



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión Educativa y aprendizaje organizacional en docentes de
dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Erazo Lopez, Maria Del Rosario (orcid.org/0000-0002-0353-9541)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

CO-ASESORA

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

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

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A lo más hermoso que Dios me ha dado, mis amados hijos Kiarita y Eduardo y a la memoria de mi padre Juan fuente de inspiración de mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

A mi amada familia, por el apoyo y el impulso permanente en todo reto que asumo.

A mis amigos por su constante preocupación y apoyo en especial para Alexis Tolentino, orgullosa y agradecida de tenerlos.

A mi Asesor el Dr. Luis Daniel Moran Ramos quien con sus valiosos conocimientos, paciencia y exigencia se hizo posible la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Diseño y Tipo de Investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnica de instrumentos y recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1 Datos Descriptivos	27
4.2 Prueba de hipótesis general y sus dimensiones	29
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Juicio de expertos para los instrumentos.....	23
Tabla 2: Coeficiente de confiabilidad de las escalas de medición.....	23
Tabla N°3: Gestión administrativa y sus dimensiones.....	27
Tabla N°4: Aprendizaje organizacional y sus dimensiones.....	28
Tabla 5: Análisis de correlación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional.....	29
Tabla: 6: Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo.....	29
Tabla 7: Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica.....	30
Tabla 8: Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo.....	31
Tabla 9: Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico.....	31
Tabla 10: Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva	32

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama correlacional	19
----------	------------------------	----

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022. La metodología fue de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, descriptivo de corte transversal y con un diseño correlacional. La población estuvo conformada por 50 docentes de dos colegios de la provincia de Huaral, asimismo la muestra será el total de la población, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La muestra se realizó por muestreo probabilístico. Se aplicaron como técnicas para la recolección de datos los cuestionarios de gestión educativa y aprendizaje organizacional, el mismo que fue evaluado por juicio de expertos. De este modo los resultados demuestran un grado de correlación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional, el cual presenta un grado de correlación de 0,749, esto significa una correlación positiva considerable, en conclusión se determinó la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, porque para que exista una buena gestión debe estar relacionada a un aprendizaje continuo, trabajo en equipo, empoderamiento e investigación por parte de los docentes.

Palabras clave: Gestión educativa, aprendizaje organizacional, personal administrativo, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the research carried out was to determine the relationship between educational management and organizational learning in teachers of two Public Educational Institutions of Huaral, 2022. The methodology was of a non-experimental design with a quantitative approach, applied type, descriptive of cross-section and with a correlational design. The population consisted of 50 teachers from two schools in the province of Huaral, likewise the sample will be the total population, considering the inclusion and exclusion criteria. The sample was made by probabilistic sampling. Questionnaires on educational management and organizational learning were applied as techniques for data collection, which were evaluated by expert judgment. In this way, the results show a degree of correlation between educational management and organizational learning, which presents a degree of correlation of 0.749, this means a considerable positive correlation, in conclusion, the relationship between educational management and organizational learning was determined. in teachers of two Public Educational Institutions of Huaral, because for there to be good management it must be related to continuous learning, teamwork, empowerment and research by teachers.

Keywords: Educational management, organizational learning, administrative staff, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Las tendencias y dinámicas sociales descentralizadas de los sistemas educativos conllevan a que los directores asuman nuevos roles, encargados de actuar con autonomía y decisiones propias que posibiliten incluirse en la globalización educativa. Todo esto permite gestionar de manera coherente y adecuada lo producido en la sociedad. Esto implica hacerse responsable por resultados innovadores y exitosos, siendo capaz de planificar, analizar, diseñar y evaluar en su entorno actual, siendo esto algo esperado y deseado dentro del marco normal. Los sujetos que pasan muchos años de sus vidas en las instituciones educativas desarrollan más experiencias y pueden desarrollar mejor una gestión educativa, lo que resulta importante para su desarrollo profesional.

La gestión educativa a nivel de Latinoamérica se ha encontrado sumergida en diversos cambios que con el pasar del tiempo se manifestaron las reformas en el aspecto social, donde hay factores que se vinculan de forma significativa en la búsqueda de la excelencia educativa. En la realidad se ven cambios acerca del uso de los recursos en el sector educativo. Otro punto es la economía y, por último, el desarrollo del talento humano por medio de capacitaciones (Riofrio, 2020).

En México, han sucedido cambios en las reformas educativas con el propósito de fomentar óptimas condiciones de aprendizaje y de una buena infraestructura, todo con la finalidad de promocionar la calidad educativa, sin embargo, para conseguir todo esto se tiene que cambiar la administración de las organizaciones mediante el empleo de la gestión educativa. Existe un interés de análisis sobre la gestión educativa para esto surgen dos razones como antecedentes: la primera es diferenciar la gestión de la administración; y la segunda, instaurar una cultura de cambio por medio de un tipo de gestión que implique mejorar y desarrollar productividad, eficacia y calidad de los organismos educativos (Flores, 2021).

En Ecuador, los autores Reinoso y Ochoa (2018) investigaron sobre un nuevo modelo de gestión en la educación aplicado en colegios básicos, el cual buscaba el cumplimiento de los derechos en la educación. Se aplicó un cuestionario a 124 docentes, 92 eran mujeres y 32 varones. Esta lista la

conforman bachilleres y licenciados. Los docentes que manifestaron conocer el nuevo modelo fueron el 86% mientras el 71% de este indicador está de acuerdo, ya que promueve la calidad educativa, la participación y promueve los procesos educativos por medio de la equidad, permanencia e inclusión. Así mismo, indican que produce una alta desconcentración de la gestión. El 81% de los docentes conoce las funciones del Programa Nacional de Educación. Es así que el 90% de docentes mencionaron que la gestión educativa busca resultados de aprendizajes y un 78% de los docentes está de acuerdo con el sistema educativo y sus lineamientos y formación continua.

El Covid-19 ha generado un impacto negativo muy grande en el Perú, propiciando grandes demandas educativas en el país. Pese a establecer un consenso para modificar la política educativa del país establecido por el Proyecto Educativo Nacional (PEN) (Barr, 2018), la gestión educativa a escalas nacionales no mejora aún, perseveran los obstáculos en múltiples apariencias de la gestión pedagógica, institucional, comunitaria y administrativas (El Comercio, 2019).

Ante esta situación, son muchos los reclamos y afirmaciones sobre el buen desempeño y gestión educativa que todo docente debe ejercer en el aula (Gálvez & Milla, 2018), sin embargo, en el contexto se demuestra que se ha desvalorizado el alcance de dicho desempeño por motivos administrativos y baja inversión del personal docente en servicio (Perú21, 2019). Así, en un contexto mundial, el escenario de la educación básica en nuestro país no es alentador, pese a que según los resultados de los últimos años de los exámenes del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA, 2015), el Perú ascendió al lugar 64 de las 77 naciones que participaron. Los puntajes en lectura, matemáticas y ciencias aumentaron, sin embargo, según los expertos, el país aún enfrenta muchos desafíos en el siglo XXI (La República, 2019).

En algunas instituciones educativa públicas localizadas en la provincia de Huaral, se denotó que no se cuenta con los instrumentos de gestión actualizados, los cuales se deben elaborar y reformular de forma continua puesto que los directivos deben comprometer al personal en su totalidad. Asimismo, con relación al trabajo pedagógico de los docentes, hoy con el nuevo enfoque se desarrollan experiencias de aprendizaje, las que deben ser analizadas en conjunto con el fin de proponer actividades que fortalezcan las competencias de

los estudiantes. A pesar de que existen las horas colegiadas no se propone el aprendizaje organizacional, siendo estas realizadas por cumplimiento, en las cuales no hay presencia de aportes sustanciales, puesto que la gestión administrativa no genera ni motiva el aprendizaje organizacional que lograría mejorar el nivel educativo que brinda la Institución.

Actualmente, las instituciones que pretenden ser reconocidas en el amplio espacio de la competitividad deben cumplir con una de las condiciones básicas que su personal debe capacitarse permanentemente para estar acorde con los constantes cambios pedagógicos y sobre todo de gestión. Este cambio debe partir de un compromiso de los docentes, maestros y todo el personal, lo que permitirá que la organización formule nuevas estrategias para ser exitosa, demostrando disciplina y constancia.

Frente a lo planteado la investigación esbozó como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022? Asimismo, en cuanto a los problemas específicos se planteó: 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje continuo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la investigación dialógica en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje en equipo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022? 4. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022? 5. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022?

Por ello se justifica el trabajo de investigación teóricamente porque aporta un conocimiento valioso con bases y fundamentos epistemológicos basado en modelos y enfoques como: Gestión educativa y Aprendizaje organizacional. Asimismo, la justificación metodológica se da porque se contribuye con instrumentos nuevos como los cuestionarios, lo cual permitió medir las variables que según el juicio de expertos fueron validados con la intención de buscar la relación entre ambas variables y dimensiones.

Y, por último, la justificación práctica, ya que buscó plantear recomendaciones, las cuales beneficiarán a la directiva y sus políticas educativas, en donde los directivos ejercerán aprendizajes y liderazgo organizacionales que busca el desarrollo individual y colectivo de la institución como de los actores educativos.

En cuanto al objetivo general se pretendió: Determinar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022. Asimismo, los objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje continuo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 2. Identificar la relación entre la gestión educativa y la investigación dialógica en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 3. Identificar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje en equipo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 4. Identificar la relación entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 5. e Identificar la relación entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022.

En cuanto a la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022. También se contemplaron las hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje continuo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 2. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la investigación dialógica en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 3. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje en equipo en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 4. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022; 5. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron múltiples fuentes y referentes bibliográficos como artículos y tesis que permitieron recopilar antecedentes nacionales que se vinculan con el trabajo.

En su investigación, Zevallos (2018) tenía como objetivo estudiar la percepción del personal docente sobre la política institucional en un colegio superior de Huancayo. Su diseño de investigación fue correlacional, con intervención transversal y con una población de 167 y muestra de 117 maestros aplicándose un cuestionario como instrumento conformado por 70 preguntas y valores conforme a la escala de ordinal, y entrevistas realizadas. Para la contratación de hipótesis y reconocimiento de la significancia se utilizó el valor p sig. bilateral es de 0,000 y el uso de correlación Tau b de Kendall con un resultado de (ρ : 0.486), obteniendo una moderada correlación entre ambas variables. El estudio llegó a talleres como propuestas donde participaron directivos y docentes de la institución superior de Huancayo.

Buendía (2019), en su proyecto, buscó establecer correspondencia entre la gestión directiva y el aprendizaje organizacional. Por lo cual se analizaron los conceptos del aprendizaje organizacional, desde el punto de vista pedagógico y gestión educativa desde una perspectiva de la administración educativa. En cuanto a la metodología, la investigación presentó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, explicativo y diseño correlacional. Se utilizó un tipo de hipótesis bivariado, en el cual se ubicó la covarianza de las variables en estudio. Se utilizó el cuestionario colombiano de educación para la gestión directiva y el cuestionario de Calderón y Cardona a fin de medir la variable aprendizaje organizacional. La población fue de 200 maestros y la muestra de 34. La confiabilidad se realizó por medio del Alfa de Cronbach. La r de Pearson se consideró para la prueba de hipótesis. En conclusión, se demostró que la gestión directiva no tiene correlación con el aprendizaje organizacional ya que el r de Pearson arrojó (0.20) y un nivel de significancia de (0,05).

En su investigación, Mejía (2021) buscó establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa de una entidad educativa en Puente Piedra. El estudio fue de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, tipo básico y transversal utilizando el

método hipotético-deductivo. Esta población estaba formada por 33 maestros. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos, los cuales fueron diseñados en relación con las dimensiones y operacionalización de las variables. Fueron empleados en la muestra para identificar la gestión educativa y su nivel de percepción, así mismo con la medición de liderazgo. Los instrumentos fueron validados por doctores y maestros de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) en la que analizaron la claridad, relevancia y pertinencia de ambos cuestionarios. En la primera hipótesis se obtuvo una correlación de Pearson 0,681; en la segunda, una correlación positiva de 0,697 y, por último, en la tercera hipótesis se determinó una correlación positiva de Pearson de 0,811. En conclusión, se determinó que existe correlación entre ambas variables con un valor de 0.794.

Rivas (2021) realizó una investigación que tuvo el propósito de demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y gestión educativa en alumnos de primaria en un colegio de Huanta. La investigación fue de diseño correlacional y tipo descriptivo. Tuvo una población de 120 maestros de educación primaria y la muestra fue de 80 maestros utilizando una técnica muestral no probabilística. Se aplicó la prueba de Taub de Kendall. El resultado permitió concluir la investigación y demostró la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional con un valor ($p=0,000<0,05$). Con relación a los resultados, se pudo determinar que para fortalecer una escuela se precisa una gestión educativa buena; asimismo, un adecuado clima organizacional. Por ello, es esencial que la comunidad educativa, sean maestros, administrativos, directivos y alumnos colaboren con la institución generando una relación personal, interpersonal y un buen clima organizacional.

En su investigación, Aragón (2021) buscó establecer cómo influye la gestión educativa en relación con el clima organizacional de una escuela en Cusco. La investigación en estudio fue de tipo no experimental, diseño aplicada de nivel explicativo. La población la conformó 138 docentes y una muestra de 102 elegidos por la técnica muestral aleatoria simple. Las variables se midieron por medio dos cuestionarios como instrumentos, las cuales tenían en cuenta la confiabilidad y validez. Las variables se midieron por medio de encuestas, en las

cuales el alfa de Cronbach arrojó para clima organizacional (0,960) y gestión educativa (0,852) confirmando la validez y confiabilidad de los instrumentos. En conclusión, se señala que el clima organizacional se correlaciona con la gestión educativa significativamente con un Nagelkerke (sig =0,000 y 0,463); así mismo las dimensiones de estructuras, recompensa, relaciones e identidad de la institución educativa relacionada a la gestión educativa influyen de manera significativa con los siguientes valores respectivamente (sig=0.000 y 0,364), (sig.= 0,000 y 0,351), (sig.=0,000 y 0,371) y (sig=0,000 y 0,415).

Por otra parte, tenemos las investigaciones internacionales.

Mendoza (2019) buscó establecer en su investigación la relación entre el aprendizaje organizacional y gestión de calidad en una empresa y suministro tecnológico en la ciudad de Manta - Ecuador. El estudio realizado fue de tipo correlacional y corte transversal, de esta manera se intentó identificar la relación entre ambas variables. La población estuvo conformada por 23 participantes de la empresa en estudio, en la cual se aplicó un programa de aprendizaje organizacional para más adelante medir su incidencia. Al final, se demostró una correlación significativa desde el punto de coeficiente de Pearson con una escala Likert de 76 preguntas y un valor entre ambas variables con el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,92 clasificándose y demostrando como altamente confiable, lo cual confirma que podría haber beneficios en la institución. En conclusión, la población en estudio presenta conocimiento sobre abordar y diseñar estrategias basadas en la realidad de la empresa, todo esto en busca de tomar buenas decisiones y crecer en trabajo en equipo.

Abdal & Majali (2021) realizaron una investigación que pretendía examinar la concordancia directa entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional y universidades de Jordania. La investigación juntó datos por medio de un cuestionario, los cuales fueron distribuidos entre académicos de distintas universidades por medio de copias, con un total de 370 copias y de las cuales 266 fueron recolectadas, respondiendo los cuestionarios de escala tipo Likert con 5 puntos. El análisis se realizó a través de Smart PLS y de acuerdo con los hallazgos obtenidos, existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento y con las dimensiones. Por último, se reveló que la sabiduría organizacional tiene un efecto moderador positivo en

la relación gestión del conocimiento-aprendizaje organizacional. En conclusión, por los hallazgos alcanzados en la investigación se sugiere que las universidades de Jordania realicen un hincapié en relación con la gestión de conocimiento al momento de generar estrategias que buscan facilitar el aprendizaje organizacional.

Montero y Ureña (2021), en su investigación, buscaron identificar la relación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en una organización en Colombia. Dicha investigación fue no experimental de tipo descriptiva y correlacional, la cual tuvo la intención de reproducir los hechos tal como se representan en el entorno al instante de realizarse la investigación. La población estuvo conformada por siete directivos y 128 docentes, siendo 135 participantes en total. La recolección de información se dio mediante dos instrumentos validados por expertos en educación con un Alfa de Cronbach de 0.80. La correlación de Pearson arrojó un 0.65, demostrando una relación positiva con significancia de 0.001. Los resultados identifican algunas debilidades al reconocer las particularidades de la gestión de conocimiento, así mismo, existen ciertas fortalezas a la hora de definir las estrategias para la transmisión de conocimiento. En conclusión, los resultados logrados establecen que existe una relación entre las variables favorablemente. A medida que los beneficios de la variable gestión van en aumento, de la misma forma se va incrementando el aprendizaje organizacional en las instituciones de estudio.

En su investigación realizada, Oseda et al. (2020) tenía el propósito de determinar la relación entre el control interno de la gestión educativa y la cultura organizacional. El enfoque fue cuantitativo, de diseño correlacional, corte transversal y tipo básico. La población fue de 54 trabajadores del sector administrativo en la unidad de gestión y una muestra de 35 por medio de la técnica muestral no probabilística. Se diseñaron dos instrumentos para medir las variables: el primero, para medir la variable control interno; y, segundo, la variable cultura organizacional, demostrando un Alfa de Cronbach de 0.958 y validación de 0.987. Como resultado se demuestra que la cultura organizacional fue buena con 57% y el control interno con 71%, obteniendo la conclusión que hay presencia de correlación entre ambas variables de manera directa entre el

control interno y la cultura organizacional en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa ($\rho: 0,785$) y significativamente alto ($0,000 < 0,010$).

Jiménez (2022), en su investigación, buscó la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en Ecuador. La investigación resultó de tipo no experimental, diseño correlacional y transversal. La población la conformaron 459 docentes y personal administrativo, y 8715 padres de familia participantes. El muestreo fue no probabilístico, quedando 209 docentes y administrativos y 368 padres de familia. La toma de muestra se realizó por un cuestionario con una base escala de tipo Likert y fue procesado por el programa SPSS versión 22 para identificar la prueba de hipótesis y la estadística descriptiva. Los resultados valieron para determinar la relación entre las variables en estudio por medio de la prueba de confiabilidad r de Pearson. La sugerencia es que estas dos variables están relacionadas con la competitividad en introducir las TIC. En conclusión, los directivos presentan una relación significativa con los miembros de la institución con una correlación de Spearman de 0,293 y con un valor $p = 0,027$, así mismo se pueden identificar debilidades del nivel de aprendizaje de los alumnos y en las actividades realizadas por los docentes.

La fundamentación teórica de la gestión educativa es una variable que se sustenta en bases de la teoría humanística de la administración. Elton Mayo desarrolló la escuela humanística de la administración, también conocida como la teoría de las relaciones humanas. El autor realizó pruebas en una fábrica de la Western Electric Company en Chicago, las cuales tuvieron como conclusiones relacionadas con la presente investigación lo siguiente: la importancia de la motivación intrínseca que debe propiciar el líder de una institución, se deben precisar los objetivos por la gestión, la importancia de valorar el esfuerzo de los trabajadores, propiciar las relaciones humanas horizontales y otras que conllevarán al máximo nivel de productividad en una Gestión (Hernández, 2014). Si bien el ámbito de la investigación de Elton Mayo es muy amplio, lo que presenta mayor importancia se relaciona con la intervención, liderazgo y estructura de los grupos.

Como señaló Chacón (2014), los fundamentos de la teoría de la gestión educativa han evolucionado junto con la base epistemológica del pensamiento

administrativo general desde teorías duras a teorías blandas. Estas últimas tomaron más en cuenta a las personas y sus interrelaciones con los demás. Sin embargo, en el último siglo han surgido nuevos paradigmas que rompen estos planes y muestran nuevas tendencias gerenciales, no solo como base de la gestión organizacional, sino también de la gestión individual, es decir, lineamientos para progreso y avance de los recursos humanos.

Por ello, es preciso modificar el bosquejo unificado en el cual están fundamentados. Así pues, como los individuos poseen múltiples principios, habilidades y metas, también las poseen las organizaciones, y las teorías anteriores (Teorías duras) no les permitieron desarrollarse a partir de ellas. El nuevo esquema propuesto no es rechazar el cambio, sino sugerir afrontarlo y avanzar a él, no convertirlo en un peligro, sino convertirse en una opción de aprendizaje y fortalecerse para poder sobrevivir y ser líder del cambio (Chacón, 2014).

Como ciencia emergente de las afinidades entre el proceso educativo y administrativo de la gestión educativa, un modelo que aún no se ha establecido es el que al ser contextualizado facilite la evaluación y operación de la entidad educativa. Los modelos más recientes de la Teoría Blanda se enfocan en los miembros de una entidad y las vinculaciones entre ellos, sin existir investigaciones que favorezcan asociar modelos pedagógicos con la operación didáctica, las estructuras organizacionales como reacción a las reclamaciones colectivas que generan ofertas. Si bien el proceso de evaluación y acreditación se han elaborado con la finalidad de obtener resultados eficaces al brindar los servicios educativos, se ha producido un conjunto de herramientas e instrumentos para evaluar la acreditación, pero el impacto en los resultados no ha sido satisfactorio (Prudencio, 2016).

La gestión educativa se concibe como, la ciencia y el arte que tiene el propósito de investigar a la entidad educativa, caracterizada por la formación de relaciones de oferta-demanda y plasmada en el sistema de operaciones de la entidad a la que se refiere. Es un arte porque construye unos procesos de sistemas con el fin de que un grupo trabaje hacia un propósito en común. Es una ciencia porque organiza un cuerpo de conocimiento sobre teorías, conceptos,

leyes, categorías, campos y axiomas y, es tecnología en tanto establece los procedimientos que conceden el funcionamiento de los integrantes del sistema (Prudencio, 2016).

Como disciplina, la gestión educativa es joven; se inicia en los años setentas en el Reino Unido y América Latina en los ochentas. Desde esas épocas surgieron y se desarrollaron diferentes formas de forjar la actividad humana, el papel de los sujetos y los procesos sociales de estos. Es importante mencionar al iniciar la definición de gestión educativa y determinar disparidades que se suele realizar entre administración y gestión. Pese que para la administración desde los sesentas ese concepto está vinculado con el tema gerencial y en especial como manejar empresas, organizaciones y de servicios, para las instituciones del área educativa no ha sido así (Botero, 2009).

Diversos especialistas sobre el tema conciben la gestión como un trabajo de grupo que se brinda a las instituciones. Esto demuestra que la gestión tiene una especificidad, mientras que la labor humana posee gran relevancia. Actualmente existen actividades donde la maquinaria cobra un papel importante en el proceso educativo, mientras que el trabajo humano se contempla menos intenso, al inicio y al finalizar el proceso, en tanto, en la gestión educativa las capacidades humanas cumplen un papel más simbólico (Botero, 2009).

La gestión educativa, en primera instancia es entendida como un procedimiento por el cual se organizan actividades con el propósito de alcanzar objetivos planteados previamente. Los cuatro momentos administrativos son permeados y resultan importantes para fortalecer los objetivos de cada uno de ellos. La gestión educativa puede concebirse en este sentido como un grupo de acciones asociadas entre sí, que afronta el grupo directivo de una institución escolar con el fin de fomentar y facilitar el logro de la intencionalidad pedagógica para el beneficio de la comunidad escolar (Tapia, 2004). Así mismo, el empleo de la gestión como integrante de progreso de las actividades administrativas en el interior de las escuelas, ya sean estatales o particulares, ha demostrado un alcance importante en las instituciones educativas como desarrollo del proceso administrativo (Sánchez et al., 2013).

Un aspecto que se debe valorar es que las instituciones educativas siguen desarrollándose en función a las necesidades de la sociedad y de acuerdo a los cambios que involucra el sistema educativo. Esto es reconocido como interés para los gobiernos, órganos internacionales y las instituciones propias. Los aspectos que se plantearon para constatar que el proceso de la evaluación y acreditación de las entidades educativas no ha tenido el impacto deseado en los resultados son: acciones de política expresadas en el bajo presupuesto de la industria, aplicación inadecuada de la administración pública y privada, habilidades docentes, la corrupción, etc. (Prudencio, 2016).

En tal sentido, Frigerio et al. (1993) plantearon cuatro dimensiones que se señalan a continuación:

Dimensión estratégica, es un procedimiento encaminado a realizar un fin o solucionar problemas que favorezcan integrar, articular adquirir y construir conocimiento en los maestros y alumnos en el ámbito académico. Estas estrategias deben estar orientadas al aprendizaje único que se caracteriza por cinco puntos: profundidad del conocimiento, apoyo social, pensamiento, diálogo y conexiones con la realidad (Frigerio et al., 1993). Según Vargas (2020), para ello se necesitan equipos óptimos, un buen manejo de los factores humanos y recursos mínimos que orienten el logro de las metas y el apego a la visión y misión de la institución.

Dimensión administrativa: para que una entidad educativa se desempeñe sin obstáculos, todos los métodos técnicos deben resguardar su progreso y mostrar resultados ante las entidades superiores (Ministerio de Educación, Contraloría General, etc.). Esta dimensión está relacionada con las acciones que se deben ejecutar para proveer de manera oportuna los recursos disponibles, tales como: recursos financieros, humanos y materiales con el propósito de optimizar los resultados planteados por la institución, así como las múltiples carencias del día a día y las negociaciones con el propósito de alinear los intereses de la organización con los individuos.

Dimensión pedagógica, son métodos y procedimientos utilizados en la enseñanza, los cuales pueden fundamentar las bases de un aprendizaje a corto, mediano y largo plazo. Estas estrategias serán utilizadas en el transcurso de la

enseñanza en la redacción académica (Jara, 2021). Esta dimensión es valiosa en la formación de los estudiantes porque busca conseguir que entiendan y aprendan con el fin de desarrollar las competencias fundamentales mejorando su desempeño personal, social y profesional, cuyo aporte en términos de conocimiento, experiencia, innovación o investigación es realizado por diferentes agentes para el desarrollo de la contribución educativa y mejora de las instituciones para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Dimensión comunal: son acciones que fomentan y orientan a la oportunidad de acceder a la educación llevadas a cabo en múltiples niveles de educación por medio de la búsqueda de decisiones y actividades que se toman en cada organización. Es una sucesión de procesos de aprendizaje trasladados a las necesidades de la institución con la finalidad de desarrollar y preparar la capacidad comunitaria con el objetivo de salir adelante y participar en todo lo que conlleva el desarrollo de la comunidad circundante y aledañas (Ardiwina y Mulyono, 2018).

Por otra parte, el aprendizaje organizacional se puede definir como el proceso, retención y transferencia del conocimiento implicando el desarrollo del desempeño y competitividad de las organizaciones. Está conectado con un aprendizaje autónomo en base a los trabajos específicos por medio de las repeticiones y aumento de la práctica (Voros, 2021). El aprendizaje organizacional recibió una gran acogida entre los académicos y profesionales en las décadas de los 70 y 80 debido a la creciente presión al estilo del ritmo de las organizaciones (Ali et al., 2020).

Existen fundamentación y modelos teóricos del aprendizaje organizacional, así como la de Crossan, Lane y White, las cuales son procesos que implican investigar nuevos conocimientos (feedforward) y aprovechar lo ganado (feedback). Por medio de un proceso de retroalimentación, nuevas acciones y nuevas ideas tendrán lugar una tras otra desde un nivel de aprendizaje individual a nivel organizacional. Por otro lado, en el paso de la retroalimentación, lo que se asimiló, se traslada de un aprendizaje organizativo a niveles individuales y grupales (López y López, 2003).

Argyris y Schon (1978) consideraron sustancialmente a las organizaciones que realizan aprendizaje organizacional que inician con el proceso básico contra los rutinarios, evitando contradecir aspectos en su organización, la calidad de interacción en su ambiente, sus valores o su proceso de toma de decisiones. Más adelante, asume un nivel con mayor profundidad buscando cuestionar las estructuras organizacionales, comenzando por el aprendizaje personal cuestionando la racionalidad de una determinada acción. De esta forma, el aprendizaje organizacional tiene en cuenta en principio trazar diseños organizacionales, considerando los factores personales, organizacionales y el entorno ambiental. Sin embargo, el cambio solo no es a nivel estructural sino de igual forma a nivel de sus creencias.

De igual manera, el aprendizaje organizacional es el proceso en el que una entidad pequeña o grande, privada o pública, adquiere y crea conocimiento por medio de sus trabajadores, cuyo fin es transformarlo en capacidad cognitiva organizacional, permitiendo así que la organización se adapte a las situaciones cambiantes o transformarlo. Rao et al. (2018) menciona que conviene suponer las características individuales como experiencias, antecedentes educativos y la amistad producida en el campo laboral, las cuales tienen una influencia significativa en las motivaciones y voluntad de compartir los conocimientos. Así mismo, Allam et al. (2020) indican que son quehaceres que se deben ejecutar mediante la formación de equipos para resolver situaciones problemáticas cuando tengan tareas sencillas. Los reglamentos de la organización a favor del intercambio de conocimiento son determinantes. Este modelo contempla el factor individual, la estructura organizacional para generar, aplicar y compartir conocimiento denominado factor organizacional (Jerónimo et al., 2022).

Se fundamenta la teoría del aprendizaje organizacional en la gestión del conocimiento. Tiemessen et al. (1997), lo definen como un sistema integrado y con fines de que sus componentes puedan desarrollar conscientemente habilidades cognitivas para el éxito de la empresa. De este modo es visto el aprendizaje organizacional como un instrumento de gestión para lograr ventajas competitivas y mantenerlas por medio del conocimiento organizacional.

La acumulación de conocimiento organizacional continuó en la década de los noventas, dando paso a los ámbitos académicos, la consultoría y la

investigación. Como menciona Senge (2005), la quinta disciplina hace mención a la destreza de la tecnología y la pericia de la entidad. Esta manifestación es respaldada por Ahumada (2001) enfatizó la importancia y trascendencia de la cultura en las organizaciones orientadas al aprendizaje, no desde un punto de vista individual sino colectivo, haciéndolas progresistas, productivas, eficaces, dinámicas y proactivas, tomando como sustento cinco disciplinas fundamentales, de las cuales tres son individuales y dos compuestas.

El aprendizaje organizacional describe el proceso de interacción social en el que constantemente se produce, interpreta, integrado e institucionalizado en múltiples niveles (por ejemplo, individuos, equipos, organizaciones institucionales) para lograr los objetivos de una institución o adaptarse a los cambios en el medio (Tu y Wu, 2020). Actualmente se observa escuelas y docentes con muchas cargas en el horario, sin experiencia y conocimiento de su función o área que conduce a los desórdenes, confusión de funciones con escasez en su preparación, lo cual genera instituciones desordenadas, manipulación de otros y confusión de roles, muchos se vuelven jefes, improvisando sus funciones porque carecen de liderazgo (Lázaro et al., 2020).

Es el procedimiento por el cual las organizaciones consiguen, fabrican y transmiten conocimientos. Supone tres condiciones para cumplir su desarrollo: una sociedad que beneficie un desarrollo en el aprendizaje, así como la transformación de la indagación para convertirse en conocimiento (López et al., 2012). El aprendizaje es entendido como habilidad unida con el conocimiento, siendo el productor en primer lugar y el concepto y sustento del aprendizaje futuro el segundo como lo menciona Garzón (2005). Para Mesinas (2010), el progreso de la empresa está en el centro cuando una decisión estratégica está relacionada con los recursos con los que cuenta y la convierte en una cierta ventaja competitiva. Una organización cuando es innovadora está capacitada para crear un mecanismo que logre cambios graduales, lo cual permite que sea elegida por sus competencias.

Los fundamentos teóricos del aprendizaje buscan la recopilación de fuentes iniciales. Así mismo, la contribución de Taylor (1911), llamada teoría de la administración, presentó una parte central que se centró en combinar el estudio irrefutable de cada proceso y el centro laboral y ver si el análisis permitirá

la retroalimentación beneficiosa para dicha acción. Por tanto, es indispensable eliminar el juicio empírico, como eje central de la gestión organizacional, la desarmonía en el ambiente de trabajo y en su lugar promover el análisis científico, la máxima utilidad, la armonía y el progreso humano con vías a lograr el éxito y la eficiencia, con la exigencia científica de la investigación organizacional.

Ordoñez y Parreño (2005) mencionaron dos dimensiones que describen el conocimiento organizacional. Estas son las dimensiones epistemológica y ontológica. La dimensión epistemológica hace discrepancia entre lo tácito y explícito. Así mismo, el conocimiento explícito se puede distinguir, de forma escrita, verbalmente, programas informáticos, etc. El conocimiento tácito se caracteriza por no ser verbalizado, inarticulado, intuitivo. Por otra parte, la dimensión ontológica reúne múltiples niveles de análisis como; individual, grupal, inter organizativo y organizativo.

Choo (1999) argumenta que toda organización genera conocimiento innovador por medio de las prácticas de su personal que tiene la voluntad para utilizarlo en el accionar. Lograr conocimiento es el fin del aprendizaje, esto ocurre a nivel individual normalmente y se realiza de manera colectiva. Dicho de otra manera, las conductas laborales de los que componen la organización demuestren el aprendizaje, especialmente en variables estratégicas como innovación, productividad, rentabilidad o aquellas considere relevantes la entidad con el fin de liderar el área donde trabajan.

A continuación, se hace mención de las tres dimensiones del aprendizaje organizacional, las cuales son:

El aprendizaje continuo, considera a las personas como agentes autorregulados y proactivos que perciben el autodesarrollo como parte fundamental de sus propias vidas. Es importante porque representa una ideología de aprendizaje permanente y combina oportunidades educativas formales e informales. Si bien las discusiones políticas educativas sobre el aprendizaje continuo han sido activas, se han hecho intentos menores para desarrollar prácticas de formación docente previas al servicio y en el servicio (Näykki et al., 2021).

Investigación dialógica, la educación se asocia con una forma de comprender cómo los seres humanos crean aprendizaje y significado en general (Pávez, 2021). La Investigación dialógica, es cada vez más interesante debido al reconocimiento del valor del diálogo para el progreso del conocimiento y pensamiento de los estudiantes (Cui y Teo, 2021). En resumen, es humanizante, porque los maestros y alumnos son seres humanos, tienen el mismo valor con sus conocimientos y experiencias (Arango et al., 2021).

El aprendizaje en equipo, según Meeuwissen et al. (2020) brinda herramientas para comprender mejor las interacciones del equipo, permitiéndonos identificar dificultades y mejorar el desempeño del mismo. Además, el aprendizaje en equipo puede conducir a resultados que nunca podrían lograrse individualmente o por personas que trabajan en paralelo, como optimizar el aprendizaje, enseñanza e investigación. Este aprendizaje de equipo se centra en las habilidades de trabajo en equipo. Sojavapan y Khlaisang (2020) mencionaron que significa un esfuerzo colaborativo dentro de un grupo para lograr un objetivo común, y se refiere al proceso de aprendizaje colaborativo continuo entre estudiantes y miembros del grupo, enfatizando el trabajo en equipo en cada paso del proceso, desde aprender y ayudarse mutuamente trabajando juntos. El aprendizaje se imparte observando a otros en acción, resolviendo problemas y experimentando colectivamente, cuestionando suposiciones y revisando los resultados en grupo.

El empoderamiento pedagógico puede conceptualizarse como el otorgamiento a los docentes del privilegio de ejercitar el razonamiento profesional con el currículo diario y las materias de enseñanza (Ahrari et al., 2021). Puede incluir pasos, con énfasis en la necesidad de practicar continuamente estos pasos para lograr los resultados deseados (Nunan et al., 2019). En este sentido, empoderar a los docentes es una forma de capacitarlos para que adquieran conocimientos apropiados que les permitan mejorar su práctica, ya que les permitirá comprender la enseñanza, la formación, lo social, un cambio en la percepción, la cognición y otros aspectos de su realidad. Todo esto dota a una persona, comunidad o grupo de herramientas para fortalecer sus fuerzas, mejorar cualidades y aumentar su potencial (Asunción, 2019). Esto

implica un fortalecimiento en el liderazgo docente, en un escenario de confianza (Ponce et al., 2022).

La actuación reflexiva conforma hoy una elección innovadora que articula significativa y profundamente el conocimiento práctico y teórico en los docentes en la búsqueda de progresar en el desempeño laboral y profesional. El docente opta por modelos y diseños didácticos. Se esfuerza por contextualizar su currículo, adaptándolo a las tipologías sociales, culturales y geográficas del ambiente en el que desarrolla sus tareas docentes. Se centra en la creación de experiencias ricas, generadoras de aprendizaje, más que en la explicación detallada de metas (Domingo, 2021).

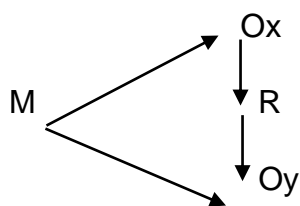
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que se basó en recabar información del contexto para engrandecer el nivel cognitivo teórico, así como lo menciona Valderrama (2002). Asimismo, se siguió un procedimiento descriptivo, de acuerdo con Martínez y Rodríguez (2005) este tipo de estudio se reduce a representar ciertas características del conjunto de elementos analizados, sin ser comparados con grupos diferentes. Asimismo, es de corte transversal porque fue medido en un solo momento y es correlacional, ya que tuvo como propósito describir las correlaciones entre variables en un determinado momento (Valderrama, 2002).

Figura 1

Diagrama correlacional



M= Docentes de una institución educativa publica

Ox= Variable 1: Gestión educativa

Oy= Variable 2: Aprendizaje organizacional

R= Correlación entre variables de estudio

En cuanto al diseño es no experimental, ya que no se modificó intencionalmente las variables, se efectuó solo la medición y observación de las variables y fenómenos como se presentan en el ámbito original de la realidad (Hernández, et al, 2018).

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que proporciona una gran oportunidad de repetición y el enfoque necesario para los puntos específicos de los fenómenos, asimismo favorece el contraste con similares estudios, profundidad de datos, contextualización, dispersión, el entorno y únicas experiencias (Hernández y Baptista, 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa.

Como Gutiérrez (2020) menciona, se entiende como el sistema de actividades estratégicas y programadas para alcanzar un propósito u objetivo específico bajo la dirección de directivas y técnicas apropiadas. Estos fines se pueden lograr por individuos, establecimientos, compañías privadas o del estado. (ANEXO 1).

Definición operacional

Variable 1: Gestión educativa.

La variable gestión educativa estuvo conformada por cuatro dimensiones y sus respectivos indicadores. La dimensión estratégica estructuró los siguientes indicadores: Liderazgo pedagógico, Organización interna y evaluación. Dimensión administrativa: Inventariado, gestión financiera, contratación, mantenimiento del local y gestión de riesgos de desastres. Dimensión pedagógica: Planificación y adaptación curricular, Practicas pedagógicas y de gestión, Acompañamiento y monitoreo pedagógico, desarrollo docente, Organización, planificación y tiempo lectivo. Dimensión comunal: Gestión del bienestar escolar, acción tutorial, prevención de los casos de violencia estudiantil, ejercicios de disciplina, gestión de convivencia (Vargas, 2020; Jara, 2021; Ardiwina y Mulyono, 2018). Todo ello conformado por dieciocho indicadores, 21 preguntas. La escala de medición fue de la siguiente manera, 1: nunca, 2: casi nunca, 3 a veces, 4: casi siempre y 5: siempre, las cuales se valoraron por medio del instrumento Escala de Likert.

Variable 2: Aprendizaje organizacional

Según Garzón & Fischer (2009), es la capacidad de una organización para instaurar, procesar y organizar informes de sus antecedentes, con la finalidad de crear conocimientos nuevos, de equipo, organizacionales e interorganizacionales, originando una cultura; y crear los escenarios a fin de afianzar capacidades innovadoras, delinear servicios y productos más novedosos, ampliando las propuestas existentes y mejorando los procesos encaminados a la perdurabilidad (ANEXO 2).

Definición operacional

Variable 2: Aprendizaje organizacional.

La variable aprendizaje organizacional estuvo conformada por cinco dimensiones y sus respectivos indicadores. El aprendizaje continuo: Reflexión sobre los errores, Recursos para el aprendizaje y programas de incentivos. Investigación dialógica: Retroalimentación, disposición a escuchar, Interés por el veredicto de los demás, clima de respeto mutuo y diálogo reflexivo. Aprendizaje en equipo: Trato igualitario, Participación colaborativa y Proactividad docente. Empoderamiento pedagógico: Desarrollo autónomo, Libertad para adaptar las metas, Apoyo al docente, Autonomía docente y Toma de decisiones. Actuación reflexiva: Gestión de actividades de aprendizaje, Asistencia técnica y actualización, Actuación organizacional. (Näykki et al., 2021; Pávez, 2021; Meeuwissen et al., 2020; Ahrari et al., 2021; Domingo, 2021). Todo ello conformado por diecinueve indicadores, 21 preguntas. La escala de medición fue de la siguiente manera, 1: nunca, 2: casi nunca, 3 A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre, las cuales se valoraron por medio del instrumento Escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, nos mencionan Pineda et al. (1994), es el universo o población que está conformado por un conjunto de personas, objetos, animales, nacimientos, registros médicos, muestras de laboratorio, entre otros. Así mismo, la población estuvo compuesta por 50 maestros de los colegios de la provincia de Huaral. La muestra estuvo conformada por un total poblacional de docentes que laboran en dos escuelas de la provincia de Huaral, como lo describe López (2004). La muestra es parte del universo, población o un subconjunto de estas en donde se lleva a cabo la investigación. La selección fue de manera probabilística, ya que Valderrama (2002) hace mención que en este tipo de muestreo el investigador puede seleccionar al azar, es decir, de forma aleatoria, ya que cada participante tiene la misma probabilidad de ser elegido.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo representada por los maestros de dos instituciones educativas en Huaral, los cuales participaron y contribuyeron en dar a conocer sus argumentos de la situación actual.

Criterios de inclusión

- Personal docente que contaba con nombramiento en la institución educativa.
- Personal docente que querían participar y firmaron el consentimiento informado.
- Personal docente con contrato mínimo un año.

Criterios de exclusión

- Personal docente que se encontraba con licencia
- Personal docente que no completó el cuestionario
- Personal docente que estaba infectado por covid-19

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica como lo mencionó Sánchez et al. (2018) son recursos que sirven para recoger datos de una investigación. Pueden ser de manera directa o indirecta. Las observaciones y entrevistas son directas y los cuestionarios, inventarios, escalas y test son indirectas. La recolección de datos fue por medio de la indagación y posteriormente el cuestionario fue el instrumento. Estuvo conformado para gestión educativa 21 preguntas y 21 para el aprendizaje organizacional.

Validez

Los instrumentos para recolectar los datos presentaron una evaluación estricta por juicio de expertos conformados por un temático y dos metodólogos. Cada experto empleó una carpeta que comprende los instrumentos, matriz de variables y la ficha para su posterior validación. Para propósitos de la investigación, los expertos validaron los cuestionarios. Esto asegura la consistencia del contenido de las preguntas o ítems que relacionan a las métricas sugeridas, que al mismo tiempo corresponden a dimensiones sugeridas, teóricamente consistentes con las variables de investigación. En la tabla 1 se presentó a los expertos y la conclusión de los instrumentos elaborados, considerando los criterios de suficiencia y aplicabilidad.

Tabla 1:*Juicio de expertos para los instrumentos*

Expertos	Opinión
Dr. Ocaña Fernández, Yolvi Javier	Es aplicable
Dr. Cangalaya Sevillano, Luis Miguel	Es aplicable
Dr. Dolores Nolasco, Rómulo	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Los instrumentos para recolectar los datos presentaron una evaluación estricta por juicio de expertos conformados por un temático y dos metodólogos.

Cada experto empleó una carpeta que comprende los instrumentos, matriz de variables y la ficha para su posterior validación. La confiabilidad de los instrumentos se determinó por prueba piloto conformada por 15 docentes de una institución educativa. Así mismo, el coeficiente del Alfa de Cronbach identificó la confiabilidad. Como lo menciona Valderrama (2002), se considera fiable o digno de confianza si causa resultados sólidos al aplicarse en diversas oportunidades.

Tabla 2:*Coefficiente de confiabilidad de las escalas de medición*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de Gestión Educativa	0,799	21
Cuestionario de Aprendizaje organizacional	0,814	21

En la tabla se pueden apreciar los coeficientes Alfa de Cronbach. Estos resultaron con un porcentaje favorable, lo que demostró que ambos instrumentos son confiables. Los instrumentos fueron:

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión educativa
Autor	Erazo López María Del Rosario

Tipo de instrumento	Cuestionario
Administración	Grupo de muestra 50
Duración	25 minutos aproximadamente
Población	Docentes
Ítems o preguntas	21
Escalas de medición	Likert: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). A partir de las respuestas se establecerá distintos niveles (malo, regular y bueno)
Presentación previa	Anexo

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Cuestionario de aprendizaje organizacional
Autor	Erazo López María Del Rosario
Tipo de instrumento	Cuestionario
Administración	Grupo de muestra 50
Duración	25 minutos aproximadamente
Población	Docentes
Ítems o preguntas	21
Escalas de medición	Likert: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). A partir de las respuestas se establecerá distintos niveles (malo, regular bueno)
Presentación previa	Anexo

3.5. Procedimientos

En la investigación se consideró la coyuntura problemática, más adelante la búsqueda de antecedentes internacionales y nacionales fundamentada con bases teóricas científicas como técnicas que sean base de las variables. Se realizó las respectivas coordinaciones con el directivo y docentes del colegio, con quienes se pactó por medio de mensajes de textos, llamadas telefónicas,

correos electrónico y/o la aplicación Whatsapp con el fin de informar el propósito de la investigación y el instrumento e instrucciones que se aplicó en su desarrollo, así mismo se pactó un horario dentro de la semana con los docentes para la recolección de datos, tras ello se procedió a marcar las opciones que brinda cada pregunta de acuerdo con la percepción del participante.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos de los instrumentos, fueron procesados y se elaboró la base de datos en Microsoft Excel, cuyo fin fue obtener las puntuaciones de cada docente de manera general en correlación con las variables, siendo evaluadas más adelante estadísticamente el Rho e Spearman en el programa SPSS 26 y de esta forma conseguir los gráficos y tablas que determinan las variables y su relación.

3.7. Aspectos éticos

Con la finalidad de iniciar la elaboración de la investigación se solicitó el permiso del directivo de la escuela, así mismo del personal docente. También respetando los reglamentos de la Universidad César Vallejo (UCV) y el artículo 16 del código de ética del Colegio de Periodistas del Perú (CPPE) (1994). Las normas éticas y deontológicas deben ser guía y sinónimos de inspiración para demostrar conductas favorables de los miembros de esta organización, así lo establece el Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio.

Se obtuvieron los permisos apropiados y se pidió a cada docente que complete el cuestionario y respete la privacidad de cada participante del estudio. Igualmente, se consideró la confidencialidad de los docentes participantes por motivos éticos, ya que no se divulgará las identidades bajo ninguna circunstancia y el único quien tenga los datos recolectados es el investigador principal, por lo que los demás participantes no tendrán acceso. Los principios bioéticos que garantizan este estudio son:

No Maleficencia: Se realizó un análisis total sobre el riesgo y los beneficios con el fin de resguardar la integridad psicológica y física de los participantes en la investigación.

Autonomía: Las personas que fueron partícipes de la investigación tuvieron la potestad de participar o retirarse de la investigación en el momento que requieran.

Responsabilidad: Los investigadores asumieron todas las consecuencias producidas por actos derivados durante el proceso de la investigación y/o casos de divulgación de datos.

IV. RESULTADOS

4.1 Datos Descriptivos

Tabla 3

Gestión administrativa y sus dimensiones

Var/Dim	Nivel	fi	%
Gestión educativa	Malo	15	30%
	Regular	9	18%
	Bueno	26	52%
Dimensión estratégica	Malo	15	30%
	Regular	5	10%
	Bueno	30	60%
Dimensión administrativa	Malo	17	34%
	Regular	13	26%
	Bueno	20	40%
Dimensión pedagógica.	Malo	15	30%
	Regular	12	24%
	Bueno	23	46%
Dimensión comunal	Malo	16	32%
	Regular	20	40%
	Bueno	14	28%

En la tabla N° 3, se obtuvo en la variable Gestión educativa un nivel malo de 30%, en el nivel regular 18% y en el nivel bueno 52%, además se presentó sus dimensiones como la dimensión estratégica con un nivel malo de 30%, en el nivel regular, 10% y en el nivel bueno 60%. En la dimensión administrativa, arrojó un nivel malo de 34% en el nivel regular, 26% y 40% en el nivel bueno. Además, en la dimensión pedagógica presentó un nivel malo de 30%, en el nivel regular, 24% y 46% en el nivel bueno. Y finalmente en la dimensión comunal nivel malo de 32%, en el nivel regular, 40% y 28% en el nivel bueno.

Tabla 4*Aprendizaje organizacional y sus dimensiones*

Var/Dim	Nivel	fi	%
Aprendizaje organizacional	Malo	16	32%
	Regular	7	14%
	Bueno	27	54%
Dimensión Aprendizaje continuo.	Malo	11	22%
	Regular	13	26%
	Bueno	26	52%
Dimensión Investigación dialógica	Malo	17	34%
	Regular	10	20%
	Bueno	23	46%
Dimensión Aprendizaje en equipo	Malo	16	32%
	Regular	10	20%
	Bueno	24	48%
Dimensión Empoderamiento pedagógico	Malo	16	32%
	Regular	8	16%
	Bueno	26	52%
Dimensión Actuación reflexiva	Malo	16	32%
	Regular	10	20%
	Bueno	24	48%

En la tabla N°4 la variable Aprendizaje organizacional se obtuvo un nivel de malo 32%, en el nivel regular 14% y en el nivel bueno 54%, además se presentaron sus dimensiones como la dimensión aprendizaje continuo, con un nivel malo de 22%, en el nivel regular, 26% y 52% en el nivel bueno. En la dimensión investigación dialógica, se obtuvo un nivel malo de 34% en el nivel regular, 20% y 46% en el nivel bueno. Además, en la dimensión aprendizaje en equipo tuvo un nivel malo de 32%, en el nivel regular, 20% y 48% en el nivel bueno. en la dimensión empoderamiento pedagógico se obtuvo un nivel malo de 32%, en el nivel regular, 16% y 52% en el nivel bueno Y finalmente en la dimensión actuación reflexiva resultó el nivel malo de 32% en el nivel regular, 20% y 48% en el nivel bueno.

4.2. Prueba de hipótesis general y sus dimensiones

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional

Tabla 5

Análisis de correlación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa	50	0,749*	0,000
	Aprendizaje organizacional			

En los resultados se obtuvo un grado de relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional, el cual presentó un grado de correlación de 0,749, esto significó una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, se determinó que existe una relación entre gestión educativa y el aprendizaje organizacional.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo.

Tabla 6

Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa y dimensión aprendizaje continuo	50	0,785*	0,000

Según los datos observados se halló un grado de relación entre gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo, el cual presentó un grado de correlación de 0,785, esto significa una correlación positiva muy fuerte, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo.

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica

Tabla 7

Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica.

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa y dimensión investigación dialógica	50	0,756*	0,000

En cuanto a la relación entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica, se halló un grado de correlación de 0,756, esto representó una correlación positiva muy fuerte, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión investigación dialógica.

Hipótesis Específicas 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo

Tabla 8

Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión

Coeficiente	Variabes	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa y dimensión aprendizaje en equipo	50	0,756*	0,000

En la tabla se halló una relación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo, con un grado de correlación de 0,756, esto representó una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo.

Hipótesis Específica 4

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico.

Tabla 9

Gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico

Coeficiente	Variabes	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa y dimensión empoderamiento pedagógico	50	0,640*	0,000

En la tabla se encontró una relación entre la gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico, con un grado de correlación de 0,640, esto representó una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico

Hipótesis Específica 5

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva.

Tabla 10

Análisis de correlación entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.
Rho- Spearman	Gestión educativa y dimensión actuación reflexiva	50	0,738*	0,000

En la tabla se evidenció una relación entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva, con un grado de correlación de 0,738, este valor representó una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva.

V. DISCUSIÓN

Se entiende por gestión educativa a un sistema de estrategias y planificaciones que están guiadas bajo la dirección de instrucciones y técnicas adecuadas para lograr un objetivo. Estos objetivos pueden ser logrados por personas, empresas, instituciones públicas o privadas (Gutiérrez, 2020). En tal sentido, se comprende que en el ámbito de la gestión educativa no solo intervienen los administrativos o instituciones delegadas por el ministerio de educación, sino también diferentes personalidades que directa o indirectamente generan la vida de la institución.

Por otro lado, el aprendizaje organizacional se basa en la aplicación del conocimiento, el cual tiene un valor significativo en las organizaciones. Desde su implementación hasta el brindar soluciones a los distintos desafíos que se manifiestan; por ello, la cantidad de conocimientos producidos y procesados por una institución será una herramienta fundamental para su afianzamiento (Angulo et al., 2020). En efecto, el aprendizaje organizacional permite agrupar funcionalmente todo el aprendizaje generado por los miembros individuales y equipos dentro de una organización, teniendo en cuenta los diversos soportes tales como procesos, logística, políticas, protocolos, etc.

En la presente investigación, al determinar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, se pudo evidenciar una relación (0,749) a través de Rho de Spearman. Ello dio a entender que existe una relación positiva considerable entre ambas variables. Esto quiere decir que el aprendizaje continuo, dialógico, pedagógico y reflexivo se relacionan bien con la gestión en ámbitos educativos; por lo tanto, es muy importante que el líder pedagógico propicie relaciones humanas horizontales y motive la interacción y el desarrollo de conocimientos entre los docentes.

De esta manera, se romperá con el pensamiento negativo que al compartir información se desaprovecha la oportunidad de perder el poder o el reconocimiento de los superiores. Por el contrario, se debe entender que el aprendizaje organizacional permite tomar acuerdos, enfrentar situaciones problemáticas y sobre todo genera que el docente logre desarrollar

competencias en beneficio de los estudiantes. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se refiere que existe relación entre gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Huaral. Estos resultados son corroborados por Montero y Ureña (2021), quienes en su investigación realizada en Instituciones Educativas de un Municipio y aplicado a directores y docentes lograron demostrar que existe una relación entre las variables favorablemente. Así mismo, Mendoza (2019) refiere que el conocimiento sobre abordar y diseñar estrategias basadas en la realidad de la empresa institucional genera la toma de decisiones haciendo crecer el trabajo en equipo lo cual demostró que podría haber beneficios en la institución. Finalmente, Oseda et al. (2020), en su investigación realizada en la Unidad de Gestión Educativa Local determinó que existe una correlación altamente significativa. En tal sentido, con lo mencionado anteriormente y analizado con los resultados, se confirmó que mientras mejor aprendizaje organizacional se encuentra las bases de una institución mejor será el desempeño de la gestión educativa: produciendo niveles óptimos de calidad de gestión.

En los resultados de Buendía (2019), se tuvo que la gestión educativa mejora el fortalecimiento de la autonomía, tomando mayor protagonismo en la fortaleza de las capacidades de los directivos, docentes y estudiantes. De esta manera se logra la participación conjunta, generando iniciativas de cambios lo cual optimizará los proyectos y estrategias. Es así que precisó una relación significativa con el aprendizaje organizacional, la cual involucra un direccionamiento estratégico a las instituciones, optimizando las acciones y los mecanismos de integración.

De igual manera, la investigación de Zevallos (2018) determinó que hay una significancia en el estudio, precisando que la gestión educativa evidencia una condición que posibilita optimizar los resultados de la institución obteniendo logros a través de un conjunto de acciones planificadas que beneficiará a ello. En ese sentido, se debe cumplir con la coherencia a las necesidades educativas y los aspectos normativos que permiten brindar una regulación al desarrollo de las condiciones educativas.

Respecto a los resultados de Abdal & Majali (2021) encontraron una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la gestión educativa considerando que a través de un proceso de integración se adoptan nuevas medidas para fomentar efectos adecuados a la necesidad social. El aprendizaje organizacional se da por medio de una evaluación a las adquisiciones de los conocimientos, manteniendo una dinámica que permita generar un compromiso en la gestión educativa.

Según el objetivo específico 1, se tiene el identificar la relación entre la gestión educativa y el aprendizaje continuo en los docentes. En los resultados obtenidos en la tabla 4 se identificó una correlación positiva muy fuerte de ($r=0,785$), entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo, demostrando promover a los docentes mejorar sus talentos y destrezas que ya son utilizados en su centro laboral, reflejando que los procedimientos realizados en la gestión educativa tienen una relación directa con el aprendizaje continuo en dos instituciones educativas en Huaral.

Estos datos fueron comparados con la investigación de Buendía (2019), cuyo objetivo específico fue medir la relación entre el aprendizaje organizacional y gestión directiva. Concluyó que existe una correlación de R de Pearson de 0,17, con este resultado se confirma que un aprendizaje continuo si contribuye de manera favorable con la gestión educativa. Además, Näykki et al. (2021) sostuvo que todas estas variables son importantes porque representan una ideología de aprendizaje permanente y combina oportunidades educativas formales e informales dentro de la institución educativa.

Sin embargo, en los datos obtenidos de la investigación de Zevallos (2018), no concuerdan con los estudios anteriores ya que su coeficiente de correlación tau b de Kendall obtuvo un resultado de 0.486, considerándose solo moderada. Asimismo, la población de este estudio fue mayor que la de nuestra investigación, pudiendo esto ser un factor en los resultados obtenidos.

En cuanto a los análisis de la segunda dimensión, la mitad de los docentes consideraron que las instituciones educativas poseen un nivel malo y regular en lo que respecta en la investigación dialógica con un 54%. Esto quiere decir que no existe una buena colaboración de las actividades entre el docente, los

estudiantes y personal administrativo. Todo esto se ve reflejado en la actuación en conjunto teniendo como principal constructo el docente. Estos resultados concuerdan con lo que mencionan Cui y Teo (2021), donde determinaron que su atractivo no ha catalizado la adopción generalizada de la educación dialógica en las aulas debido en parte a la incertidumbre de los docentes sobre la conceptualización de la educación dialógica y la presencia de varios modelos similares pero diferentes en la literatura.

Asimismo, Aragón (2021) sugirió la implementación de toma de decisiones pertinentes que fueran desarrolladas en diferentes etapas de la gestión educativa permitiendo orientar las gestiones de los docentes, directivos y alumnos compartiendo las metas para la calidad y el compromiso institucional. No obstante, la teoría de Aragón et al. (2021), no concuerdan con los anteriores. Una de las razones es que en la investigación dialógica se tiene un lenguaje común para mediar en el establecimiento y el logro de metas en la acción social. Por medio de la concepción sociocognitiva se logra naturalmente la investigación.

Respecto a los aportes de Buendía (2019) expuso que a través de la gestión del diálogo se determina los alcances básicos y los elementos que deben desarrollarse para obtener un resultado favorable a la organización. En la medida en que la gestión educativa mantenga una práctica de comunicación asertiva, aumentará las capacidades de desarrollo generando una conciencia dialógica donde su gestión genere el desarrollo de las competencias organizativas y personales.

En cuanto a los análisis de la tercera dimensión, la mitad de los docentes consideró que las instituciones educativas presentan buena relación en lo que respecta al trabajo en equipo. Esto señala el interés por parte de los docentes en participar en conjunto teniendo una buena comunicación. Asimismo, la relación de esta dimensión demostró un grado de correlación de 0,756 representando una correlación considerable, lo cual significa una relación existente entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo.

Por otro lado, Buendía (2019) identificó en su investigación el bajo compromiso por parte del docente. Uno de los principales problemas puede

deberse a la falta de comunicación. Asimismo, tuvo que la falta de un líder dentro del grupo puede estar reflejado a estas deficiencias con un coeficiente de r de Pearson entre el trabajo en equipo y las gestiones de la institución, considerándose un 0,05, lo que demuestra una correlación débil entre las dimensiones.

De igual manera, Zevallos (2018) consideró que el trabajo en equipo está relacionado con la gestión educativa, debido a que permite mantener la identificación con el compromiso institucional para lograr las metas trazadas. Es así que se obtiene una calidad educativa y un funcionamiento pertinente de todas las entidades y actores de la institución. Asimismo, recalcó la importancia de la comunicación y las condiciones laborales que son percibidas para mantener la serenidad, claridad, coherencia y oportunidad en las necesidades personales y por ende contribuye a los resultados educativos.

Por otra parte, Aragón (2021) determinó que a través de trabajo en equipo se desarrolla una mejor organización que utiliza los resultados de la gestión educativa a través del respeto y el cumplimiento de las normas reglas directrices que brindan los mecanismos para la eficacia y los procedimientos necesarios en la gestión educativa.

Asimismo, la dimensión empoderamiento pedagógico se tuvo que un 50% entre los encuestados tuvo un nivel bueno, de igual manera se identificó una correlación positiva considerable de ($r=0,640$). Esto quiere decir que es una tarea clave de los que manejan y lideran adecuadamente una institución, ya que tanto el conocimiento como las estrategias para la toma de decisiones influyen positivamente en una buena gestión. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna demostrando una relación entre gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico.

Estos resultados son corroborados por Mejía (2021), en su investigación llegó a concluir que la dimensión gestión pedagógica se asoció significativamente con el liderazgo transformacional de los directores de las instituciones de Puente Piedra N°2076, con una alta correlación positiva (0,681) entre la gestión pedagógica y el liderazgo transformacional. En tal sentido, por lo mencionado anteriormente y al analizar estos datos, se demostró que mientras mejor

empoderamiento pedagógico se encuentre en los docentes, mejor será su desempeño, adquiriendo competencias intelectuales, todo ello se tiene la mejora de la gestión educativa. En cuanto a los aportes de Zevallos (2018) sostiene que el emprendimiento genera una innovación orientada a través de un proceso creativo para estructurar las condiciones tradicionales que se dan en la educación. Es así que el desarrollo del empoderamiento genera un espíritu que contribuye el fortalecimiento de la institución teniendo nuevas perspectivas y toma de soluciones a los conflictos que puedan generarse en la organización.

Con base en estos resultados, se puede manifestar que el fortalecimiento de las instituciones educativas necesita de una buena gestión y un buen aprendizaje organizacional, para lo cual los integrantes de una institución, ya sean directivos, administrativos, docentes y estudiantes son determinantes puesto que contribuyen a las buenas relaciones interpersonales y así poder lograr la trascendencia de las instituciones educativas en la vida académica.

Respecto a Buendía (2019) explicó que hay una buena relación de la gestión educativa con el empoderamiento, considerando que a través de esta habilidad se generan destrezas que permiten optimizar el desempeño ya que motivan a aumentar las posibilidades y los conocimientos. Una cultura empoderada mantiene capacitado el intercambio de información y organización de un trabajo.

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación se tiene que la gestión pedagógica incide significativamente en el aprendizaje organizacional manteniendo resultados óptimos para la institución. Esos resultados encontrados son importantes para todos los componentes de la institución educativa ya que optimizará los procesos de integración para el beneficio de la calidad educativa y del servicio institucional que brinda. Asimismo, genera en los maestros una mayor cohesión en aspectos como el emprendimiento, la investigación dialógica, el trabajo en equipo y la actuación reflexiva para analizar el impacto que tiene en la labor que desempeña. Por otra parte, apoyará a diversas instituciones para que puedan conocer estrategias que se necesitan en el implemento del aprendizaje organizacional y la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la investigación se determinó la relación entre la variable gestión educativa y el aprendizaje organizacional de docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, porque para que exista una buena gestión debe estar relacionada a un aprendizaje continuo, trabajo en equipo, empoderamiento e investigación por parte de los docentes. Según los datos obtenidos en la prueba inferencial es de 0,749, según Rho-Spearman, se concluye que existe una relación entre la gestión educativa y el aprendizaje organizacional en una institución educativa.

Segunda: Se determinó la relación entre la gestión educativa y la dimensión aprendizaje continuo con un Rho-Spearman de 0,785, esto significa una correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se puede decir, a mayor gestión educativa mayor será un aprendizaje continuo proveerá a los docentes la oportunidad de mejorar sus talentos, destrezas, ideas y competencias que usarán en su lugar de trabajo. Asimismo, el nivel de sig. (bilateral) es de 0,00 menor al del p-evalué que es 0,05, en conclusión, podemos asegurar que existe una relación entre las variables ya mencionadas

Tercera: En relación al objetivo de determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión investigación dialógica se concluyó que existe relación, porque una investigación dialógica proporcionará a los docentes la disposición de escuchar, interés por los demás, un clima respetuoso y una retroalimentación de lo aprendido. Asimismo, se ajusta a los datos obtenidos de 0,756, según Rho-Spearman, demostrando un grado de correlación positiva muy fuerte.

Cuarta: En relación al objetivo de determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión aprendizaje en equipo, se concluye que existe relación, porque un trabajo en equipo proporcionará un trato igualitario, participación colaborativa y una buena productividad docente. Asimismo,

se ajusta a los datos obtenidos de 0,692, según Rho- Spearman, demostrando un grado de correlación positiva considerable.

Quinta: En relación al objetivo de determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión empoderamiento pedagógico, porque el nivel de sig. (bilateral) es de 0,00 menor al del p-evalué que es 0,05, se concluyó que existe relación, porque los docentes que demuestran tener un mejor y mayor empoderamiento en el centro educativo tienen mayor liderazgo, autonomía docente y una mejor toma de decisiones. Asimismo, se ajusta a los datos obtenidos de 0,640, según Rho-Spearman, demostrando un grado de correlación positiva considerable.

Sexta: En relación al objetivo de determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión actuación reflexiva se concluyó que existe relación, porque los docentes demostraron tener autonomía y crítica con respecto del saber necesario para afrontar la realidad por medio de las gestiones de actividades de aprendizaje, asistencias técnicas y una buena organización. Asimismo, se ajusta a los datos obtenidos de 0,738, según Rho-Spearman, demostrando un grado de correlación positiva considerable

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los directivos y órganos intermedios superiores deben fortalecer las variables gestión educativa y el aprendizaje organizacional en docentes de las Instituciones Educativas propiciando jornadas de reflexión a fin que todos asuman compromisos para lograr la ansiada calidad educativa.

Segunda:

Los directivos deben motivar para que la comunidad educativa organice jornadas de aprendizaje continuo y aprendizaje en equipo en las horas colegiadas u otras jornadas. puesto que esto permitirá que los docentes fortalezcan sus competencias tomando en cuenta sus especialidades y niveles educativos.

Tercera:

Los directivos deben brindar apoyo continuo y propiciar que la comunidad educativa logre el empoderamiento pedagógico para que optimicen sus estrategias y metodología en mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el directivo fortalezca sus competencias de líder.

Cuarta:

El personal docente debe asumir una actitud reflexiva de su desempeño docente, entendiendo que las experiencias se enriquecen cuando se generan nuevos aprendizajes que hoy se modifican continuamente por lo que el docente debe estar a la vanguardia para contribuir en la mejora del servicio educativo.

Quinta:

Los directivos y personal docente como responsables de los Comités de Gestión Escolar deben asumir los compromisos y lograr los objetivos propuestos como institución.

Sexta:

Los directivos y personal docente deben de ser impetuosos con la integración y desarrollo de la autonomía y la crítica ya que deben trascender los límites de las instituciones educativas, así la reflexión puede ampliar el alcance, asimismo le va a permitir evaluar su desempeño con los estudiantes y directivos.

REFERENCIAS

- AbdalkarimAlzuod, M., & Majali, T. E. (2021). The role of organizational culture as moderator in the relationship between knowledge management and organizational learning in Jordanian universities. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-12. <https://www.researchgate.net/publication/356503953> THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AS MODERATOR IN THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL LEARNING IN JORDANIAN UNIVERSITIES
- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent Education*, 8(1), 1898737. doi:10.1080/2331186x.2021.1898737
- Ahumada, L. (2001). Teoría y Cambio en las organizaciones: Un Acercamiento desde los Modelos de Aprendizaje Organizacional. Ediciones Universitarias de Valparaíso, de la Universidad Católica de Valparaíso. 1era Edición. Chile
- Ali, S., Peters, LD, Khan, IU, Ali, W. y Saif, N. (2020). Aprendizaje organizacional y desempeño hotelero: el papel de la jerarquía de capacidades. *Revista internacional de gestión hotelera*, 85, 102349. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027843191930129X>
- Allam, H., Bliemel, M., Ali-Hassan, H., Blustein, J., & Spiteri, L. (2020). If you Build it, ey Won't Come: What Motivates Employees to Create and Share Tagged Content: A eoretical Model and Empirical Validation. *International Journal of Information Management*, 54, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102148>.
- Álvarez, P. M. B., Cueva, A. F., Larrea, Á. J. C., & Cucho, L. I. L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 145-157.

- Angulo Paredes, S., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. & Cabezas Ramírez, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Aragón, G. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021*. [Tesis de maestría en educación, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68948/Aragon_TH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Arango, O., Link, H., Castillo, M. G., De la Luz-López, H., Flores, L. y Sánchez, L. y Lugo-Martínez, D. (2021): Educación dialógica es educación para amar y transformar. *Atenas*, Vol. 2 (54), 18-38. https://www.researchgate.net/profile/Obed-Arango/publication/350964014_RevArte_Educacion_dialogica_es_educacion_para_amar_y_transformar_1_RevArte_Dialogic_Education_is_Education_for_love_and_transformation_Articulo_de_investigacion/links/607cee8d2fb9097c0cf37120/RevArte-Educacion-dialogica-es-educacion-para-amar-y-transformar-1-RevArte-Dialogic-Education-is-Education-for-love-and-transformation-Articulo-de-investigacion.pdf
- Ardiwinata, JS y Mulyono, D. (2018). La Educación Comunitaria en el desarrollo de La Comunidad. Empoderamiento: *Programa Jurnal Ilmiah Studi Pendidikan Luar Sekolah* , 7 (1), 25-35.
- Argyris, C. & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, Ma: Addison-Wesley
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 7(1), 65-80. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/27/53>

- Botero Chica, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 49(2), 1-11.
<https://doi.org/10.35362/rie4922100>
- 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 institucional.
<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>
- Chacón M., Lonis (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2),150-161. [fecha de Consulta 22 de abril de 2022]. ISSN: 1315-8856.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- CNE. *Consejo Nacional de Educación; Guzmán Rivas, Almendra; Rosas, Ricardo; Estefanía Sánchez, María Teresa* (PE. Consejo Nacional de Educación, 2021-07)
- Cui, R. y Teo, P. (2021). Educación dialógica para la enseñanza en el aula: una revisión crítica. *Lengua y Educación*, 35 (3), 187-203.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500782.2020.1837859>
- Domingo, D. (2021). La Práctica Reflexiva: un modelo transformador de la praxis docente. *Zona próxima*, (34), 3-21.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442021000100003
- El Comercio. (2019). *Educación en el Perú: Calidad educativa no estaría justificando las inversiones*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/educacion-peru-calidad-educativa-estaria-justificando-inversiones-noticia-619726-noticia/>
- Fandiño Riaño, A. y Herrera González, N. (2021). *Creación de conocimiento organizacional: aspectos conceptuales, barreras y facilitadores*. [Tesis de

maestría, Universidad de Bogotá].
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/30127>

Flores-Flores, Hilda. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1), 00008. *Epub* 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

Frigerio, G, Tiramonti, G, y Poggi, G. F. M (1993). *Las instituciones educativas Caray Ceca*. <https://ifdlaclotilde-cha.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/05/las-instituciones-educativas-cara-y-ceca-min.pdf>

Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Garzón Castrillón, M. A. (2005). *Niveles del aprendizaje organizacional*. Editorial Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1162/>

Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28. Recuperado de: <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>

Hernández, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. (2ª. Ed). Grupo Editorial Patria.

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LtLhBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Teor%C3%ADa+human%C3%ADstica+de+la+administracion&ots=xgEpp3yQ7Q&sig=3J5h1uAnHUAwrwthI5sAly2yxWc8#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20human%C3%ADstica%20de%20la%20administracion&f=false>

Jara Conohuillca, Rossmery Jessica. (2021). Estrategias pedagógicas con tecnología en la enseñanza de la escritura académica universitaria: una

revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1209. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1209>

Jerónimo-Jiménez, Deisy María, Hernández-Triano, Leonardo, & Martínez-Jiménez, Rosa María. (2022). Aprendizaje Organizacional: *Factor Individual y Producción Científica en una Universidad*. *Investigación administrativa*, 51(129), 00003. Epub 21 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.03>

Jiménez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*. ISSN 2574-1101, 19, 66-74. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>

Lázaro, B., García, E., A, M., & A, B. (2020). Aprendizaje organizacional. 15th Iberian Conference on Information *Systems and Technologies* (CIST, 24(6), 411–413. <https://doi.org/10.18359/rfce.4785>

López, P., y López, J. (enero, 2003). ¿Qué es el aprendizaje organizativo? *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/308208675>.

López, V., Ahumada, L., & Olivares, R. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 323-329. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/9628/9373>

Martínez, R y Rodríguez, E. (2005). *Manual de metodología de la investigación científica*. [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigacion es._1.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigacion_es._1.pdf)

Meeuwissen SNE, Gijsselaers WH, Wolfhagen IHAP, Oude Egbrink MGA. When I say. (2020). *team learning*. *Med Educ*. Sep;54(9):784-785. doi: 10.1111/medu.14174.

Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

- Mendoza-Orellana, S. C. (2019). Aprendizaje organizacional y la gestión de calidad en organizaciones cooperativa. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 4(12), 67-81. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/87/124>
- Mesinas C. (2010). *Gestión del conocimiento. Medición del aprendizaje manufacturero en PYMES de Hermosillo*. Sonora, México. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/685/index.htm>
- Montero, D., & Ureña, Y. (2021). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en instituciones educativas. *Conocimiento, investigación y educación CIE*, 3(13), 75-96. <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/view/1056>
- Näykki, P., Kontturi, H., Seppänen, V., Impiö, N. y Järvelä, S. (2021). Docentes como aprendices: una exploración cualitativa de la comunidad de aprendizaje continuo OpenDigi de docentes en servicio y en servicio. *Revista de Educación para la Enseñanza*, 47 (4), 495-512. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02607476.2021.1904777>
- Nunan, D., Black, H., & Choi, J. (2019). Teacher empowerment through action research. *Fine Print*, 42(2), 8–13.
- Ordóñez de Pablos, P., & Parreño Fernández, J. (2005). *Aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento: un análisis dinámico del conocimiento de la empresa*. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 11 (1), 165-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120423008>
- Oseda Gago, Dulio, Flores Arocutipa, Pedro Javier, Luján Minaya, Julio César, & Oseda Gago, Marco Antonio. (2020). *Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500075&lng=es&tlng=pt.

- Pávez, P. (2021). Educación dialógica en el aula de interpretación: investigación-acción para el desarrollo de herramientas de evaluación de la calidad de la interpretación simultánea. *The Interpreter and Translator Trainer*, 15(3), 360–377. doi:10.1080/1750399x.2021.1906078
- Perú 21. (2019). *¿Cuál es la real inversión en educación en el Perú?* <https://peru21.pe/opinion/real-inversion-educacion-peru-465792-noticia/>
- Ponce, S. K. M., Tena, J. Á. D., & Salinas, M. V. (2022). Empoderamiento del docente: revisión sistemática. *Sinergias Educativas*.
- Prudencio, J. (2016). Propuesta de un modelo de gestión educativa relacional compleja. *Acta Nova*, 7(3), 352-366. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1683-07892016000100009&lng=es&tlng=es.
- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge Sharing, Organizational Learning and Service Innovation in Tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510-526. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=87845>.
- Reinoso, J. R., & Ochoa, M. E. C. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799305>
- Riofrio, S. M. J. (2020). La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del cantón Pasaje. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(5), 6-16.
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Investigación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Sánchez, I. N. A., Ceceña, M. G. I., & Bojórquez, E. M. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai: Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 9(4), 149-156.

- Santtosanto, M. (2020). La gestión del conocimiento y su incidencia sobre los recursos humanos. [Tesis de grado Licenciatura en Turismo, Universidad Nacional de la Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/116645>
- Senge, Peter. (2005). *La Quinta Disciplina. El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje*. Editorial Gránica. México
- Sojayapan, C. y Khlaisang, J. (2020). El efecto de un aula invertida con investigación grupal en línea sobre la capacidad de aprendizaje en equipo de los estudiantes. *Revista Kasetsart de Ciencias Sociales*, 41 (1), 28-33. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/229130/155958>
- Tapia Uribe, M (2004). Federalización y gestión educativa estatal. El caso de Morelos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (21),361-402. [fecha de Consulta 22 de abril de 2022]. ISSN: 1405-6666. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002105>
- Taylor, Frederick. (1911). *Los Principios de la Administración Científica*. [Documento en línea]. <http://www.netmba.com/mgmt/scientific/>. (Consulta: 2011, noviembre 18).
- Tiemessen, Iris, Henry W. Lane, Mary M. Crossan and Andrew C. Inkpen. (1997). Knowledge management in international joint ventures. In P.W. Beamish and J.P. Killing (eds.) *Cooperative Strategies: North American Perspectives*. San Francisco: The New Lexington Press, pg. 370-399.
- Tu, Y., & Wu, W. (2020). How Does Green Innovation Improve Enterprises' Competitive Advantage? *The Role of Organizational Learning. Sustainable Production and Consumption*. doi:10.1016/j.spc.2020.12.031
- Vargas-Murillo, G. (2020). Estrategias educativas y tecnología digital en el proceso enseñanza aprendizaje. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 61(1), 114-129. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762020000100010&lng=es&tlng=es.
- Vörös, J. (2021). Production dynamics in case of organizational learning. *Computers & Industrial Engineering*, 157, 107340. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360835221002448>

Zevallos, V (2018). *Aprendizaje organizacional y gestión educativa bajo la percepción política institucional de la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” – Huancayo 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43907/Zevallos_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022

Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES				
			Variable 1: Gestión educativa				
			Definición conceptual: Sistema de actividades estratégicas y programadas para alcanzar un propósito u objetivo específico bajo la dirección de directivas y técnicas apropiadas.				
			Definición operacional: Acciones desarrolladas en la administración educativa por medio de gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunal.				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de valores	Niveles y rangos
			D1: Dimensión estratégica.	1. Liderazgo pedagógico	1,2,3,4	Ordinal	Malo
				2. Organización interna			
				3. Evaluación			
D2: Dimensión administrativa	4. Inventariado	5,6,7,8, 9,10	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre	Regular 50 – 77			
	5. Gestión financiera						
	6. Contratación						
	7. Mantenimiento del local						
	8. Gestión de riesgo de desastres						
D3 Dimensión pedagógica.	9. Planificación y adaptación curricular	11,12, 13,14, 15					
	10. Practicas pedagógicas y de gestión						
	11. Acompañamiento y monitoreo pedagógico						
	12. Desarrollo docente						
	13. Desarrollo docente						

<p>Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022?</p> <p>PE 4 ¿Cuál es la relación existe entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022?</p> <p>PE 5 ¿Cuál es la relación existe entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022?</p>	<p>Educativas Públicas de Huaral, 2022.</p> <p>OE 4: Identificar la relación entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022</p> <p>OE 5: Identificar la relación entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022?.</p>	<p>HE 4: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el empoderamiento pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022.</p> <p>HE 5: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la actuación reflexiva de los docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022.</p>		14. Organización, planificación y tiempo lectivo						
				15. Organización, planificación y tiempo lectivo						
			D4: Dimensión comunal.	16. Gestión del bienestar escolar	16,17, 18,19, 20,21.					
				17. Acción tutorial						
				18. Prevención de la violencia escolar						
				19. Ejercicios de la disciplina						
				20. Gestión de convivencia						
			Variable 2: Aprendizaje organizacional							
			Definición conceptual: Capacidad de una organización para crear, procesar y organizar información de sus fuentes, con el fin de generar nuevos conocimientos personales, de equipo, organizacionales originando una cultura y crear las condiciones para desarrollar nuevas capacidades.							
			Definición operacional: Capacidad del individuo para desarrollar de una manera racional la inteligencia por medio de un aprendizaje continuo, investigación dialógica, aprendizaje en equipo, empoderamiento pedagógica y actuación reflexiva.							
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de valores	Niveles y rangos			
			D1: Aprendizaje continuo.	1. Reflexión sobre los errores	1,2,3	Ordinal	Malo			
				2. Recursos para el aprendizaje						
				3. Programas de incentivos						
D2: Investigación dialógica	4. Retroalimentación	4,5,6, 7,8.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre	Regular 50 – 77 Buena 78 - 105						
	5. Disposición a escuchar									
	6. Interés por la opinión de los demás									
	7. Clima de respeto mutuo.									
D3: Aprendizaje en equipo	8. Diálogo reflexivo	9,10, 11.								
	9. Trato igualitario									
	10. Participación colaborativa									
D4: Empoderamiento pedagógico	11. Proactividad docente	12,13,								
	12. Desarrollo autónomo									
	13. Libertad para adaptar las metas									
	14. Apoyo al docente									

				15. Autonomía docente	14,15,		
				16. Toma de decisiones	16.		
			D5: Actuación reflexiva	17. Gestión de actividades de aprendizaje	17,18,		
				18. Asistencia técnica y actualización	19,20,		
				19. Actuación organizacional	21.		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicado, descriptivo, correlacional causal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 50 docentes del distrito de Huaral.</p> <p>Muestra: 50 docentes del distrito de Huaral.</p> <p>Muestreo: Censal</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Aprendizaje organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se analizará los resultados en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central. Se presentará en tablas y figuras</p> <p>Inferencial: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se usará la prueba de rho de sperman</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Gestión educativa

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V 1: Gestión educativa	Dimensión estratégica	1. Liderazgo pedagógico 2. Organización interna 3. Evaluación	1,2,3,4.	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Dimensión administrativa	4. Inventariado 5. Gestión financiera 6. Contratación 7. Mantenimiento del local 8. Gestión de riesgo de desastres	5,6,8,9,10.	(2) Casi nunca (1) Nunca	Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Dimensión pedagógica	9. Planificación y adaptación curricular 10. Practicas pedagógicas y de gestión 11. Acompañamiento y monitoreo pedagógico 12. Desarrollo docente 13. Organización, planificación y tiempo lectivo	11,12,13,14,15.		Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Dimensión comunitaria	14. Gestión del bienestar escolar 15. Acción tutorial 16. Prevención de la violencia escolar 17. Ejercicios de la disciplina 18. Gestión de convivencia	16,17,18,19,20,21.		Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105

Variable: Aprendizaje organizacional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Aprendizaje organizacional	Aprendizaje continuo	1. Reflexión sobre los errores 2. Recursos para el aprendizaje 3. Programas de incentivos	1,2,3	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Investigación dialógica	5 Retroalimentación 6 Disposición a escuchar 7 Interés por la opinión de los demás 8 Clima de respeto mutuo. 9 Diálogo reflexivo	4,5,7,8.	(3) A veces (2) Casi nunca	Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Aprendizaje en equipo	10 Trato igualitario 11 Participación colaborativa 12 Proactividad docente	9,10,11.	(1) Nunca	Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Empoderamiento pedagógico	13 Desarrollo autónomo 14 Libertad para adaptar las metas 15 Apoyo al docente 16 Autonomía docente 17 Toma de decisiones	12,13,14,15,16.		Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105
	Actuación reflexiva	18 Gestión de actividades de aprendizaje 19 Asistencia técnica y actualización 20 Actuación organizacional	17,18,19,20,21.		Malo 21 – 49 Regular 50 – 77 Buena 78 - 105

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

I. DATOS GENERALES:

1.1 Sexo: 1.2 Edad: 1.3 Cargo laboral:

II. CONSIDERACIONES:

Estimado/a docente; queremos contar con tu valiosa colaboración que nos permitirá estudiar, describir y reflexionar respecto de la gestión educativa o situación que vienen atravesando ustedes en su centro de trabajo.

III. INDICACIONES:

Por favor lee cada una de las interrogantes, selecciona UNA de las alternativas y marca con un "X", la que consideres más conveniente. Tu opinión es personal y es de gran importancia para la presente investigación; por favor para marcar con un X ten en cuenta la siguiente tabla:

Valores	1	2	3	4	5
Escalas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Códigos	N	CN	AV	CS	S

Ítems sobre la gestión educativa					
Dimensión estratégica	Escala				
	-				+
1. El directivo es un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.	1	2	3	4	5
2. El directivo a través de sus docentes promueve la organización autónoma de sus estudiantes para generar participación activa en la vida escolar.	1	2	3	4	5
3. El directivo promueve una organización interna abierta, comunicativa y flexible, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones.	1	2	3	4	5
4. El directivo ha institucionalizado la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua	1	2	3	4	5
Dimensión administrativa	Escala				
	-				+
5. El directivo ha implementado los procesos de recepción, registro, almacenamiento, distribución (cuando corresponda) e inventario de los recursos educativos de la institución educativa.	1	2	3	4	5
6. El directivo delega o lidera la gestión financiera otorgados por entidades externas a la IE, y el MINEDU verificando el cumplimiento de los criterios de asignación y gestión según la normativa vigente.	1	2	3	4	5
7. El directivo rinde cuentas sobre la gestión de recursos propios y/o los derivados a la IE, ante el CONEI, en asamblea general y/o ante la UGEL, según la normativa vigente.	1	2	3	4	5
8. El directivo implementa las acciones para el acceso a la IE de nuevo personal administrativo y profesionales psicólogos, de acuerdo a su competencia, y respetando las normativas vigentes	1	2	3	4	5
9. El directivo genera condiciones pertinentes para la gestión de acciones de mantenimiento y acondicionamiento priorizadas en la IE de acuerdo a las necesidades identificadas y según la normativa vigente.	1	2	3	4	5
10. El directivo realiza la evaluación situacional de la infraestructura del local educativo, determina prioridades para su mantenimiento, así como a las relacionadas al plan de gestión de riesgos de desastres..	1	2	3	4	5
Dimensión pedagógica	Escala				
	-				+

11. El directivo participa en la evaluación y actualización de los instrumentos de gestión institucional con el propósito de garantizar el éxito del logro de los aprendizajes establecidos en el CNEB.	1	2	3	4	5
12. El directivo garantiza condiciones para la generación y fortalecimiento de las buenas prácticas pedagógicas, tomando en cuenta las demandas de los estudiantes y el contexto socioculturales en el cual está inmerso la IE.	1	2	3	4	5
13. El directivo acompaña y monitorea la práctica pedagógica y las adaptaciones necesarias para garantizar su calidad y pertinencia a los procesos pedagógicos y la atención de la diversidad.	1	2	3	4	5
14. El directivo promueve el desarrollo docente y las prácticas de gestión pedagógica asociadas a los compromisos institucionales	1	2	3	4	5
15. El directivo y los docentes implementan y organizan de los procesos de enseñanza y aprendizaje. la planificación curricular, de las y los estudiantes a lo largo del año y la calendarización del tiempo lectivo	1	2	3	4	5
Dimensión comunal	Escala				
	-				+
16. La comunidad educativa contribuye a una gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes.	1	2	3	4	5
17. La comunidad educativa elabora, ejecuta y evalúa las acciones de tutoría, orientación educativa y convivencia escolar, las cuales se integran a los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
18. La comunidad educativa planifica, implementa y evalúa las acciones de tutoría, orientación educativa y convivencia escolar con las y los tutores, docentes, auxiliares de educación y actores socioeducativos de la IE.	1	2	3	4	5
19. La comunidad educativa contribuir en el desarrollo de acciones de prevención y atención oportuna de casos de violencia escolar y otras situaciones de vulneración de derechos, en coordinación con los actores de la comunidad educativa correspondientes.	1	2	3	4	5
20. La comunidad educativa promueve el ejercicio de la disciplina, ciudadanía y la sana convivencia, basado en un enfoque de derechos y de interculturalidad, garantizando que no se apliquen castigos físicos o humillantes, ni actos discriminatorios.	1	2	3	4	5
21. La comunidad educativa está comprometida en promover el desarrollo de las buenas prácticas de gestión institucional en el marco de una sana convivencia escolar	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO SOBRE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

IV. DATOS GENERALES:

4.1 Sexo: 1.2 Edad: 1.3 Cargo laboral:

V. CONSIDERACIONES:

Estimado/a docente; queremos contar con tu valiosa colaboración que nos permitirá estudiar, describir y reflexionar respecto del aprendizaje organizacional o situación que vienen atravesando ustedes en su centro de trabajo.

VI. INDICACIONES:

Por favor lee cada una de las interrogantes, selecciona UNA de las alternativas y marca con un "X", la que consideres más conveniente. Tu opinión es personal y es de gran importancia para la presente investigación; por favor para marcar con un X ten en cuenta la siguiente tabla:

Valores	1	2	3	4	5
Escalas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Códigos	N	CN	AV	CS	S

Ítems sobre aprendizaje organizacional					
Aprendizaje continuo	Escala				
	-				+
1. Los docentes interactúan conjuntamente para reflexionar sobre el error como una oportunidad de aprendizaje en comunidad de profesionales	1	2	3	4	5
2. La gestión directiva brinda facilidades en obtener los recursos para el aprendizaje.	1	2	3	4	5
3. Los programas de incentivación para el aprendizaje son consensuados entre docentes y directivos.	1	2	3	4	5
Investigación dialógica	Escala				
	-				+
4. La retroalimentación es una práctica continua durante el acompañamiento pedagógico entre los directivos y docentes	1	2	3	4	5
5. La disposición a escuchar la participación activa de los directivos y docentes en las reuniones de trabajo colaborativo permite el intercambio de experiencias, ideas y opiniones para crear el espacio de aprendizaje entre pares en las reuniones pedagógicas.	1	2	3	4	5
6. El interés por la opinión de los demás docentes permite valorar al profesional que en las reuniones opina, realiza propuestas claras y acciones concretas.	1	2	3	4	5
7. La comunidad docente participa responsable y activamente, expresando opiniones, y actuaciones con involucramiento y compromiso en un clima de respeto mutuo.	1	2	3	4	5
8. La práctica del diálogo reflexivo entre docentes y directivos contribuye a mejorar los conocimientos e interacción de aprendizajes sistemáticos y continuos.	1	2	3	4	5
Aprendizaje en equipo	Escala				
	-				+
9. Los docentes de los equipos de profesionales de las diversas áreas y directivos se tratan como iguales	1	2	3	4	5
10. La participación colaborativa se convierte en una gran oportunidad para el desarrollo profesional de los docentes.	1	2	3	4	5
11. Los docentes desarrollan actitudes capaces de predecir problemas y actuar, como forma de la cultura de colaboración en la escuela.	1	2	3	4	5
Empoderamiento pedagógico	Escala				
	-				+
12. La gestión directiva genera condiciones pedagógicas de desarrollo autónomo en los docentes	1	2	3	4	5
13. Los equipos docentes de acuerdo a los enfoques de sus áreas curriculares tienen libertades para adaptar sus metas	1	2	3	4	5

14. Los docentes de manera individual y/o en equipos tienen el apoyo de condiciones operativas de la IE para generar buenas prácticas pedagógicas	1	2	3	4	5
15. La gestión pedagógica de los docentes se promueve en el marco de la autonomía de los mismos	1	2	3	4	5
16. La toma de decisiones de la gestión de los aprendizajes se da en el marco del interés superior del/las estudiantes	1	2	3	4	5
Actuación reflexiva	Escala				
	-				+
17. El fomento de la gestión de actividades de aprendizaje responde a las necesidades y situaciones del contexto escolar.	1	2	3	4	5
18. La gestión reflexiva de las actividades de aprendizajes promueve y garantiza la participación activa docente-educativa	1	2	3	4	5
19. Las reuniones de trabajo colegiado es una oportunidad de asistencia técnica reflexiva y actualización entre pares de docentes y directivos	1	2	3	4	5
20. La consistencia entre las acciones de la visión organizacional de la IE está sujeta a los factores socioculturales y sus valores que promueve la comunidad educativa y las familias.	1	2	3	4	5
21. La operacionalización de la misión organizacional de la IE está sujeta a la necesidades y demandas educativas y la situación del contexto o entorno próximo.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

VALIDADOR :Dr. Rómulo Dolores Nolasco

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí hay suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Dr. RÓMULO DOLORES NOLASCO **DNI:** 15699924

Especialidad del validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

16, de octubre del 2022.


.....
Dr. Rómulo P. Dolores Nolasco
PROFESOR - METODÓLOGO - SOCIOESTADÍSTICO
.....
CPPe N° 0215699924

Firma del Experto Informante

Captura de grados de los validadores en la SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 07/11/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 22/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

REGISTRO NACIONAL DE

Aplicativo

Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	BACHILLER EN LITERATURA Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN LENGUAJE Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	MAGISTER EN LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2009 Fecha egreso: 17/02/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2015 Fecha egreso: 27/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DOLORES NOLASCO, ROMULO PLACIDO DNI 15699924	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/03/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
DOLORES NOLASCO, ROMULO PLACIDO DNI 15699924	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Fecha de diploma: 19/08/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
DOLORES NOLASCO, ROMULO PLACIDO DNI 15699924	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTION EDUCATIVA CON MENCION EN PEDAGOGIA Fecha de diploma: 22/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
DOLORES NOLASCO, ROMULO PLACIDO DNI 15699924	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 23/06/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Educativa y aprendizaje organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas de Huaral, 2022", cuyo autor es ERAZO LOPEZ MARIA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 11:55:31

Código documento Trilce: TRI - 0512258