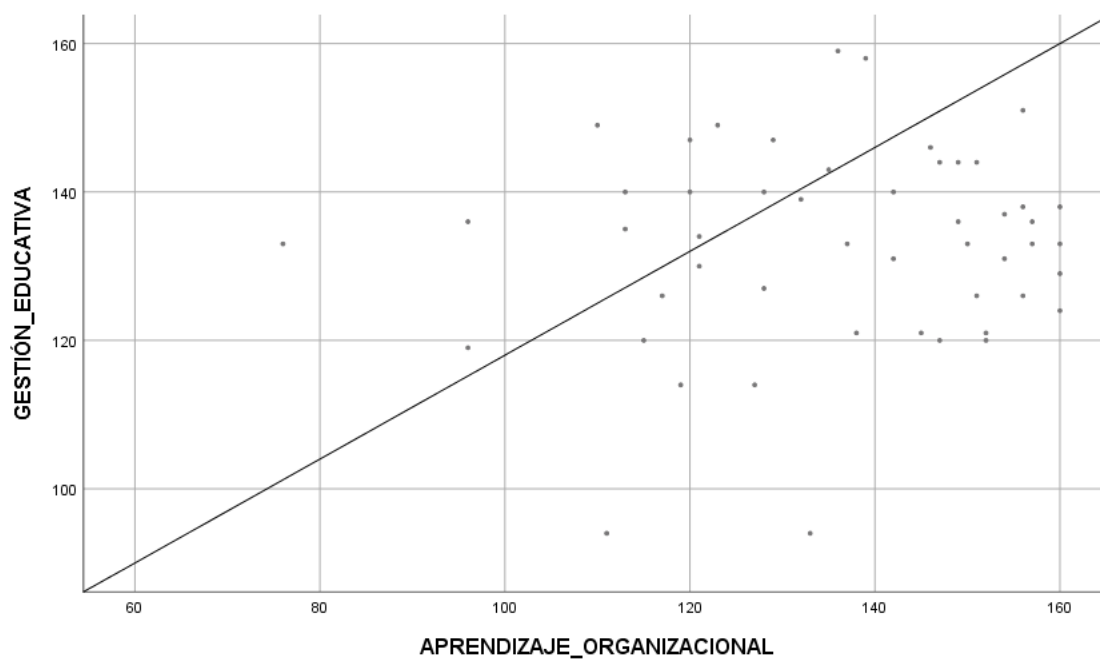
Interpretación

Observamos la relación entre lo que es gestión educativa y aprendizaje organizacional, observándose que 24 (48%) docentes dicen tener el nivel destacado en gestión de la educación y excelente en aprendizaje organizacional; 9 (18%) participantes, el nivel destacado en cuanto a la variable gestión educativa y bueno de aprendizaje organizacional. Asimismo, observamos que 1 (2%) de los encuestados opina tener un nivel en proceso de gestión educativa y el nivel excelente de aprendizaje organizacional.

Figura 1

Dispersión entre gestión educativa y aprendizaje organizacional en la institución

Fuente. Base de datos.



Interpretación

En la presente figura apreciamos que de acuerdo a la nube de puntos la existencia de una tendencia lineal positiva; por tanto y en consecuencia, la gestión educativa y aprendizaje organizacional están correlacionadas.

Tabla 2*Relación entre gestión educativa y aprendizaje organizacional*

r de Pearson	Aprendizaje organizacional	
	Coeficiente de correlación (r)	0.915**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Observamos una correlación directa y de grado muy alta, por ello estadísticamente significativa por lo que es gestión de la educación y aprendizaje organizativo ($r=0.915$, $p=0.000$). Esto quiere decir si aumentan los niveles de gestión educativa, aumentan los niveles de aprendizaje organizacional o se disminuyen lo harían ambos. Por tanto, de los resultados obtenidos nos permite rechazar la hipótesis nula que a la letra dice: H_0 : No existe una sincera relación de orden significativa entre lo que es gestión de la educación y aprendizaje organizativo y aceptar la H_i : Existe relación significativa entre gestión educativa y aprendizaje organizacional.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 3

Distribución de frecuencias del nivel de gestión educativa

Nivel de gestión educativa	fi	Encuestados
		%
Destacado	34	68%
Logro	14	28%
Proceso	2	4%
Inicio	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos la representación del nivel de la variable gestión educativa. Nos muestra la tabla que 34 (68%) docentes opinan que tienen un nivel destacado en lo que respecta a gestión educativa; 14 (28%) docentes, están en el nivel logro en cuanto se refiere a gestión educativa. Observándose que ningún participante se ubica en inicio.

Tabla 4*Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de gestión educativa*

Niveles	Gestión administrativa		Gestión institucional		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	44	88	43	86	37	74	17	34
Logro	5	10	7	14	11	22	30	60
Proceso	1	2	0	0	2	4	2	4
Inicio	0	0	0	0	0	0	1	2
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos que más del 80% de los docentes encuestados se consideran en un nivel destacado en la dimensión gestión administrativa como también en gestión institucional, como también el porcentaje más bajo (34%) se encuentran en la dimensión gestión comunitaria.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 5

Distribución de frecuencias del nivel de aprendizaje organizacional

Nivel de aprendizaje organizacional	fi	Encuestados
		%
Excelente	34	68%
Bueno	15	30%
Regular	1	2%
Malo	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos que 34 (68%) encuestados opinan tener un nivel ubicado en lo excelente de aprendizaje organizativo; 15 (30%) docentes, están ubicados en el nivel bueno de aprendizaje organizacional y 1 (2%) encuestados opinan tener un nivel regular. También podemos observar que en el nivel malo no se ubica algún participante.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de aprendizaje organizacional.

Niveles	Trabajo en equipo		Visión compartida		Cultura organizacional		Estructura y recursos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente	42	84	36	72	36	72	28	56
Bueno	7	14	11	22	10	20	22	44
Regular	0	0	2	4	4	8	0	0
Malo	1	2	1	2	0	0	0	0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Observamos que más del 70% de los docentes encuestados se ubican en el nivel máximo que es el excelente en cuanto a las dimensiones presentadas, por otro lado, el 56% de los encuestados opinan encontrarse en el nivel excelente en lo que corresponde a la dimensión estructura y recursos, representando el porcentaje más bajo de las dimensiones presentadas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre gestión educativa y trabajo en equipo en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre gestión educativa y trabajo en equipo en una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2022

			Trabajo en equipo				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
Gestión educativa	Destacado	fi	29	4	0	1	36
		%	58	8	0	2	68
	Logro	fi	12	2	0	0	14
		%	24	4	0	0	28
	Proceso	fi	1	1	0	0	2
		%	2	2	0	0	4
	Inicio	fi	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		fi	42	7	0	1	50
		%	84	14	0	2	100

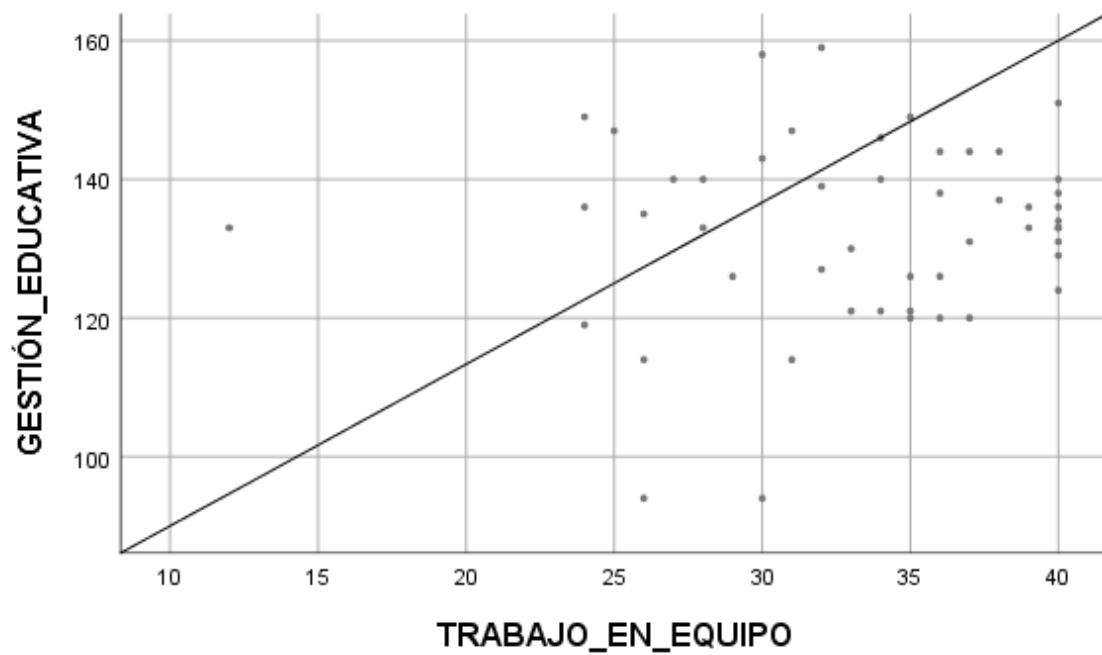
Fuente: Base de datos.

Interpretación

Se observa que 29 (58%) de los participantes opinan tener el nivel destacado referente a gestión educativa y el nivel excelente en lo que respecta del trabajo en equipo; sólo 1 (2%) participante manifiesta tener el nivel destacado en cuanto a a la variable de estudio que es gestión educativa y un nivel malo en la dimensión trabajo en equipo.

Figura 2

Dispersión entre gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del aprendizaje organizacional



Fuente: Base de datos

Interpretación

Observamos una tendencia lineal positiva de acuerdo a la nube de puntos; y en consecuencia, la variable gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo muestran correlación.

Tabla 8

Relación entre gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del aprendizaje organizacional.

r de Pearson		Trabajo en equipo
	Coefficiente de correlación (r)	0.644**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Interpretación:

Los datos que se representan en la tabla nos muestran la existencia de una correlación directa moderado y por ende en lo estadístico significativo respecta a la gestión educativa y trabajo en equipo ($r=0.644$, $p=0.000$). Ello quiere decir que, si aumentan una de las variables, también aumentarán los niveles de la otra variable, así como si disminuyen los niveles en la gestión educativa, disminuye la dimensión trabajo en equipo. En vista a los resultados permitimos aceptar la hipótesis inicial, H_i : Existe relación significativa en lo que respecta gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional

			Visión compartida				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
Gestión educativa	Destacado	fi	25	7	1	1	36
		%	50	14	2	2	69
	Logro	fi	9	3	2	1	14
		%	18	6	4	2	27
	Proceso	fi	1	0	0	0	2
		%	2	0	0	0	0
	Inicio	fi	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		fi	35	10	3	3	50
		%	70	20	6	4	100

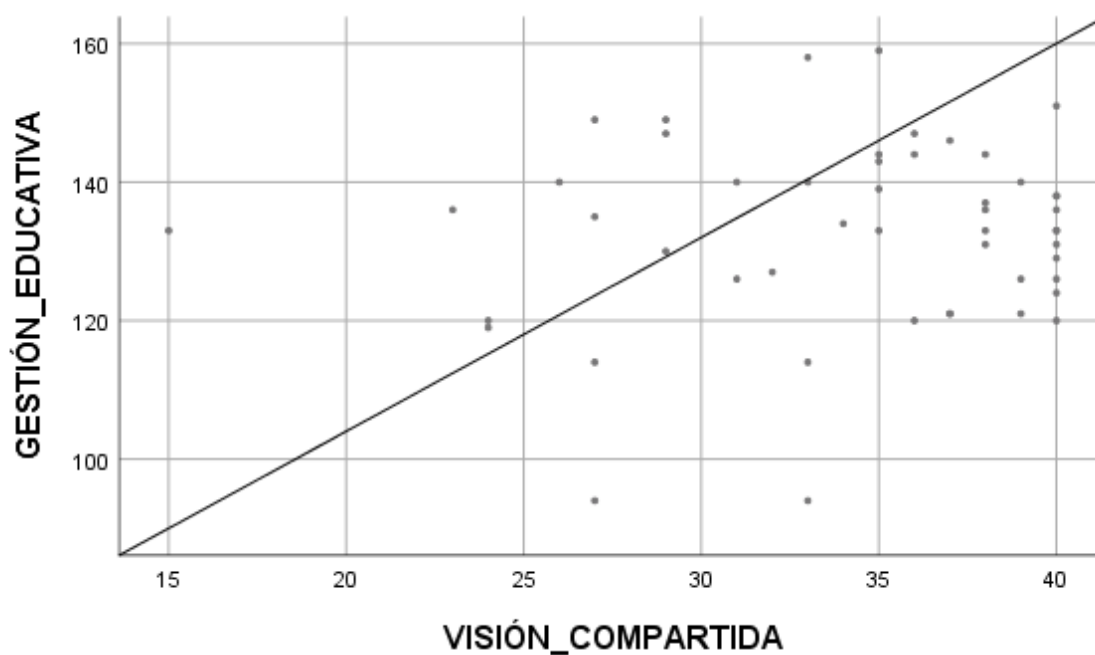
Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos que 25 (50%) de los encuestados manifiestan tener el nivel destacado de gestión educativa y el nivel excelente de visión compartida; 1 (2%) docente, manifiesta tener el nivel destacado de gestión educativa y el nivel regular de visión compartida. Igualmente, 9 (18%) encuestados consideran tener el nivel logro de gestión educativa y el nivel excelente de visión compartida. Finalmente, observamos que 1 (2%) de los encuestados afirma estar en el nivel de proceso en gestión educativa y el nivel excelente en lo que concierne a la dimensión visión compartida, representando el porcentaje más bajo.

Figura 3

Dispersión entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional.



Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la figura apreciamos una tendencia lineal positiva, de acuerdo a la distribución de la nube de puntos; por lo tanto, la gestión de la educación y visión compartida están correlacionadas.

Tabla 10

Relación entre gestión educativa y la dimensión visión compartida del aprendizaje organizacional.

r de Pearson	Visión compartida	
	Coefficiente de correlación (r)	0.822**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Interpretación:

La presente tabla nos muestra que los datos a la luz de lo obtenido reflejan una correlación en este caso directa y de grado alto y por consiguiente este resultado es en el plano estadístico muy significativa entre lo que corresponde a gestión educativa y visión compartida ($r=0.822$, $p=0.000$). Lo cual significa que, si el nivel de gestión educativa disminuye o aumenta, de hecho, que también pueden aumentar o disminuir los niveles de visión compartida. En consecuencia, aceptamos la H_1 : Existe una relación de grado muy significativa en lo que respecta la relación que se da con la gestión de la educación y la respectiva dimensión visión compartida.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional del aprendizaje organizacional.

			Cultura organizacional				TOTAL
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	
Destacado	fi		25	7	3	0	35
	%		50	14	6	0	70
Logro	fi		9	3	1	0	13
	%		18	6	2	0	26
Gestión educativa	Proceso	fi	1	1	0	0	2
		%	2	2	0	0	4
Inicio	fi		0	0	0	0	0
	%		0	0	0	0	0
Total	fi		35	11	4	0	52
	%		70	22	8	0	100

Fuente: Base de datos.

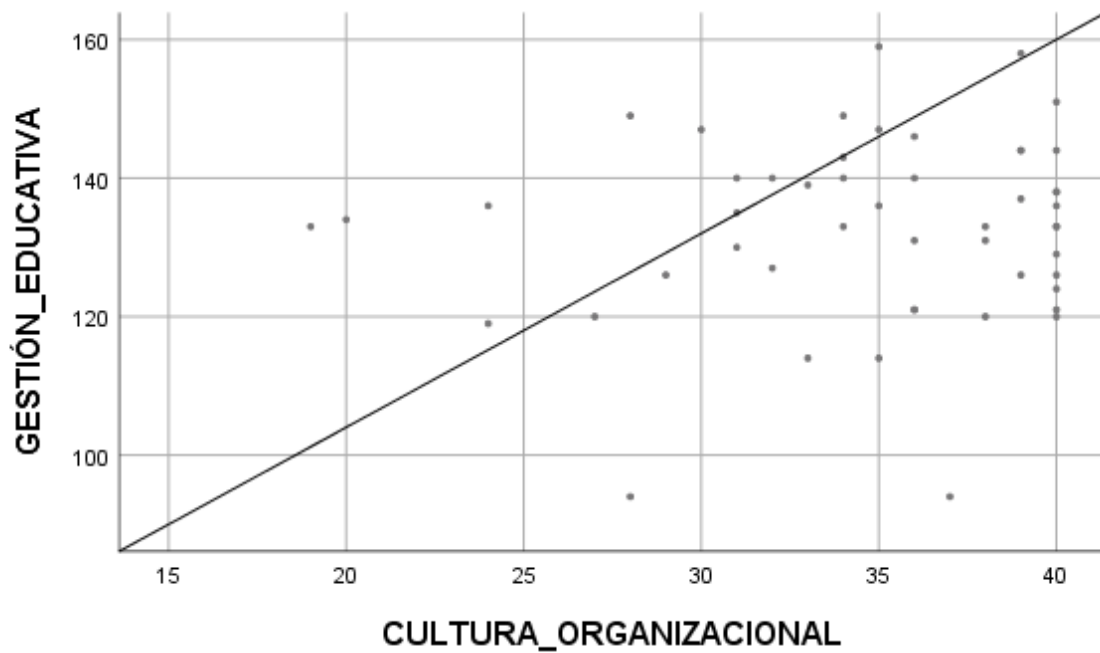
Interpretación

Apreciamos que 25 (50%) de los encuestados opinan tener el nivel destacado en lo que respecta a gestión educativa y excelente en cultura organizacional; 7 (14%) de encuestados, el nivel destacado en gestión educativa y bueno de cultura organizacional y 3 (6%) encuestados en el nivel destacado de gestión de la educación y el nivel regular de cultura organizacional. Igualmente, se aprecia que 9 (18%) de los encuestados se ubican en el nivel logro de gestión educativa y excelente de cultura organizacional; 3 (6%) docentes, el nivel logro de gestión de la educación y bueno de cultura organizacional.

Finalmente, apreciamos que sólo 1 (2%) encuestado afirma encontrarse en el nivel en proceso en gestión educativa y excelente en la dimensión cultura organizacional.

Figura 4

Dispersión entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional



Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos que la línea de acuerdo al gráfico tiene una tendencia lineal y por tanto positiva con respecto a la nube de puntos; por consiguiente, la variable gestión educativa y la dimensión cultura organizacional están correlacionadas.

Tabla 12

Relación entre gestión educativa y la dimensión cultura organizacional del aprendizaje organizacional.

r de Pearson		Cultura organizacional
	Coefficiente de correlación (r)	0.926**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Interpretación:

Tal como observamos los datos nos están indicando que existe una correlación directa y de grado muy alto y por ello estadísticamente muy significativa en lo que respecta la gestión de la educación y la dimensión cultura organizacional ($r=0.926$, $p=0.000$). El presente resultado nos demuestra que, si aumentaran o disminuyeran los niveles de gestión educativa podrían aumentar o disminuir los niveles de la dimensión cultura organizacional. De los resultados obtenidos inferimos que aceptamos la hipótesis inicial H_1 : Existe una relación significativa en lo que respecta a gestión de la educación y la dimensión cultura organizacional.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas” de Nuevo Chimbote en el año 2022.

Tabla 13

Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.

			Estructura y recursos				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
Gestión educativa	Destacado	fi	21	14	0	0	35
		%	42	28	0	0	70
	Logro	fi	6	7	0	0	13
		%	12	14	0	0	26
	Proceso	fi	1	1	0	0	2
		%	2	2	0	0	4
	Inicio	fi	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		fi	28	22	0	0	50
		%	56	46	0	0	100

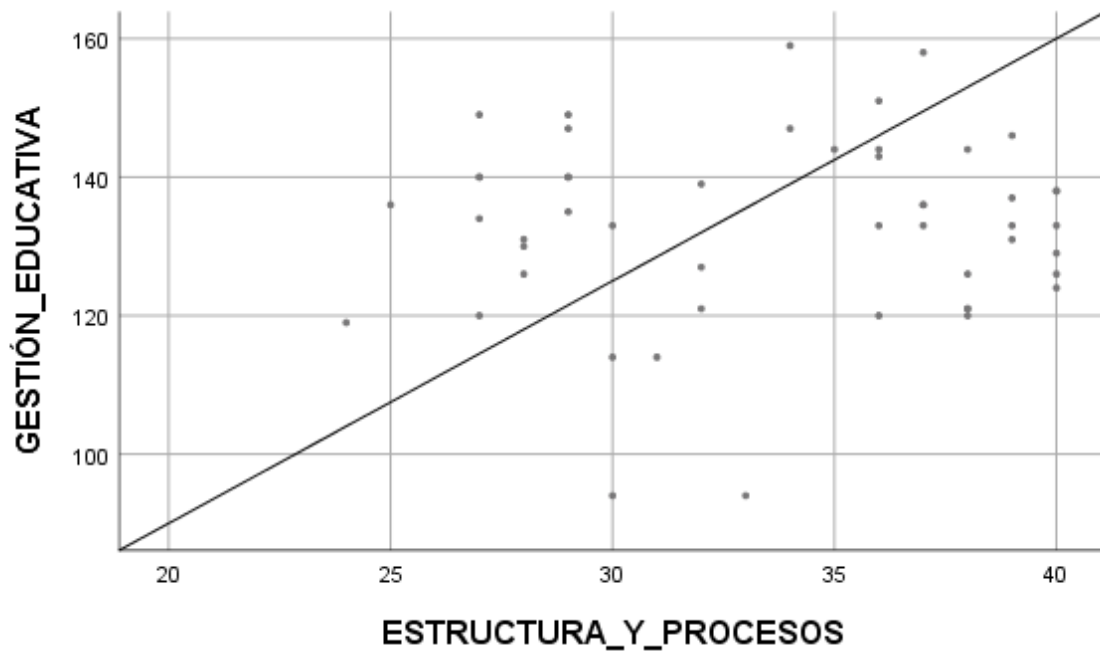
Fuente: Base de datos.

Interpretación

Observamos que 21 (42%) docentes manifiestan que su nivel es destacado en gestión educativa y respecto a la dimensión estructura y recursos en un nivel excelente. Igualmente, 6(12%) de los encuestados consideran estar en el nivel de logro en gestión educativa y el nivel de grado excelente en estructura y recursos.

Figura 5

Dispersión entre gestión educativa y dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.



Fuente: Base de datos.

Interpretación

Apreciamos en la figura que según la distribución de puntos hay una tendencia muy lineal a lo positivo; A consecuencia de ello la variable estudiada gestión educativa está correlacionada a la dimensión estructura y recursos.

Tabla 14

Relación entre gestión educativa y la dimensión estructura y recursos del aprendizaje organizacional.

r de Pearson	Estructura y recursos	
	Coefficiente de	0.871**
	correlación (r)	
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Interpretación:

Los datos representados nos direccionan a una correlación directa alta y por consiguiente estadísticamente muy significativo en lo que respecta gestión educativa y la dimensión estructura y recursos ($r=0.871$, $p=0.000$). Ello tiene la significancia, al aumentar los niveles de gestión educativa podrían aumentar los niveles de la dimensión estructura y recursos. Por lo expuesto, aceptamos la H_1 : Existe una relación muy significativa en lo que respecta gestión educativa y la dimensión estructura y recursos de aprendizaje organizacional.

V. DISCUSIÓN

Realizamos nuestra investigación teniendo en cuenta su finalidad que es determinar la relación entre dos aspectos del sistema educativo: La gestión educativa y el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, 2022, para ello utilizamos dos cuestionarios para las variables estudiadas, las cuales fueron aplicadas a los docentes de la mencionada institución. Los datos que se recogieron han sido procesados para la descripción de los niveles de las variables: gestión educativa y el aprendizaje organizacional con sus correspondientes dimensiones. Después de ello, determinamos la correlación en lo que respecta entre gestión educativa y el correspondiente variable aprendizaje organizacional con sus respectivas dimensiones mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación denominado de Pearson.

Presentamos la discusión del resultado siguiendo el orden establecido de cada uno de los objetivos de la presente investigación.

El objetivo general era el determinar la existencia de la relación entre gestión educativa y aprendizaje organizacional. Con respecto a ello, en relación a la distribución de los datos obtenidos hay un cierto predominio del nivel destacado en lo concerniente a la variable gestión educativa y de un nivel excelente de aprendizaje organizacional (48%) tal como observamos en la tabla 4 y por consiguiente en la figura 1 una dispersión de las puntuaciones lineal. Estos datos han sido comprobados por los resultados mostrados en la tabla 5; que se representan los resultados de la prueba paramétrica denominado el coeficiente de correlación de Pearson, encontrando una correlación catalogado directa muy alta y por tanto en lo estadístico muy significativa en lo que respecta gestión educativa y aprendizaje organizacional ($r=0.915$, $p=0.000$). Por tanto, inferimos que, si tenemos mayores o menores niveles de gestión educativa también podrían tener mayores o menores niveles de aprendizaje organizacional y si disminuye una de las variables también disminuyen la otra. Los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados por Coloma (2016), el afirma la existencia de una interrelación entre lo que respecta gestión de la educación y aprendizaje organizacional, ello ayuda a optimizar los procesos que se encuentran inmersos en ellos, es decir, los directivos deben fomentar actividades de planeación y organización de recursos (Capacho y Rincón, 2018) así como actividades de aprendizaje organizacional

considerando la experiencia y conocimiento del personal, los cuales se integran al conocimiento colectivo mediante el trabajo en equipo (Muñoz y Sánchez, 2020) para lograr las metas, propósitos y visión de la institución. Igualmente, estos resultados coinciden con los que obtuvo Ángeles (2021), Buendía (2019) y Santiago y Sulla (2019), quienes determinaron que la relación significativa si existe entre ambas variables. A la luz de lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente aceptamos la hipótesis que guía la presente investigación, donde se refiere a que existe una relación significativa entre gestión educativa y aprendizaje organizacional. A partir de los resultados que presentamos de la investigación y el resultado de otros trabajos de investigación podemos afirmar que existe una relación directa muy alta entre lo que respecta de gestión de la educación y aprendizaje organizacional.

El resultado de la presente investigación puede servir para mejorar las gestiones educativas y fortalecer las actividades de aprendizaje organizacional para mejorar la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas y, por ende, contribuir con una formación integral en la institución educativa de Nuevo Chimbote, “Gastón Vidal Porturas” para el año 2022. Por consiguiente, presentamos un aporte teórico muy importante sobre dos aspectos centrales del proceso educativo.

Mi primer objetivo considerado en lo específico era describir el nivel de gestión educativa. Por ello la tabla 6, nos muestra que el 68% consideran que tienen un nivel destacado en cuanto a gestión educativa; el 28% manifiestan estar en el nivel de logro en gestión educativa y 4%, un nivel en proceso. Asimismo, los encuestados consideran un nivel destacado en las dimensiones gestión administrativa, también en lo que es gestión institucional y por consiguiente la gestión pedagógica y un nivel logro en la dimensión comunal. Esto significa que existen oportunidades para mejorar la gestión educativa y por consiguiente en cada una de las dimensiones, pues, la gestión de la educación, para Mezher et al. (2016) “representa la posibilidad cierta de una verdadera transformación de la sociedad” (p.241). Asimismo, el proceso de gestión educativa se debe mejorar y ejecutar acciones pertinentes con el propósito de poder aportar en la solución de los algunos problemas del sistema educativo. La gestión educativa, para Rico (2016) necesita consolidarse bajo mandatos de transformación, integración, participación,

planeación, ejecución, evaluación y retroalimentación continuas con el fin de generar nuevas formas de actuar y nuevas actitudes en el ejercicio de la gestión con el único fin de lograr mejoras de la calidad en educación y, sobre todo, procurar el desarrollo tanto profesional como personal de los implicados.

El segundo objetivo en lo específico era describir el nivel de aprendizaje organizacional. El 68% de encuestados considera un nivel excelente de aprendizaje organizacional y 30% como bueno. Asimismo, tal como mostramos en la tabla 8, los entrevistados han considerado que, en las siguientes dimensiones trabajo en equipo, visión compartida y cultura organizacional el nivel de aprendizaje organizacional es excelente, pero no al 100%. Este resultado obtenido tiene la siguiente significación, que existen brechas por mejorar en cada una de las dimensiones de aprendizaje organizacional que deben ser tenidas en cuenta para, según Soto (2017), mejorar las estrategias para desarrollar las capacidades personales de los directivos y docentes para contar con un mejor capital humano para superar barreras y lograr lo planificado.

El presente resultado tiene un correlato con los obtenidos por Santiago y Sulla (2018) quienes encontraron que al implementarse el aprendizaje organizacional en una institución mejorará la gestión educativa, implicando la existencia de una relación significativa entre las variables en estudio. De igual forma, Luza (2017) concluye que en un 66% la variable aprendizaje organizacional es influida por los estilos de gestión. Al respecto, de lo referido se afirma que el aprendizaje organizacional y sus dimensiones consideradas en esta investigación (trabajo en equipo, visión compartida, cultura organizacional y por último estructura y recursos) son estrategias orientadas a la mejora de las instituciones. Al respecto, Passaillaigue y Estrada-Sentí (2016) manifiestan que las instituciones que aprenden tienen la capacidad de poder obtener una mejor información, procesándola y creando nuevos conocimientos las cuales están en constante cambios para una adaptación. Es así que, Garzón y Fisher (2019) argumenta que es destreza que tiene la organización para utilizar la información que se tiene a disposición y que también le ayude a producir los nuevos aprendizajes en su comunicada de forma particular o en conjunto. De esta forma, optimizan el servicio que ofrece dicha institución y así obtener mejores propuestas que correspondan a las demandas de los estudiantes. El aprendizaje organizacional para muchos

docentes son mecanismos que se fundamentan en sistemas y procesos que permiten a las instituciones recolectar, dividir, así como motivar, compartir y usar información pertinente para su desempeño de una forma más sistemática. En otras palabras, muchas veces se deja de un lado la importancia de formación que tenga el docente para manejar al grupo o simplemente el interés que este tenga para desarrollar los contenidos lo que los lleva a gestionar los conocimientos de manera eficiente lo cual llevaría a un efectivo aprendizaje. (Montero y Ureña 2021).

El tercer objetivo considerado específico era determinar la existencia de una relación entre gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo de la variable aprendizaje organizacional en la institución. Al respecto, se observa en la tabla 10, que 29 (58%) encuestados opinan tener el nivel destacado de la primera variable gestión educativa y el nivel excelente de trabajo en equipo. Igualmente, 12 (24%) docentes manifiestan tener el nivel logro de gestión educativa y el nivel excelente de trabajo en equipo. De los presentes resultados se puede afirmar que la mayoría considera estar en un nivel destacado y de logro de gestión educativa y un nivel excelente y bueno de trabajo en equipo. De igual forma, en la figura 2 observamos que existe una tendencia lineal positiva de acuerdo a la recta descrita, dicha información están corroborados en la tabla 11, que contiene los datos que se han obtenido de la prueba paramétrica de correlación de Pearson, la que muestra una correlación directa de grado moderada y por consiguiente estadísticamente muy significativa entre lo que respecta a gestión educativa y trabajo en equipo, siendo este resultado ($r=0.644$, $p=0.000$) en la institución educativa. Por lo cual se infiere que, si aumentan los niveles de gestión educativa, podrían aumentar el nivel de trabajo en equipo. Esto tiene la implicancia que en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas”, los docentes comparten experiencias con sus colegas, reflexionan sobre su práctica pedagógica, respetan las opiniones de sus compañeros y mantienen relaciones armoniosas y democráticas con sus colegas. Para Gutiérrez (2019), el aprendizaje organizacional requiere de ciertas condiciones laborales. La labor en equipo involucra que un conjunto de individuos ayude e interactúen para alcanzar o lograr las metas en común. Para alcanzar estas metas se requiere de aportar conocimientos, destrezas y actividades que los participantes. En toda institución siempre hay actividades en grupo, porque el éxito dependerá de la integración de sus participantes siendo parte esencial el comunicarse y compromiso

de los participantes de la institución. Por tanto, aceptamos la hipótesis de la presente investigación referido a que existe una relación muy significativa respecto a la gestión educativa y trabajo en equipo.

El cuarto objetivo considerado específico era establecer la relación entre gestión educativa y la consiguiente dimensión visión compartida de aprendizaje organizacional. Respecto a ello, en la tabla 12 se aprecia que 12, 25 (50%) docentes mencionan tener el nivel destacado en gestión educativa y un nivel excelente de visión compartida. Igualmente, 9 (18%) docentes manifiestan el nivel logro de gestión educativa y el nivel excelente de visión compartida. De estos resultados se puede afirmar que gran parte considera tener el nivel destacado y de logro de gestión educativa y un nivel excelente y bueno de visión compartida. Asimismo, en lo que se refiere a la figura 3 observamos una tendencia lineal positiva, quienes se manifiestan en la tabla 13, donde se muestran los datos resultantes de la prueba paramétrica, la que arroja la correlación directa alta y por lo estadístico es significativo entre gestión educativa y trabajo en equipo ($r=0.822$, $p=0.000$) en la institución educativa. Por ello podemos colegir que, si aumentaran o disminuyeran los niveles de gestión educativa, podrían aumentar o disminuir los niveles de visión compartida. Asimismo, los porcentajes obtenidos demuestran que en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas”, los directivos y docentes elaboran su visión de forma participativa y sus actividades se orienta a la consecución, los docentes realizan actividades innovadoras para responder a los cambios del entorno y reflexiona su práctica cotidiana y consideran los errores como fuentes de aprendizaje. Para Fiero, Tamayo y otros (2020), la visión compartida implica tener ciertos intereses en común. Así una visión será compartida cuando las personas tengan un panorama semejante y además un interés recíproco y que esto debe ser divulgado y no quedarse en ellos. Esta dimensión implantada en las instituciones educativas va a generar en los profesores su identificación y su compromiso en alcanzar el objetivo trazado, los que se ven reflejadas en la misión y así como en la visión de la institución. La visión compartida involucra el fortalecimiento de capacidades internas en una institución permitiendo adaptarse al contexto y afrontar los constantes cambios de la sociedad contemporánea. Por lo referido aceptamos la hipótesis de investigación en lo que respecta la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y visión compartida.

El quinto objetivo específico fue establecer la posible relación que puede existir entre lo que respecta la gestión educativa y la correspondiente dimensión cultura organizacional. Al respecto, apreciamos en la tabla 14, 25 (50%) docentes manifiestan tener el nivel destacado en gestión educativa y el nivel excelente de cultura organizacional. También, 9 (18%) participantes manifiestan el nivel logro de gestión educativa y el nivel excelente de cultura organizacional. Teniendo estos resultados se puede afirmar que la mayoría considera el nivel destacado y logro de gestión educativa y los niveles excelente y bueno de cultura organizacional. También en la figura 4 apreciamos una tendencia lineal positiva, la cual se corrobora en la tabla 15, donde mostramos los datos resultantes de la prueba paramétrica, la cual nos arroja una correlación directa muy alta y por ende estadísticamente muy significativa de la gestión educativa y cultura organizacional ($r=0.926$, $p=0.000$). Por lo cual inferimos que, si aumentaran los niveles de gestión educativa, también aumentarían los niveles de la dimensión cultura organizacional, implicando que en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas”, se ha instaurado una cultura permanente de aprendizaje, el diálogo armonioso y democrático, de motivación y evaluación permanentes. La cultura organizacional está conformada por pensamiento, actividades y valores que hay cierta particularidad con las distintas personas de una organización. En esta implica los principios éticos, las formas de creer, los valores, la vivencia, la forma de ser de todos los miembros del grupo. También, esta dimensión se fijan las relaciones ya sea de directivos como la de empleados entre sí. Y, desde luego, la interrelación entre estos y los elementos externos como la comunidad (Aguilar 2016). Por lo mencionado aceptamos la hipótesis de investigación referido que existe una relación significativa entre gestión educativa y cultura organizacional.

El sexto objetivo específico fue el de determinar la existencia de una relación entre gestión educativa y la última dimensión considerada estructura y recursos de aprendizaje organizacional. Tal como apreciamos en los datos de la tabla 16, 21 (42%) docentes encuestados dicen tener el nivel destacado de gestión educativa y el nivel excelente de estructura y recursos de aprendizaje organizacional. Igualmente, 6 (12%) docentes dicen tener el nivel logro de gestión educativa y el nivel excelente de estructura y recursos. De los presentes resultados podemos afirmar que gran parte considera estar en el nivel destacado y en el nivel de logro

de gestión educativa y el nivel excelente y bueno de estructura y recursos. De igual forma, en la figura 5 observamos a una tendencia lineal positiva, corroborándose dicha información en la tabla 17, en la que mostramos los datos resultantes de la prueba paramétrica, la que arroja una correlación directa de grado alta y por consiguiente estadísticamente muy significativa respecto a la variable gestión educativa y estructura y recursos cuyos resultados son ($r=0.871$, $p=0.000$). Por lo cual inferimos que, si aumentan o disminuyen los niveles de las dimensiones de gestión educativa, por tanto también podrían aumentar o disminuir los niveles de estructura y recursos, implicando que en la Institución Educativa “Gastón Vidal Porturas”, hay una cultura organizacional democrática, una comunicación efectiva, los recursos financieros se gestionan oportunamente, los materiales y medios tecnológicos contribuyen al logro de la visión y las funciones están claramente establecidas. La estructura de la institución y los recursos comprenden los componentes o elementos que intervienen eficazmente para el logro del objetivo que se plantea la institución y, los recursos que facilitan o limitan las metas de la institución. Expuesto lo mencionado, se acepta la hipótesis de la presente investigación referido a la existencia de una relación significativa entre gestión educativa y estructura y recursos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** A la luz de los resultados apreciamos una relación directa muy alta y en lo estadístico muy significativa en lo que es gestión educativa y aprendizaje organizacional en la institución, pues, el coeficiente r de Pearson ($r=0.915$ y un p -valor de 0.000); es decir, al incrementar el nivel de la variable gestión educativa incrementarán el nivel de aprendizaje organizacional, o si disminuyera una de ellas también haría lo mismo la otra variable.
- Segunda.** El nivel de gestión educativa es destacado (68%) en la institución. En cuanto a sus dimensiones, consideramos que el nivel en gestión administrativa (88%), así como la institucional (86%) y pedagógica (74%) es destacado y el nivel de la dimensión gestión comunitaria está en el nivel de logro (60%).
- Tercera.** El nivel de aprendizaje organizacional en la institución de Nuevo Chimbote, 2022 es excelente (68%). Respecto a sus dimensiones, también han considerado que el nivel de trabajo en equipo (84%), visión compartida (72%), cultura organizacional (72%) y estructura y recursos (56%) es excelente.
- Cuarta.** Existe una relación directa, pero el grado de esta relación es moderado y por consiguiente, estadísticamente significativa entre lo que es gestión educativa y trabajo en equipo en la institución, debido en que, el coeficiente r de Pearson es de ($r=0.644$ y un p -valor de 0.000); esto nos quiere decir, si incrementamos o disminuimos el nivel de la gestión educativa, podría incrementarse o disminuirse el nivel de trabajo en equipo.
- Quinta.** Tenemos la existencia de una relación directa de grado alto y estadísticamente significativa en lo que se refiere a la gestión educativa y visión compartida, debido a que, el coeficiente r de Pearson ($r=-0.822$ y un p -valor de 0.000); es decir, al incrementarse o disminuirse el nivel de gestión educativa, podría también incrementarse o disminuirse el nivel de visión compartida.

Sexta. Existe también una relación directa de grado muy alto, por tanto, estadísticamente significativa en lo que respecta a la gestión de la educación y cultura organizacional, pues, el coeficiente r de Pearson es ($r=0.926$ y un p -valor de 0.000); es decir, al incrementarse o disminuirse el nivel de la gestión de la educación, podría incrementarse o disminuirse el nivel de cultura organizacional.

Séptima: Existe a la luz de los resultados una relación directa de grado muy alto y, por tanto, significativa en lo que respecta de estructura y recursos, debido a que, el coeficiente r de Pearson ($r=0.871$ y un p -valor de 0.000); pues, al incrementarse o disminuirse el nivel de gestión educativa, podría incrementarse o disminuirse el nivel de estructura y recursos.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A la plana directiva y jefe de AGP de la UGEL Santa se le recomienda, de forma urgente, definir políticas de fortalecimiento de las variables educativas como son: Gestión educativa y aprendizaje organizacional considerando sus respectivas dimensiones expuestas en el presente estudio en los tiempos convenientes, de forma organizativa y sistemática para mejorar el sistema educativo en la localidad.
- Segunda.** A los directivos recomendamos mejorar las actividades y estrategias de gestión comunitaria de su institución educativa, de forma sistemática para mejorar los procesos, así como también a los actores involucrados en el sistema educativo.
- Tercera.** A los directivos recomendamos, crear las condiciones respectivas para establecer el aprendizaje organizativo en sus procesos tanto de planificación, así como ejecución, evaluación y muy importante el de retroalimentación, de manera paulatina, de esta manera mejorar el servicio educativo.
- Cuarta.** También recomendamos a los docentes de la institución comprometerse con los procesos de gestión educativa, en reuniones colegiadas para generar aprendizajes significativos y contribuir en la formación de futuros ciudadanos íntegros.
- Quinta.** Recomendamos a los directivos y docentes, realizar estudios de posgrado y por consiguiente cursos de especialización relacionados a la gestión de la institución, así como de aprendizaje organizacional de manera conjunta para contribuir con brindar un servicio de calidad a la comunidad.

REFERENCIAS

- Ángeles, S. (2021). *Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020*. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV-Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57145/%c3%81ngeles_LST-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=1
- Argote, L. (2011), Organisational learning research: past, present and future [Investigación del aprendizaje organizacional: pasado, presente y futuro], *Management Learning*, Vol. 42 No. 4, pp. 439-446.
- Arias, J. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica. https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA/link/604f8431458515e8344a4467/download
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ato, M., Benavente, J. y López, J. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Bizelli, J., Lopez, M. y Lopes, M. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Brasil. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 41-60) EDO-SERVEIS. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]*. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane->

bourke/1124779954

Buendía, U. (2019). *El aprendizaje organizacional y su relación con la gestión directiva en una institución educativa del distrito de San Juan de Miraflores*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio UNE-Digital. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3970/TM%20CE-Dg%204800%20B1%20-%20Buendia%20Soto%20Ursula%20Rosana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabrejos R. (2019). *La Gestión Educativa en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del 4° Año de Secundaria de la Institución Educativa Raúl Porras Barrenechea de Carabayllo*. Tesis de licenciatura, Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio UNJFSC-Digital

Cahuana L. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas*. Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Repositorio UIGV-Digital

Capacho, E., y Rincón, G. (2018). *La Gestión Educativa y sus Implicaciones en las Instituciones Educativas en Tiempos de Posacuerdo*. Tesis de maestría Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Repositorio Javeriana-Digital <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/35197>

Carhuancho I., Nolzco F., Sicheri L., Guerrero M. y Casana K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>

Carlessi, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Coloma J. (2016). *Gerencia Académica y el Aprendizaje Organizacional en la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil. Diseño de Manual de Gestión Educativa Superior*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26657/1/EC-UG-POS-MDGES-0027%20COLOMA%20COLOMA.pdf>

- Córdova-Morán, J. y Rodríguez, P. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Ecuador. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp.115-132) EDO-SERVEIS.
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Dörner, O., & Rundel, S. (2021). Organizational Learning and Digital Transformation: A Theoretical Framework. In Digital Transformation of Learning Organizations. [Aprendizaje Organizacional y Transformación Digital: Un Marco Teórico. En Transformación Digital de Organizaciones de Aprendizaje] (pp. 61-75). Springer, Cham.
- Fasio, A. N. y Ruty, M. G. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. *trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 9(16), 85- 99.
- Fierro I. Tamayo G. (junio de 2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *SaberEs*. Vol. 12, Núm 1. 73-85. Sección Artículos
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611867>
- Gairín, J. y Mercader, C. (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. EDO-SERVEIS.
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Gairín, J., García, E. y Mallol, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en España. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 133-154) EDO-SERVEIS.
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Garzon, M., Fisher A. Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento gestión*. N.24, pp.195-224. ISSN 1657-6276.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008
- Gutiérrez M (2019). *Procesos de Aprendizaje Organizacional: Integración e Institucionalización del modelo 4I de Crossan, Lane & White en una Institución de Educación Media*. Tesis de maestría, Universidad del Vallejo
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15513/CB-0592687.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, E. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- López (octubre de 2019). Relación entre Estrategias Competitivas y Tipos de Aprendizaje Organizativo en Empresas Colombianas. *Información tecnológica*. Vol.30 No.5 La Serena https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642019000500191&script=sci_arttext
- López-Roldán y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Luza, A. (2017). *Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV-Digital, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14927/Luza_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2019). El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental. *Acción y reflexión educativa*. 44. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/226/226955004/226955004.pdf>
- Martínez, M. y Oros, C. (2021). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Bolivia*. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 41-60) EDO-SERVEIS. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. https://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n.
- MINEDU (2019). *PISA: Perú sigue siendo el país de América Latina que muestra mayor crecimiento histórico en matemática, ciencia y lectura*.

<http://umc.minedu.gob.pe/pisa-peru-sigue-siendo-el-pais-de-america-latina-que-muestra-mayor-crecimiento-historico-en-matematica-ciencia-y-lectura/>

- Montero, D. y Ureña, Y. (2021). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas. *Revista Conocimiento, Investigación y Educación CIE*. Vol. 3. (13), 75-96. <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/download/1056/1225>
- Muñoz y Sánchez (31 de agosto de 2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, Vol. 11, No. 2, 84-102. ISSN: 2215-8421 <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/09/10202114/alex-sanchez-el-aprendizaje-organizacional-en-un-instituto-de-educacion-superior-tecnologico-del-callao.pdf>
- Muñoz, G. y Sánchez, A. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 84-102. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/VyS11.2.2020.5>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. IMC. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- Palomino S. (2022). Liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote Ancash, 2021. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85614/Palomino_ESC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Passaillaigue R. Estrada-Senti V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. ISSN 2255-5684. Vol. 4(2). http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3567/1/Gesti%C3%B3n_conocimiento_aprendizaje_organizacional.pdf
- Peña, A. (2022). Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV-Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84546/Pe%c3%b1a_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pertuz, V., y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Quispe E. (2019). El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio UNMSM-Digital https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15608/Quispe_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raventós, F. (2015). La crisis de los sistemas educativos europeos. Universidad de Barcelona. http://quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_7171/enLinea/4.pdf
- Ricaldi F. (diciembre 2020). Gestión educativa para una educación de calidad Educational. *Revista De Ciencias Naturales* ISSN:2709-121 X. Vol. 2 No.2, pp. 205-211 <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/391/359>
- Rizki M., Dhyan R. & Saragih L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance. [El efecto del liderazgo transformacional y Cultura organizacional hacia la innovación de los empleados Comportamiento y rendimiento]. *International Journal of Economics and Business Administration*,

Volume VII, 1,227-239
https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/67860/Ololade_Transformational_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivero, E., Zoro. B. y Aziz, C. (2018). Construyendo una visión compartida para la educación del territorio. Nota técnica N° 6. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.
https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/02/NT6_Construyendo-una-visio%CC%81n-compartida-para-la-educacio%CC%81n-del-territorio_19-11-18-1-1.pdf
- Ruiz J. (2020). Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV-Digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64535/Ruiz_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santiago, J. y Sulla, E. (2019). Implementación del aprendizaje organizacional para mejorar la gestión educativa de la I.E.P. César Vallejo, Huancayo – 2018. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú. Repositorio UNCP-Digital.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5615/T01070135364_T.pdf?sequence=1
- Soto, R. (2016). El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior. Tesis de Maestría, Universidad Tecnológico de Monterrey. Repositorio TEC-Digital.
https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622539/A01318417_Tesis_RamonaRomanaSotoVargas.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Souza, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. Rev. Latino-am Enfermagen, 15(3), 1-6.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>

- Tafur, R. y Soria-Valencia, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 225-242) EDO-SERVEIS.
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- UNICEF. (2022). La magnitud de las pérdidas educativas causadas por el COVID-19 es "casi insuperable". <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502962>
- Valdivia, A. (2018). Teorías de gestión, innovación, calidad educativa, formación técnica por competencias y liderazgo transformacional para la propuesta de un modelo de implementación de formación técnica en educación básica regular de la región Cajamarca. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28605/Valdivia_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, L. (2019). EDUCATIONAL MANAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHING PERFORMANCE. [Gestión educativa y su relación con el desempeño docente]. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Zarate G. (2022). Gestión Directiva y Capital Intelectual en el Aprendizaje Organizacional de las Instituciones Educativas de Lima Sur, 2021. Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV-Digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80738/Zarate_GG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Señora(ita):

Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UCV CHIMBOTE

Presente.

Asunto: Carta de Aceptación

De nuestra consideración.

Reciba un cordial saludo, a través de la presente y a la vez tenemos el agrado de notificarle la Aceptación del Proyecto denominado **“Gestión educativa y aprendizaje organizacional en la institución educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, Ancash, 2022”** desarrollado por el **Lic. Segundo Mauro Polo Bolo**, identificada con DNI 32873009, quien es estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Además, deseamos hacerle saber que el proyecto comenzará cuando el Licenciado crea conveniente y oportuno, durante la última semana de mayo y el mes siguiente.

La aplicación del siguiente proyecto a cargo del investigador brindará de manera oportuna las conclusiones y recomendaciones obtenidos del estudio, lo cual contribuye a la toma de decisiones para la mejora en el futuro, siendo así la institución educativa brindará las facilidades que crea conveniente el investigador.

Esperando que el proyecto sea aplicado según lo esperado y concluido con éxito.

Atentamente,



Santos Francisco Nimaquispe Robles
Lic. Santos Francisco Nimaquispe Robles
DIRECTOR
CM. 1032770657

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20445570452
I.E. N° 88336 "GASTÓN VIDAL PORTURAS"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Santos Francisco Ninaquispe Robles	DNI: 32770657

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN EDUCATIVA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA I.E. "GASTÓN VIDAL PORTURAS" DE NUEVO CHIMBOTE, ÁNCASH, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
SEGUNDO MAURO POLO BOLO	32873009

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 23 de mayo del 2022



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Gestión educativa	Se define como un sistema de acciones planificadas que conllevan ciertas instrucciones y métodos adecuados para lograr u obtener un fin u objeto que son alcanzados por el individuo (Vega, 2020).	Es un proceso de acciones planificadas orientadas a mejorar el sistema educativo. Comprende la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria	Institucional	Proyecto educativo institucional	Destacado (129 - 160) Logro (97 – 128) Proceso (65 – 96) Inicio (32- 64)
				Calendarización	
				Recursos humanos	
				Normatividad	
			Pedagógica	Diversificación curricular	
				Fortalecimiento del trabajo docente	
				Principios pedagógicos	
				Proyectos de innovación	
			Administrativa	Gestión de recursos humanos	
				Reglamento interno	
				Toma de decisiones	
				Gestión del tiempo	
			Comunitaria	Alianzas estratégicas	
				Resolución de problemas en la comunidad	
				Trabajo colaborativo	
				Padres de familia	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2. Aprendizaje organizacional	Manifiesta que las instituciones que aprenden tienen la capacidad de poder obtener una mejor información, procesándola y creando nuevos conocimientos, los cuales cambian para una mejor adaptación (Passaillaigue y Estrada-Sentí, 2016).	Son mecanismos que se fundamentan en estructuras y procedimientos que permiten a las organizaciones recolectar, analizar, motivar, diseminar y usar información relevante para un mejor desempeño. Comprende trabajo en equipo, cultura organizacional, visión compartida y estructura y recursos.	Trabajo en equipo	Intercambio de experiencias	Destacado (129 - 160) Logro (97 – 128) Proceso (65 – 96) Inicio (32- 64)
				Reflexión grupal	
				Relaciones interpersonales	
				Logros de aprendizaje compartidos	
			Visión compartida	Visión	
				Innovación	
				Claridad estratégica	
				Uso de errores como fuente de aprendizaje	
			Cultura organizacional	Aprendizaje permanente	
				Promoción del diálogo	
				Establecimiento de metas	
				Respeto permanente	
			Estructura y recursos	Estructura horizontal	
				Recursos	
				Funciones específicas	
				Medios y materiales	

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) docente tenga usted un fructífero día, estamos realizando un estudio sobre gestión educativa, lo cual permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo y consideramos importante su opinión, por esta razón compartimos un cuestionario de 32 preguntas con 5 alternativas cada uno. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión haciendo clic en el círculo. Recuerde que el presente cuestionario es anónimo y que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los siguientes ítems puestos a evaluar. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Dimensión	ÍTEMS En la institución educativa:	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Institucional	1. Los instrumentos de gestión se elaboran de forma oportuna, como el PEI, PAT y RI.					
	2. Los instrumentos de gestión se evalúan y se actualizan periódicamente con participación de la comunidad educativa.					
	3. Se realiza de forma oportuna las actividades planificadas en el PAT.					
	4. Se cumplen eficientemente las horas efectivas en nuestra institución de acuerdo a la calendarización.					
	5. La gestión del personal se realiza con anticipación antes del inicio de clases.					
	6. El personal de la institución educativa tiene					

	un perfil idóneo para el cargo.					
	7. Las normas de convivencia se difunden de forma oportuna.					
	8. Las normas de convivencia se cumplen de forma estricta.					
Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Pedagógica	9. La planificación curricular se realiza oportunamente, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	10. Los directores lideran la diversificación curricular a través de un trabajo colegiado.					
	11. El trabajo de los docentes es fortalecido de manera constante en comunidades de aprendizaje profesional.					
	12. El trabajo del docente es monitoreado y acompañado permanentemente por el directivo.					
	13. Los principios pedagógicos: ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, permiten alcanzar los objetivos educacionales.					
	14. Los principios pedagógicos, ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, guían las sesiones de aprendizajes.					

	15. El directivo promueve proyectos de innovación que permitan mejorar los aprendizajes.					
	16. Los proyectos de innovación permiten el trabajo colegiado y colaborativo con los actores educativos.					
Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Administrativa	17. El director aprovecha los recursos humanos de la institución educativa.					
	18. El director emplea los recursos humanos de la institución educativa según sus cualidades y habilidades.					
	19. El RI se elabora participativamente con la comunidad educativa.					
	20. El RI contempla todas las funciones de los actores educativos de la institución.					
	21. La toma de decisiones permite mejorar el servicio educativo.					
	22. La toma de decisiones se realiza a partir de información objetiva.					
	23. El equipo directivo asignan el tiempo necesario para la realización de las actividades planificadas.					
	24. El equipo directivo asigna el tiempo necesario para el monitoreo y acompañamiento pedagógico.					
Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Comunitaria	25. Las alianzas estratégicas con los instituciones aliadas permiten el logro de objetivos comunes.					

	26. Los miembros de la I.E. participan activamente en convenios para el cuidado del ambiente.					
	27. La Institución contribuye a la resolución de problemas del ambiente en la comunidad.					
	28. La institución promueve la ejecución de planes de proyección social en la comunidad.					
	29. Las actividades desarrolladas comunitariamente permiten mejorar los aprendizajes en los estudiantes.					
	30. El trabajo colaborativo permite la tolerancia, el respeto y la solidaridad.					
	31. Los padres de familia participan responsablemente en los aprendizajes de sus hijos.					
	32. Los padres participan en proyectos de proyección social					

Ficha técnica del Instrumento 1

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

I. Datos Informativos:

- Autor : Frigerio, C., Poggi, M. y Tiramonti, G.
- Adaptación : Segundo Mauro Polo Bolo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de instituciones educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Formulario Google Forms
- Responsable de la aplicación: Segundo Mauro Polo Bolo

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de gestión educativa y aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Regular.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Institucional	1. Instrumentos de gestión	25%	1, 2	1 – 5
	2. Calendarización		3, 4	1 – 5
	3. Recursos humanos		5, 6	1 - 5
	4. Normatividad		7, 8	1 - 5
Pedagógica	5. Planificación curricular	25%	9, 10	1 - 5
	6. Fortalecimiento del trabajo docente		11, 12	1 - 5
	7. Principios pedagógicos		13, 14	1 - 5
	8. Proyectos de innovación		15, 16	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Administrativa	9. Gestión de recursos humanos	25%	17, 18	1 – 5
	10. Reglamento interno		19, 20	1 – 5
	11. Toma de decisiones		21, 22	1 - 5
	12. Gestión del tiempo		23, 24	1-5
Comunitaria	13. Alianzas estratégicas	25%	25, 26	1 - 5
	14. Resolución de problemas en la comunidad		27, 28	1 - 5
	15. Trabajo colaborativo		29, 30	1 – 5
	16. Padres de familia		31, 32	1 – 5
	TOTAL	100%	32 ítems	32 - 160

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 32	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Gestión institucional (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D2: Gestión pedagógica (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D3: Gestión administrativa (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D4: Gestión comunitaria (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

5.2. Valoración de la Variable: Gestión educativa (32 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	129 - 160
- Logro	97 - 128
- Proceso	65 - 96
- Inicio	32 - 64

VI. Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se realizará mediante la opinión de 3 expertos con grados de maestría y doctor y para la fiabilidad o confiabilidad se aplicará el instrumento a la mitad de participantes (prueba piloto) y los resultados se someterán a la prueba de Alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad del instrumento.

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los instrumentos de gestión se elaboran de forma oportuna, como el PEI, PAT y RI.	X		X		X		
2	Directo	Los instrumentos de gestión se evalúan y se actualizan periódicamente con participación de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza de forma oportuna las actividades de acuerdo a la calendarización.	X		X		X		
4	Directo	Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la institución educativa.	X		X		X		
5	Directo	La gestión del personal se realiza con anticipación.	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6	Directo	El personal de la institución educativa cumple con un perfil idóneo para el cargo.	X		X		X		
7	Directo	Las normas de convivencia, asistencia, uso de ambientes, etc., se difunden de forma oportuna.	X		X		X		
8	Directo	Las normas de convivencia, asistencia, uso de ambientes, etc., se cumplen de forma estricta.	X		X		X		
Dimensión 2: Pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	La planificación curricular se realiza oportunamente, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Directo	Los directores lideran y promueven la diversificación curricular a través de un trabajo colegiado.	X		X		X		
11	Directo	El trabajo de los docentes es fortalecido de manera constante en comunidades de aprendizaje profesional.	X		X		X		
12	Directo	El trabajo del docente es monitoreado y acompañado permanentemente por el directivo.	X		X		X		
13	Directo	Los principios pedagógicos, ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad e innovación, permiten alcanzar los objetivos educacionales.	X		X		X		
14	Directo	Los principios pedagógicos, ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad,	X		X		X		

		conciencia ambiental y la creatividad e innovación, guían las sesiones de aprendizajes.							
15	Directo	El directivo promueve proyectos de innovación que permitan mejorar los aprendizajes.	X		X		X		
16	Directo	Los proyectos de innovación permiten el trabajo colegiado y colaborativo con los actores educativos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El director aprovecha eficientemente los recursos humanos de la institución educativa.	X		X		X		
18	Directo	El director emplea los recursos humanos de la institución educativa según sus cualidades y habilidades.	X		X		X		
19	Directo	EL RI se elabora participativamente con la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Directo	El RI contempla todas las funciones de los actores educativos de la institución.	X		X		X		
21	Directo	La toma de decisiones es oportuna, permite mejorar el servicio educativo.	X		X		X		
22	Directo	La toma de decisiones se realiza a partir de información objetiva.	X		X		X		
23	Directo	Los directivos asignan el tiempo necesario para la labor administrativa.	X		X		X		
24	Directo	Los directivos asignan el tiempo necesario para el monitoreo y acompañamiento pedagógico.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Comunitaria			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Directo	Las alianzas estratégicas con los aliados institucionales permiten el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
26	Directo	Los miembros de la institución participan activamente en convenios para el cuidado del ambiente.	X		X		X		
27	Directo	La Institución contribuye en la resolución de problemas del ambiente, así como la inseguridad ciudadana en la comunidad.	X		X		X		
28	Directo	La institución promueve la ejecución de planes de proyección social en la comunidad.	X		X		X		
29	Directo	Las actividades desarrolladas comunitariamente permiten mejorar los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
30	Directo	El trabajo colaborativo permite la tolerancia, el respeto y la solidaridad.	X		X		X		
31	Directo	Los padres de familia participan responsablemente en los aprendizajes de sus hijos.	X		X		X		
32	Directo	Los padres participan en proyectos de proyección social.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Pedro Guillermo Vega Ángeles

DNI: 32915477

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa
02	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Director	Institución Educativa 88336 Gastón Vidal Porturas	2019
02	Especialista de Educación	Unidad de gestión educativa local - Santa	2021 - 2022
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


Dr. Pedro G. Vega Angeles
C.D. N° 052-156936

Chimbote, 26 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los instrumentos de gestión se elaboran de forma oportuna, como el PEI, PAT y RI.	X		X		X		
2	Directo	Los instrumentos de gestión se evalúan y se actualizan periódicamente con participación de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza de forma oportuna las actividades planificadas en el PAT.	X		X		X		
4	Directo	Se cumplen eficientemente las horas efectivas en nuestra institución de acuerdo a la calendarización.	X		X		X		
5	Directo	La gestión del personal se realiza con anticipación antes del inicio de clases.	X		X		X		
6	Directo	El personal de la institución educativa tiene un perfil idóneo para el cargo.	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7	Directo	Las normas de convivencia se difunden de forma oportuna.							
8	Directo	Las normas de convivencia se cumplen de forma estricta.	X		X		X		
Dimensión 2: Pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	La planificación curricular se realiza oportunamente, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Directo	Los directores lideran la diversificación curricular a través de un trabajo colegiado.	X		X		X		
11	Directo	El trabajo de los docentes es fortalecido de manera constante en comunidades de aprendizaje profesional.	X		X		X		
12	Directo	El trabajo del docente es monitoreado y acompañado permanentemente por el directivo.	X		X		X		
13	Directo	Los principios pedagógicos: ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, permiten alcanzar los objetivos educacionales.	X		X		X		
14	Directo	Los principios pedagógicos, ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, guían las sesiones de aprendizajes.	X		X		X		
15	Directo	El directivo promueve proyectos de innovación que permitan mejorar los aprendizajes.	X		X		X		

16	Directo	Los proyectos de innovación permiten el trabajo colegiado y colaborativo con los actores educativos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El director aprovecha los recursos humanos de la institución educativa.	X		X		X		
18	Directo	El director emplea los recursos humanos de la institución educativa según sus cualidades y habilidades.	X		X		X		
19	Directo	EL RI se elabora participativamente con la comunidad educativa.							
20	Directo	El RI contempla todas las funciones de los actores educativos de la institución.	X		X		X		
21	Directo	La toma de decisiones permite mejorar el servicio educativo.	X		X		X		
22	Directo	La toma de decisiones se realiza a partir de información objetiva.	X		X		X		
23	Directo	El equipo directivo asignan el tiempo necesario para la realización de las actividades planificadas.	X		X		X		
24	Directo	El equipo directivo asigna el tiempo necesario para el monitoreo y acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria			SI	NO	SI	NO	SI	NO	

25	Directo	Las alianzas estratégicas con las instituciones aliadas permiten el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
26	Directo	Los miembros de la I.E. participan activamente en convenios para el cuidado del ambiente.	X		X		X		
27	Directo	La Institución contribuye a la resolución de problemas del ambiente en la comunidad.	X		X		X		
28	Directo	La institución promueve la ejecución de planes de proyección social en la comunidad.	X		X		X		
29	Directo	Las actividades desarrolladas comunitariamente permiten mejorar los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
30	Directo	El trabajo colaborativo permite la tolerancia, el respeto y la solidaridad.	X		X		X		
31	Directo	Los padres de familia participan responsablemente en los aprendizajes de sus hijos.	X		X		X		
32	Directo	Los padres participan en proyectos de proyección social.	X		X		X		


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Milquiades Enrique Roña Córdova

DNI: 03118490

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Docencia y gestión educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitario	Universidad Nacional de Piura	2015-2022
02	Docente universitario	Universidad César Vallejo	2018-2022
03	Directivo	IE "Coronel José Andrés Rázuri" Cura Mori- Piura	2017-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 01 de julio del 2022



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI 03118490

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁷		Relevancia ⁸		Claridad ⁹		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los instrumentos de gestión se elaboran de forma oportuna, como el PEI, PAT y RI.	X		X		X		
2	Directo	Los instrumentos de gestión se evalúan y se actualizan periódicamente con participación de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza de forma oportuna las actividades planificadas en el PAT.	X		X		X		
4	Directo	Se cumplen eficientemente las horas efectivas en nuestra institución de acuerdo a la calendarización.	X		X		X		
5	Directo	La gestión del personal se realiza con anticipación antes del inicio de clases.	X		X		X		
6	Directo	El personal de la institución educativa tiene un perfil idóneo para el cargo.	X		X		X		

⁷ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁸ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7	Directo	Las normas de convivencia se difunden de forma oportuna.							
8	Directo	Las normas de convivencia se cumplen de forma estricta.	X		X		X		
Dimensión 2: Pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	La planificación curricular se realiza oportunamente, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Directo	Los directores lideran la diversificación curricular a través de un trabajo colegiado.	X		X		X		
11	Directo	El trabajo de los docentes es fortalecido de manera constante en comunidades de aprendizaje profesional.	X		X		X		
12	Directo	El trabajo del docente es monitoreado y acompañado permanentemente por el directivo.	X		X		X		
13	Directo	Los principios pedagógicos: ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, permiten alcanzar los objetivos educativos.	X		X		X		
14	Directo	Los principios pedagógicos, ética, equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad y la innovación, guían las sesiones de aprendizajes.	X		X		X		

15	Directo	El directivo promueve proyectos de innovación que permitan mejorar los aprendizajes.	X		X		X		
16	Directo	Los proyectos de innovación permiten el trabajo colegiado y colaborativo con los actores educativos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El director aprovecha los recursos humanos de la institución educativa.	X		X		X		
18	Directo	El director emplea los recursos humanos de la institución educativa según sus cualidades y habilidades.	X		X		X		
19	Directo	EL RI se elabora participativamente con la comunidad educativa.							
20	Directo	El RI contempla todas las funciones de los actores educativos de la institución.	X		X		X		
21	Directo	La toma de decisiones permite mejorar el servicio educativo.	X		X		X		
22	Directo	La toma de decisiones se realiza a partir de información objetiva.	X		X		X		
23	Directo	El equipo directivo asignan el tiempo necesario para la realización de las actividades planificadas.	X		X		X		
24	Directo	El equipo directivo asigna el tiempo necesario para el monitoreo y acompañamiento pedagógico.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Comunitaria			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Directo	Las alianzas estratégicas con los instituciones aliadas permiten el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
26	Directo	Los miembros de la I.E. participan activamente en convenios para el cuidado del ambiente.	X		X		X		
27	Directo	La Institución contribuye a la resolución de problemas del ambiente en la comunidad.	X		X		X		
28	Directo	La institución promueve la ejecución de planes de proyección social en la comunidad.	X		X		X		
29	Directo	Las actividades desarrolladas comunitariamente permiten mejorar los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
30	Directo	El trabajo colaborativo permite la tolerancia, el respeto y la solidaridad.	X		X		X		
31	Directo	Los padres de familia participan responsablemente en los aprendizajes de sus hijos.	X		X		X		
32	Directo	Los padres participan en proyectos de proyección social.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: José Arturo Vásquez Benites

DNI: 41678107

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa
02	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista de Educación	Unidad de gestión Educativa Pallasca	2019 - 2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Chimbote, 01 de julio del 2022



Dr. José Arturo Vásquez Benites

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

Instrumento 2.

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre aprendizaje organizacional que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cuatro aspectos puestos a evaluar. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Trabajo en equipo	1. El docente siempre comparte sus experiencias en talleres, ferias, etc., con sus colegas.					
	2. Los docentes realizan réplicas con sus colegas sobre experiencias exitosas.					
	3. Los docentes en grupo reflexionan sobre su práctica pedagógica.					
	4. Los docentes reflexionan sobre experiencias exitosas en otras instituciones.					
	5. Los docentes respetan las opiniones contrarias al suyo buscando consensos.					
	6. Los docentes establecen relaciones armoniosas y democráticas.					
	7. Los docentes comparten sus logros de aprendizaje con sus colegas.					
	8. Los docentes comparten la efectividad de sus estrategias					

	en el logro de aprendizajes en sus estudiantes.					
--	---	--	--	--	--	--

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Visión compartida	9. Los directores elaboran la visión y misión de forma participativa con la comunidad educativa.					
	10. Las actividades de la institución educativa se orientan a la consecución de la visión.					
	11. Los docentes realizan actividades innovadoras para la consecución de los propósitos educativos.					
	12. Las innovaciones surgen a partir de la reflexión conjunta de los docentes ante las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	13. La institución educativa responde a los cambios del entorno desarrollando nuevas prácticas.					
	14. El personal de la institución aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas en la institución educativa.					
	15. Los errores son fuente de aprendizaje para mejorar la práctica .					
	16. Se promueve la reflexión sobre los obstáculos y problemas no previstos en la institución.					

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizacional	17. La institución educativa ha instaurado una cultura de permanente aprendizaje.					
	18. Los docentes tienen una actitud de curiosidad y compromisos permanentes.					
	19. La institución educativa promueve un diálogo armonioso, democrático y reflexivo					
	20. Los docentes participan libre y respetuosamente en					

	conversaciones sobre la gestión de la institución.					
	21.Los docentes reciben una motivación permanente para la consecución de las metas.					
	22.Se evalúan las acciones implementadas durante y al finalizar el año escolar para verificar el logro de las metas trazadas en la institución.					
	23.La institución educativa promueve el respeto entre sus integrantes.					
	24.Los integrantes de la institución expresan sus opiniones con respeto a sus oyentes.					

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Estructura y recursos	25.La estructura de la institución refleja una cultura organizacional democrática.					
	26.La estructura de la institución permite una comunicación efectiva entre sus miembros.					
	27.Los recursos financieros son suficientes para la consecución de los objetivos institucionales.					
	28.Los recursos financieros se usan oportunamente priorizando las necesidades de la institución.					
	29.Las funciones están claramente establecidas en el reglamento interno.					
	30.El cumplimiento de las funciones de los miembros de la institución se monitorea constantemente.					
	31.Los materiales educativos se gestionan y distribuyen oportunamente.					
	32.Los medios tecnológicos contribuyen al logro de la visión de la institución.					

Se le agradece por el apoyo y sinceridad a la presente investigación.

Bendiciones.

Ficha técnica del Instrumento 2

EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

I. Datos informativos:

- Autor : Antonio Bolívar
- Adaptación : Segundo Mauro Polo Bolo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de instituciones educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Formulario Google Forms.
- Responsable de la aplicación: Segundo Mauro Polo Bolo

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Regular.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Trabajo en equipo	Intercambio de experiencias	25%	1, 2	1- 5
	Reflexión grupal		3, 4	1- 5
	Relaciones interpersonales		5, 6	1- 5
	Logros de aprendizaje compartidos		7, 8	1- 5
Visión compartida	Visión	25%	9, 10	1- 5
	Innovación		11, 12	1- 5
	Claridad estratégica		13, 14	1- 5
	Uso de errores como fuente de aprendizaje		15, 16	1- 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Cultura organizacional	Aprendizaje permanente	25%	17, 18	1 - 5
	Promoción del diálogo		19, 20	1 - 5
	Establecimiento de metas		21, 22	1 - 5
	Respeto permanente		23, 24	1 - 5
Estructura y recursos	Estructura horizontal	25%	25, 26	1 - 5
	Recursos		27, 28	1 - 5
	Funciones específicas		29, 30	1 - 5
	Medios y materiales		31 - 32	1 - 5
	TOTAL	100%	32 ítems	32 –160

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 32	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Trabajo en equipo (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D2: Visión compartida (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D3: Cultura organizacional (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

D4: Estructura y recursos (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

5.2. Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional (32 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	129 - 160
- Logro	97 - 128
- Proceso	65 - 96
- Inicio	32 - 64

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁰		Relevancia ¹¹		Claridad ¹²		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El docente siempre comparte sus experiencias en talleres, ferias, etc., con sus colegas.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes realizan réplicas con sus colegas sobre experiencias exitosas.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes en grupo reflexionan sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reflexionan sobre experiencias exitosas en otras instituciones.	X		X		X		
5	Directo	Los docentes respetan las opiniones contrarias al suyo buscando consensos.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes establecen relaciones armoniosas y democráticas.	X		X		X		

¹⁰ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹¹ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹² **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7	Inversa	Los docentes comparten sus logros de aprendizaje con sus colegas.	X		X		X		
8	Directo	Los docentes comparten la efectividad de sus estrategias en el logro de aprendizajes en sus estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Visión compartida			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Los directores elaboran la visión y misión de forma participativa con la comunidad educativa.	X		X		X		
10	Directo	Las actividades de la institución educativa se orientan a la consecución de la visión.	X		X		X		
11	Directo	Los docentes realizan actividades innovadoras para la consecución de los propósitos educativos.	X		X		X		
12	Directo	Las innovaciones surgen a partir de la reflexión conjunta de los docentes ante las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	La institución educativa responde a los cambios del entorno desarrollando nuevas prácticas.	X		X		X		
14	Directo	El personal de la institución aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas en la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Los errores son fuente de aprendizaje para mejorar la práctica pedagógica del docente.	X		X		X		
16	Directo	Se promueve la reflexión sobre los obstáculos y problemas no previstos en la institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Cultura organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	

17	Directo	La institución educativa ha instaurado una cultura de permanente aprendizaje.	X		X		X		
18	Directo	Los docentes tienen una actitud de curiosidad y compromisos permanentes.	X		X		X		
19	Directo	La institución educativa promueve un diálogo armonioso, democrático y reflexivo	X		X		X		
20	Directo	Los docentes participan libre y respetuosamente en conversaciones sobre la gestión de la institución.	X		X		X		
21	Directo	Los docentes reciben una motivación permanente para la consecución de las metas.	X		X		X		
22	Directo	Se evalúan las acciones implementadas durante y al finalizar el año escolar para verificar el logro de las metas trazadas en la institución.	X		X		X		
23	Directo	La institución educativa promueve el respeto entre sus integrantes.	X		X		X		
24	Directo	Los integrantes de la institución expresan sus opiniones con respeto a sus oyentes.	X		X		X		
Dimensión 4: Estructura y recursos			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	La estructura de la institución refleja una cultura organizacional democrática.	X		X		X		
26	Directo	La estructura de la institución permite una comunicación efectiva entre sus miembros.	X		X		X		
27	Directo	Los recursos financieros son suficientes para la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		

28	Directo	Los recursos financieros se usan oportunamente priorizando las necesidades de la institución.	X		X		X		
29	Directo	Las funciones están claramente establecidas en el reglamento interno.	X		X		X		
30	Directo	El cumplimiento de las funciones de los miembros de la institución se monitorea constantemente.	X		X		X		
31	Directo	Los materiales educativos se gestionan y distribuyen oportunamente.	X		X		X		
32	Directo	Los medios tecnológicos contribuyen al logro de la visión de la institución.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Pedro Guillermo Vega Angeles

DNI: 32915477

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa
02	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
02	Director	Institución Educativa 88336 Gastón Vidal Porturas	2019
03	Especialista de Educación	Unidad de gestión educativa local - Santa	2021 - 2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Dr. Pedro G. Vega Angeles
C.D. N° 052-156935

Chimbote, 26 de mayo del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹³		Relevancia ¹⁴		Claridad ¹⁵		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El docente siempre comparte sus experiencias en talleres, ferias, etc., con sus colegas.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes realizan réplicas con sus colegas sobre experiencias exitosas.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes en grupo reflexionan sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reflexionan sobre experiencias exitosas en otras instituciones.	X		X		X		
5	Directo	Los docentes respetan las opiniones contrarias al suyo buscando consensos.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes establecen relaciones armoniosas y democráticas.	X		X		X		
7	Inversa	Los docentes comparten sus logros de aprendizaje con sus colegas.	X		X		X		

¹³ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁴ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁵ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8	Directo	Los docentes comparten la efectividad de sus estrategias en el logro de aprendizajes en sus estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Visión compartida			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	El equipo directivo elabora la visión y misión de forma participativa con la comunidad educativa.							
10	Directo	Las actividades de la institución educativa se orientan a la consecución de la visión.	X		X		X		
11	Directo	Los docentes implementan proyecto de innovación orientados a la visión y misión.	X		X		X		
12	Directo	Las innovaciones surgen a partir de la reflexión conjunta de los docentes ante las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	La institución educativa responde a los cambios del entorno desarrollando nuevas prácticas de atención al estudiante.	X		X		X		
14	Directo	El personal de la institución aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas, de acuerdo a sus funciones en la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Los problemas que se presentan son fuente de aprendizaje para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
16	Directo	Se promueve la reflexión sobre los obstáculos y problemas no previstos en la institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Cultura organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución educativa ha instaurado una cultura de permanente aprendizaje.	X		X		X		

18	Directo	Los docentes tienen una actitud de curiosidad y compromisos permanentes.	X		X		X		
19	Directo	La institución educativa promueve un diálogo armonioso, democrático y reflexivo	X		X		X		
20	Directo	Los docentes participan libre y respetuosamente en reuniones colegiadas sobre la gestión de la institución.	X		X			X	
21	Directo	Los docentes reciben motivación permanente para la consecución de las metas.	X		X		X		
22	Directo	Se evalúan las acciones implementadas durante y al finalizar el año escolar para verificar el logro de las metas trazadas en la institución.	X		X		X		
23	Directo	La institución educativa promueve el respeto entre sus integrantes.	X		X		X		
24	Directo	Los integrantes de la institución expresan sus opiniones con respeto a sus oyentes.	X		X		X		
Dimensión 4: Estructura y recursos			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	La estructura de la institución refleja una cultura organizacional democrática.	X		X		X		
26	Directo	La estructura de la institución permite una comunicación efectiva entre sus miembros.	X		X		X		
27	Directo	Los recursos financieros son suficientes para la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
28	Directo	Los recursos financieros se usan oportunamente priorizando las necesidades de la institución.	X		X		X		

29	Directo	Las funciones están claramente establecidas en el reglamento interno.	X		X		X		
30	Directo	El cumplimiento de las funciones de los miembros de la institución se monitorea constantemente.	X		X		X		
31	Directo	Los materiales educativos se gestionan y distribuyen oportunamente.	X		X		X		
32	Directo	Los medios tecnológicos contribuyen al logro de las metas institucionales.	X		X		X		


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Milquiades Enrique Roña Córdova

DNI: 03118490

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en docencia y gestión educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitario	Universidad Nacional de Piura	2015-2022
02	Docente universitario	Universidad César Vallejo	2018-2022
03	Directivo	IE "Coronel José Andrés Rázuri" Cura Mori- Piura	2017-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 03 de julio del 2022


Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI 03118490

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁶		Relevancia ¹⁷		Claridad ¹⁸		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El docente siempre comparte sus experiencias en talleres, ferias, etc., con sus colegas.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes realizan réplicas con sus colegas sobre experiencias exitosas.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes en grupo reflexionan sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reflexionan sobre experiencias exitosas en otras instituciones.	X		X		X		
5	Directo	Los docentes respetan las opiniones contrarias al suyo buscando consensos.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes establecen relaciones armoniosas y democráticas.	X		X		X		
7	Inversa	Los docentes comparten sus logros de aprendizaje con sus colegas.	X		X		X		

¹⁶ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁷ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁸ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8	Directo	Los docentes comparten la efectividad de sus estrategias en el logro de aprendizajes en sus estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Visión compartida			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	El equipo directivo elabora la visión y misión de forma participativa con la comunidad educativa.							
10	Directo	Las actividades de la institución educativa se orientan a la consecución de la visión.	X		X		X		
11	Directo	Los docentes implementan proyecto de innovación orientados a la visión y misión.	X		X		X		
12	Directo	Las innovaciones surgen a partir de la reflexión conjunta de los docentes ante las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	La institución educativa responde a los cambios del entorno desarrollando nuevas prácticas de atención al estudiante.	X		X		X		
14	Directo	El personal de la institución aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas, de acuerdo a sus funciones en la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Los problemas que se presentan son fuente de aprendizaje para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
16	Directo	Se promueve la reflexión sobre los obstáculos y problemas no previstos en la institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Cultura organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución educativa ha instaurado una cultura de permanente aprendizaje.	X		X		X		

18	Directo	Los docentes tienen una actitud de curiosidad y compromisos permanentes.	X		X		X		
19	Directo	La institución educativa promueve un diálogo armonioso, democrático y reflexivo	X		X		X		
20	Directo	Los docentes participan libre y respetuosamente en reuniones colegiadas sobre la gestión de la institución.	X		X			X	
21	Directo	Los docentes reciben motivación permanente para la consecución de las metas.	X		X		X		
22	Directo	Se evalúan las acciones implementadas durante y al finalizar el año escolar para verificar el logro de las metas trazadas en la institución.	X		X		X		
23	Directo	La institución educativa promueve el respeto entre sus integrantes.	X		X		X		
24	Directo	Los integrantes de la institución expresan sus opiniones con respeto a sus oyentes.	X		X		X		
Dimensión 4: Estructura y recursos			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	La estructura de la institución refleja una cultura organizacional democrática.	X		X		X		
26	Directo	La estructura de la institución permite una comunicación efectiva entre sus miembros.	X		X		X		
27	Directo	Los recursos financieros son suficientes para la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
28	Directo	Los recursos financieros se usan oportunamente priorizando las necesidades de la institución.	X		X		X		

29	Directo	Las funciones están claramente establecidas en el reglamento interno.	X		X		X		
30	Directo	El cumplimiento de las funciones de los miembros de la institución se monitorea constantemente.	X		X		X		
31	Directo	Los materiales educativos se gestionan y distribuyen oportunamente.	X		X		X		
32	Directo	Los medios tecnológicos contribuyen al logro de las metas institucionales.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: José Arturo Vásquez Benites

DNI: 41678107

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa
02	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista de Educación	Unidad de gestión Educativa Pallasca	2019 - 2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 03 de julio del 2022


Dr. José Arturo Vásquez Benites

Anexo:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 32
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes de la Institución Educativa San Luis
- 1.4. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coefficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Prueba piloto

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																																SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
E1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	143
E2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	133
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	157
E4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	148	
E5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	156
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	154
E7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	127	
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	155
Varianza por ítem	0.23	0.23	0.00	0.11	0.19	0.11	0.19	0.48	0.23	0.11	0.50	0.19	0.23	0.19	0.48	0.50	0.19	0.19	0.11	0.00	0.23	0.19	0.48	0.50	0.23	0.48	0.50	0.69	0.73	0.00	0.36	0.23	113.23
Sumatoria de las varianzas de los ítems	9.11															$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad	0.949		Varianza total del instrumento.														

IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del **Cuestionario de evaluación de la Gestión educativa** obtuvo un coeficiente de 0,95 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

Anexo:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
EVALUACIÓN DEL NIVEL DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

V. Datos informativos:

- 1.5. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.6. Número de ítems : 32
- 1.7. Muestra Piloto : Docentes de la Institución Educativa San Luis
- 1.8. Unidades muestrales: 8

VI. Prueba estadística de confiabilidad:

Coefficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VII. Prueba piloto

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																																SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
E1	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
E2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	119
E3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	150
E4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	148	
E5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	157	
E6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	155	
E7	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	129
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	152	
Varianza por ítem	0.48	0.75	0.23	0.48	0.19	0.11	0.50	0.48	0.44	0.19	0.69	0.69	0.48	0.23	0.11	0.23	0.25	0.23	0.11	0.48	0.25	0.23	0.11	0.19	0.11	0.23	0.73	0.19	0.11	0.19	0.44	0.73	169.48	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	10.89										$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad										0.966		Varianza total del instrumento.											

VIII. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de evaluación del Aprendizaje organizacional Gestión educativa obtuvo un coeficiente de 0,97 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de la distribución de los datos recolectados

I. Datos informativos

- a. Tesista: Segundo Mauro Polo Bolo
- b. Instrumento: Cuestionario sobre aprendizaje organizacional
- c. Número de ítems: 32
- d. Muestra Piloto: Directivos y docentes
- e. Unidades muestrales: 08

II. Selección de la prueba de normalidad

La prueba que se aplicó para determinar la normalidad de los datos fue Shapiro-Wilk, pues la muestra estuvo constituida por 50 participantes.

III. Resultados de la prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN EDUCATIVA	,954	50	0,050
APRENDIZAJE_ORGANIZACIONAL	,927	50	0,004

Interpretación

Considerando que la muestra estuvo constituida por 50 participantes se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. En esta se observa que la variable Gestión educativa si tiene (P:0,050) distribución normal y la variable Aprendizaje organizacional no tiene (P:0,004) distribución normal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022", cuyo autor es POLO BOLO SEGUNDO MAURO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:34:06

Código documento Trilce: TRI - 0370237