



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Aprendizaje organizacional en las instituciones educativas
según gestión - 2018**

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

AUTORA:

Br. Villanueva Pisconte, Julissa Ines (orcid.org/0009-0007-9189-5186)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (orcid.org/0000-0002-1841-0070)

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

2018

Dedicatoria

Con amor y gratitud a Dios, por darme la fuerza necesaria en todo momento, a mi familia, amistades que me apoyaron en todo momento para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme permitido lograr mi meta. A la Universidad César Vallejo y a sus docentes por darme la oportunidad de crecer como profesional, a través de sus enseñanzas y recomendaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de tablas	vi
Indice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	9
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos	22
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	25
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	32
3.1 Resultado descriptivo	33
3.2 Prueba de hipótesis	55
IV. DISCUSIÓN	62

V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS	72
ANEXOS	
Anexo 1 Artículo científico	
Anexo 2 Matriz de consistencia	
Anexo 3 Instrumentos	
Anexo 4 Validez de los instrumentos	
Anexo 5 Matriz de datos (Excel y/o spss)	
Anexo 6 Autorización	
Anexo 7 Otros	

ÍNDICE DE TABLA

		Pág
Tabla 1.	Operalización de la variable: Aprendizaje Organizacional.	26
Tabla 2.	Instituciones educativas publica privada y por convenio de los distritos de Puente Piedra y Los olivos - 2018 .	27
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos.	29
Tabla 4.	Estadística de fiabilidad	30
Tabla 5.	Resultados de los docentes mujeres y hombres de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	33
Tabla 6.	Resultados de las edades de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	35
Tabla 7.	Resultados de la condición laboral de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	37
Tabla 8.	Resultados del nivel inicial, primaria y secundaria de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	39
Tabla 9.	Resultados del grado de instrucción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	41
Tabla 10.	Resultados del tiempo laboral de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	43
Tabla 11.	Resultados de los docentes encuestados por las instituciones educativas particular, estatal y por convenio.	45
Tabla 12.	Resultados de la variable del aprendizaje organizacional de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	46

Tabla 13.	Resultados del aprendizaje del nivel individual de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	48
Tabla 14.	Resultados del aprendizaje del nivel grupal de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	50
Tabla 15.	Resultados del aprendizaje del nivel organizacional de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	52
Tabla 16.	Resultados del aprendizaje del nivel interorganizacional de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	54
Tabla 17.	Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio	55
Tabla 18.	Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel individual según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio	56
Tabla 19.	Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel grupal según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio	57
Tabla 20.	Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio.	58
Tabla 21.	Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel interorganizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio	59

Tabla 22. Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje organizacional y sus dimensiones según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio 60

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág
Figura 1. Gráfico de barras comparativas de docentes mujeres y hombres de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	50
Figura 2. Gráfico de barras comparativas de las edades de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	52
Figura 3. Gráfico de barras comparativas de la condición laboral de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	54
Figura 4. Gráfico de barras comparativas de los niveles de inicial, primaria y secundaria de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	55
Figura 5. Gráfico de barras comparativas del grado de instrucción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	57
Figura 6. Gráfico de barras comparativas del tiempo laboral de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	59
Figura 7. Gráfico de barras de docentes encuestados por las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	61
Figura 8. Gráfico de barras comparativas de la variable del aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	63
Figura 9. Gráfico de barras comparativas que presentan el aprendizaje individual, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio	65

- Figura 10. Gráfico de barras comparativas que presentan el 67 aprendizaje grupal, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio
- Figura 11. Gráfico de barras comparativas que presentan el 69 aprendizaje organizacional, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio
- Figura 12. Gráfico de barras comparativas que presentan el 70 aprendizaje interorganizacional, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

RESUMEN

En el trabajo de investigación titulada: “Aprendizaje organizacional en las instituciones educativas según gestión - 2018”, tuvo como objetivo general determinar las diferencias en el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos.

El estudio se enmarca en una modalidad de investigación básica, tipo descriptivo comparativo – correlacional causal. Tiene un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Con una muestra de 120 docentes de las cuales; 40 docentes de institución educativa pública, 40 docentes de institución educativa privada y 40 docentes institución educativa por convenio de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos. La validez fue de juicio de expertos y la confiabilidad fue de Alpha de Cronbach. Para recoger los datos se utilizó la encuesta de Aprendizaje organizacional según sus niveles. El procedimiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

En la investigación se confirmó que en la prueba de Kruskal-Wallis, que la significación asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) que los resultados son menores o iguales se debe de entender que: Existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en las tres diferentes instituciones educativas. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, comprobándose de este modo que: “Existió diferencia entre los aprendizajes organizacionales en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Concluyéndose que este resultado confirmó la hipótesis general que existió diferencias entre el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, nivel individual, nivel grupal, nivel organizacional, nivel inter-organizacional

ABSTRACT

In the research work entitled: "Organizational learning in educational institutions according to management - 2018", the general objective was to determine the differences in organizational learning in teachers of educational institutions of public, private and agreement management of Puente Piedra and Los Olivos.

The study is framed in a basic research modality, descriptive comparative - causal correlational type. It has a quantitative approach and non-experimental design. With a sample of 120 teachers, 40 teachers from public educational institutions, 40 teachers from private educational institutions and 40 teachers from educational institutions under agreement in the districts of Puente Piedra and Los Olivos. Validity was by expert judgment and reliability was Cronbach's Alpha. The organizational learning survey was used to collect the data according to its levels. The data procedure was carried out with SPSS software (version 23).

In the research it was confirmed that in the Kruskal-Wallis test, that the asymptotic significance is 0.000 ($p = 0.000 < 2$) that the results are less or equal should be understood that: There are significant differences in organizational learning in the three different educational institutions. Therefore, the null hypothesis H_0 was rejected, concluding that not all measures are equal, thus proving that: "There was a difference between organizational learning in teachers of public, private and agreement educational institutions of Puente Piedra and Los Olivos-2018".

Concluding that this result confirmed the general hypothesis that there was a difference between organizational learning in teachers of public, private and charter educational institutions of Puente Piedra and Los Olivos - 2018.

Keywords: ***Organizational learning, individual level, group level, organizational level, inter-organizational level.***

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha considerado como propósito definir en que forma la organización del aprendizaje en los maestros puede mejorar el logro de sus metas. Lo cual conlleva el apoyo personal, de la organización y entre organizaciones en sus agentes. Para ello es importante la colaboración y apoyo del directivo.

En el capítulo I, se encontró el estado del problema, estudios precedentes de tipo mundial y nacional, e hipótesis sobre el aprendizaje organizacional que abarco la teoría del sistema, relaciones humanas y aprendizaje organizacional en las escuelas y sus niveles; también como la adquisición y difusión del conocimiento y memoria organizativa. Enunciación del problema, argumentación, hipótesis y propósitos.

En el capítulo II, abarcó el plan del estudio, variables operacionalizadas, total de individuos investigados y mostrario, procedimientos y herramientas de recabación de información, validación y confiabilidad, procesamiento de estudio de información de datos, y matices de ética.

En el capítulo III, se observó el producto descriptivo de las tablas de la población de muestra como la cantidad de los encuestados según su sexo, edad, situación laboral, especialidad, grado de instrucción, cuantos años se laboran. También el porcentaje de los resultados según el nivel personal, de grupo, de organización y entre organizaciones, clase de gestión en educación, preguntas realizadas y prueba de hipótesis.

En el capítulo IV se halló el disentimiento que manifestó cada autor; en el capítulo V lo concluido; VI las admoniciones y el capítulo VII lo referido y por último el apéndice, el artículo científico, la matriz consistente, encuesta, certificado de validez, autorización de las instituciones educativas estatal, particular y de convenio y resolución.

1.1. Realidad problemática

Se ha observado modificaciones y transformaciones en educación, la cual está inmersa a la globalización que exige un compromiso a las instituciones educativas tanto de sus agentes internos y externos con la finalidad de cumplir los objetivos. Es así que, para la mejora de las escuelas, se considera el empleo del aprendizaje organizacional y sus dimensiones de estudios que se han realizado en diferentes países y en el Perú.

En Colombia la Constitución Nacional, Ley General de Educación y autonomía de territorio otorgada mediante Ley 715 – 2001 acudió a un modelo de modernización del estado, a razón del levantamiento del Plan Territorial de Formación docente (PTFD) en la cual conlleva un aprendizaje organizativo a modo de edificación social del reconocimiento al pedagogo y su desempeño profesionales para el mejoramiento de las escuelas y sus estudiantes. Dando un resultado de efectividad del 70% la cual promovió el trabajo armonioso, trabajo en equipo en la cual está constituido por el directivos, docentes, estudiantes y padres de la organización para poner al día y ahondar sus saberes, mejorando el ejercicio, logrando un mejor clima institucional que se manifiesta en una Colombia Unida y sólida.

En el país de Chile con la Ley 20.903 – 2016 para la formación docente se realizó el CPEIP, para evaluar la calidad y pertinencia de las instituciones. Con el propósito de fortalecer la competencia docente de su propio desarrollo profesional, contribuyendo y fomentando el trabajo colaborativo, de retroalimentación para el mejoramiento de la institución y con el fin de aportar al aprendizaje de todos sus estudiantes. Teniendo un resultado validado del 85% por parte de efectividad, superación, iniciativa que muestran las instituciones.

La renovación en la Educación Media Superior de México tuvo como propósito la elaboración de programas y planes en concordancia con la Norma General de Servicio Profesional Docente. En la cual involucró el trabajo del maestro y la gestión del plantel.

Promoviéndose su desarrollo personal, el trabajo en equipo, en la que enriquezca su propio aprendizaje, en la mejorar los resultados de los alumnos mediante de los cuatro propósitos de la educación propuesta por Jacques Delors para educar en media superior: Aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a convivir. Obteniendo una acogida del 92% por parte de las instituciones, directores, docentes; pues de esa manera se mejora la educación.

Precisamente en este nuevo contexto se presentó varios desafíos, al sistema educativo iniciando en las escuelas. Estos retos han obligado cambios necesarios y obligatorios: en gestión, configuración de organización, aplicación de la indagación, así como Tics. Pues lo que se busca es que cada miembro de la institución brinde su aporte de su conocimiento individual y eso fomentarlo a los demás para poder ir aprendiendo de unos a otros.

En estos los últimos tiempos se han ido implementándose cambios educativos en varios campos como el legal, laboral, curricular, pedagógico, administrativo, metodológico, y recursos pedagógicos. Es un anhelo hacer que en el país se dirija por sí sólo hacia lograr la calidad estandarizada admisible para diferentes entornos del país, que lo consideren también a nivel internacional. Se ha podido evidenciar que, en los centros de educación del estado, no se ha consolidado en proporción adecuada los logros, lo cual a su vez no consigue satisfacer las demandas de la sociedad. El mencionado cuestionamiento se ha avizorado y reunido en el segundo propósito del Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2006, p.41), al establecer cambios transformacionales en las entidades de educación básica hacia una organización real, innovadora y capaz de brindar educación adecuada y de calidad; que permita consolidar el fortalecimiento de las potencialidades de las personas y así contribuir con el progreso de la sociedad.

Se promulgo la ley N° 29944, ley de la reforma magisterial, la cual estableció el régimen laboral en los maestros del sector estatal, con la finalidad de dar mejores beneficios, estímulos y oportunidades en el crecimiento profesional de los docentes.

Teniendo aceptación de casi el 98% pues estimula a los directores y docentes puedan acceder a los beneficios económicos, mejores oportunidades de trabajo.

Así mismo la ley N° 29944, ley de reforma magisterial - MINEDU, mencionó que, a través de capacitaciones a directivos y subdirectores, se brindó una segunda especialidad con el propósito de fortalecer competencias y capacidades de los maestros y el mejoramiento de la institución educativa.

El MINEDU también ha colocado diferentes tipos de plataformas como PERUEDUCA, SIFODS teniendo un porcentaje del 85% la cual es utilizada por directores, docentes, auxiliares ya que es una plataforma gratuita, flexible, pertinente y oportuna. La cual permite el desarrollo profesional y mejores conocimientos.

Las unidades de gestión educativas locales (UGELES) y el área de gestión de la educación podrían convertirse en elementos articuladores mediante sus vías comunicantes que tienen como propósito compartir información valiosa y oportuna con toda la comunidad educativa a cerca de taller, capacitaciones, eventos científicos, tecnológicos y deportivos u otros para el logro de nuevos conocimientos e inter- aprendizaje de las instituciones educativas para luego realizar el efecto multiplicador con sus demás colegas.

Con el pasar del tiempo se realizó evaluaciones de desempeño directivo con RM N° 271-2018-MINEDU la cual tiene una aceptación del 96% por parte del directivo la cual se está evaluando con diferentes instrumentos con el propósito de que el directivo haya logrado los objetivos dentro y fuera de la institución con el apoyo de los planes de trabajo y los agentes internos y externos. También están siendo evaluados el desempeño docente con RM N° 371 - 2018 - MINEDU mostrando un porcentaje del 95% la cual están siendo evaluados con diferentes instrumentos el objetivo es que se estén cumpliendo las competencias en los estudiantes, los planes del aula y de la institución.

Con lo descrito anteriormente se evidencio que las instituciones educativas deberían transformarse pues le ayudarían para estos nuevos desafíos, no obstante escasean de componentes o medios que las transforme en entidades eficientes. Así pues, presentan preocupación en adaptarse a cambios en el actual ambiente territorial que demanda eficacia y cualidad a los centros educativos. De igual forma, necesitan dispositivos para instruirse en forma organizacional y las tentativas de variación y perfeccionamiento difíciles precisamente porque no se aprovecha el conocimiento ni la experiencia acumulada en las instituciones educativas. Este problema se observa y reconoce en la normativa legal, “Los cinco compromisos de gestión escolar” que regentan la dirección en las escuelas, con el propósito de afrontar las problemáticas (MINEDU, 2016, p. 18), de esta forma pretende promocionar un clima de institución favorable a conseguir una gestión institucional eficaz que permite que las vinculaciones entre sus integrantes sean propicias para la adecuación al cambio.

Esta situación y problema ya mencionado se reflejó en las instituciones donde se desarrolló esta investigación. Muchos colegios mostraron dificultades para adaptarse a los nuevos desafíos, careciendo del procesamiento con efectividad a transformación en el área, igualmente se desaprovecharon estas decisiones de modificación y mejora. Estos inconvenientes se reflejaron también en las instituciones donde se realiza esta institución donde se adolece de procesos institucionales para aprovechar los conocimientos y experiencias de sus docentes, asimismo se promueve muy poco el intercambio de experiencias con otras instituciones educativas del entorno. Al carecer de procesos de aprendizaje organizacional la gestión es poco eficaz, la innovación y creatividad institucional son procesos sin dirección adecuada y las iniciativas individuales y grupales es poco valorada y poco aprovechado. Estos elementos dificultan el surgimiento del aprendizaje organizacional que genera y permite integrar los niveles del aprendizaje organizativo individual, grupal, organizacional e inter-organizacional la cual busca desarrollar y mejorar sus capacidades dentro y fuera de la institución.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Al respecto, Garza, Araiza, Hernández y Amador (2016) en su estudio "*Relación entre los niveles de aprendizaje organizacional*", se realizó en México, presentó el objetivo aprendizaje personal, comunitario y de organización están relacionados. Se determinó elegir este estudio que es modelo descriptivo, con diseño de correlación; el poblamiento quedó conformado con 415 trabajadores del estado de Coahuila. El instrumento que se utilizó fue de cuestionarios para demostrar si existe relación en el aprendizaje. En conclusión, se determinó que existió vinculación relevante entre la forma de aprender personal, comunitaria y de organización; y que el aumento de la forma aprender personal incrementa también el aprender de forma comunitaria y de organización.

Castañeda (2014) presentó en su estudio: *Condiciones para el aprendizaje organizacional*. Cuyo propósito es el aporte del entendimiento en ciertas situaciones que facilitaron aprender en la organización, en concreto el papel de la civilización del aprendizaje, la configuración, la precisión de la estrategia y el apoyo de la organización. Así se utilizó un enfoque cuantitativo de 613 miembros de una institución estatal y dos empresas del sector privado, localizadas en Bogotá. Se determinó que aprender en forma de organización propicia situaciones importantes para la organización. Manifestando así que se considera un procesamiento creativo y para adquirir saberes en la organización, no será uno de tipo espontáneo, en lugar de ello necesita requisitos para facilitarlos.

Peroza (2014) en su estudio *Aprendizaje organizacional en el núcleo de Sure de la Universidad de Oriente, Cumaná, I Semestre de 2012*, que se ejecutó en Venezuela, en la cual su objetivo fue diseñar como diagnosticar como se logra la capacidad de aprender en la organización educativa superior. La indagación fue no experiencial, descriptiva. La muestra fue de 49 maestros de Ciencias y otra de 46 maestros de Humanidades y Educación. Se utilizó un interrogatorio acerca de Dimensiones de la Organización que Aprende. Se concluyó la no existencia de

diferencias significantes entre el aprendizaje de la organización de la muestra de la Escuela de Ciencia y de Humanidades y Educación.

Chavarría y Posada (2015) en la investigación: *El aprendizaje organizacional como herramienta de la gerencia educativa para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes*. Cuya finalidad fue analizar de diversas situaciones de aprender en organización. Tipo de investigación básica y diseño cuantitativo. En esta indagación se incluyó 80 colaboradores. Concluyo acerca de la cultura organizacional y sus factores en la misión, valores, creencias, normas, estilos de liderazgo en las organizaciones de la cual se utilizó los símbolos con correlación moderada ($r=0.79$), en la administración de educación; y los factores de la cultura organizacional empleada, genera resultados de una cultura evidente y apropiada al trabajo del profesor y administradores en la gerencia de las entidades educativas.

Casta (2014) mencionó en su estudio *Condiciones para el aprendizaje organizacional*. La finalidad que tuvo este trabajo de investigación fue de aportar para la comprensión en ciertas situaciones que permiten propiciar el aprender en instituciones, el tipo de indagación era básica y diseño no experiencial con corte transversal. Utilizó perspectiva cuantitativa a 613 entidades. Los resultados contribuyeron al aprendizaje organizacional. Esta investigación encontró que los procesos de aprendizaje organizacional guían a profesionales principalmente a focalizar el trabajo que impulse obtener y crear conocimiento de organización y contribuye a la labor investigativa incrementando la importancia de la organización en ese ámbito.

Antecedentes nacionales

Rocha (2014) mencionó en *Gestión del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas de la red N° 15 – UGEL N°1- San Juan de Miraflores – Lima 2013*. El objetivo era explicar administración de los directivos y la asociación que tiene el aprendizaje organizacional en la cual genera en el interior de las organizaciones estudiadas. Tuvo un diseño descriptivo correlacional, cuenta con un muestrario de 170 maestros de ocho organizaciones de educación. Las conclusiones manifiestan la existencia de correlación significativa y favorable entre la administración educativa del directivo y el aprender organizacional. También se descubrieron que existieron correlación con significancia en diferentes dimensiones de ambas variables de estudio.

Ramírez (2015) desarrolló el estudio *El aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*. Cuyo propósito fue mostrar la relación del aprendizaje organizacional y el desempeño docente. Tuvieron como perspectiva cuantitativa, diseño descriptivo de correlación. Consideró 74 maestros como población, el muestrario estuvo conformado por 32 maestros. Obtuvo en forma concluyente que el aprender en forma organizacional tuvo relación significativa en las dimensiones del desempeño del maestro en la institución investigada.

Cancapa (2016) desarrollo su tesis titulada es *Gestión educativa y la relación con el aprendizaje organizacional en los profesores*, realizó organizaciones de educación de lugares de condición marginativa de Juliaca, en Puno. Tuvieron como propósito el vínculo que existió entre la Gestión educativa en el aprendizaje organizacional, se empleó una metodología hipotética deductiva, de tipo descriptivo con correlación, de diseño no experiencial, transversa, en 75 maestros, la indagación concluyó que, si hay relación de la gestión educativa en el aprendizaje de organización, establecido un orden de 45.7%, así se validó la hipótesis principal anulándola hipótesis alterna.

Lázaro y Seminario (2015) en su investigación *Aprendizaje organizacional y motivación laboral de los docentes de la Red N°4 Cercado - Lima, 2014*. Cuyo objetivo planteó determinar la relación que existió entre el aprendizaje organizacional la motivación laboral en los maestros de la mencionada RED. Presentó una perspectiva cuantitativa, diseño no experiencial, de correlación. Como muestrario 120 maestros. La tecnología que utilizo es un sondeo de escala tipo Likert. Llegó a concluir que la relación tiene significancia entre el aprendizaje organizacional y la motivación laboral del maestro.

Según, Inche (2010) refiere en su investigación *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú*. Cuyo propósito fue determinar el capital intelectual y el aprender organizacional, permite mejorar la actuación organizacional. Tiene una muestra de 146 maestros de la UNMSM. Las conclusiones de este trabajo de investigación muestran que la esencia intelectual y sus componentes, capital personal y capital interrelacional universitario, en la cual tiene una valoración positiva en el aprender organizacional y en la estructura principal. También el estudio señala que el aprender organizacional aumenta resultados en la economía, determinando los conocimientos que están en cada persona, en el propio grupo y en el de la institución, y también en procesos de crear, de asimilar, de uso, así como de difusión de conocimientos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Concepto de aprendizaje organizacional

El término Aprendizaje organizacional tiene diferentes tipos de procesos como: retener, procesar, adquirir, crear, difundir los conocimientos dentro de una institución, con el propósito de mejorar mediante la experiencia. Pues se puede lograr a través de sus dimensiones: individual, grupal, organizacional e interorganizacional.

Para aproximarnos a este concepto presentamos diferentes conceptos de amplitud y profundidad de diferentes autores que explican y definen así.

Argyris y Schön (1978) Refiere que el aprendizaje organizacional es la capacidad que tuvieron para la creación, la organización, y procesamiento de la búsqueda en las organizaciones, que genero un nuevo conocimiento personal, de grupo, de organización e inter organizaciones, esto condujo a cimentar nuevas culturas que faciliten las condiciones para el desenvolvimiento de actuales capacidades, el diseño de novedoso productos y servicios, así como aumentar la oferta que existe y la mejora de procesos que se orientan a institucionalizarse. (P.55)

Estoy de acuerdo con el autor pues ahora en día nos piden que tengamos nuestros aliados estratégicos para cualquier tipo de eventualidad como (BAPE) Brigadas de autoprotección escolar iniciativa de la PNP, con soporte del gobierno y las escuelas. Cuya finalidad es asegurar el orden, la tranquilidad y seguridad de las actividades escolares.

Garzón y Fisher (2009) se refirió en la capacidad que tiene la organización en la creación, la organización y procesamiento de informaciones a partir de su fuente originaria, la cual genero actuales saberes individuales, en equipos, organizacionalmente e Inter organizacionalmente, dando origen a una nueva cultura facilitadora que permite acondicionar el desarrollo de nuevas capacidades, como el diseño de novedosos productos y servicios, incrementándola oferta que existe y la mejora del proceso que se orienta a al ser perdurable. (p. 249)

Puesto lo señalado en la cita anterior, las organizaciones escolares deben establecer procesos y mecanismos que las habiliten para aprender continuamente y generar conocimientos útiles para sus miembros y la organización en general. En este sentido Amponsem (1991) explicó “Los procesos de clasificación y comunicación del conocimiento individual se convirtió en un conocimiento organizativo. El conocimiento organizativo es asequible por todas las personas relevantes de la organización” (p.96). Se manifestó precisando que las organizaciones educativas deben capitalizar el conocimiento individual que tiene

cada individuo a fin de generar el conocimiento organizacional. Esta capitalización puede obtenerse mediante procesos de aprendizaje organizacional conducentes a generar conocimiento útil. En relación a estos procesos Di Bella, Nevis y Gould (1996) consideraron:

Que es la capacidad al interior de la organización que mantiene o mejora el desempeño fundamentado en la pericia. En esta acción está comprendida la obtención de conocimientos, así como desarrollar creativamente habilidades, compartir los saberes por medio de la divulgación a otras personas, así como también el empleo del conocimiento en diferentes situaciones de contexto. (p.363)

Según los autores los procesos descritos deben desarrollarse en las organizaciones educativas a fin de establecer mecanismos de aprendizaje organizativo, los mismos que podrían potenciar la gestión administrativa y pedagógica. Es decir, estos procesos aprovechan los saberes de las personas y agrupaciones para generar cambios con innovaciones, como señala Senge et al. (1995) con respecto al aprendizaje en organización es el sometimiento continuo a la comprobación de la experiencia en forma continua, además hace transformación de esta pericia en un saber que será asequible a la totalidad de la organización y adecuado al propósito principal. (p. 63).

Como se ha evidenciado el aprendizaje organizacional es un constructo que alude a procesos y mecanismos que permiten generar conocimiento valioso a partir de los individuos, grupos y sus continuas interacciones, desde esta perspectiva Nonaka, et al. (1996) consideró que el aprendizaje organizacional.

Es el procesamiento a través de él se organiza y amplifica el saber realizado por el personal y se concretiza formando el conocimiento de la organización. Este mecanismo se dará en una constante interacción comunitaria en el cual se da creación y se difunde una dinamización continua donde se produce y genera conocer una dinámica constante entre lo evidente y sobreentendido. (p.834)

Como se ha afirmado, en toda institución educativa se debe ampliar el conocimiento entre los agentes en las escuelas pues esto contribuye en los procesos de interacción, el cual permitirá crear y expandir el conocimiento para la mejora de la organización.

Bases teóricas del aprendizaje organizacional

En la actualidad se ha observado varios cambios en el sistema educativo ya sea tecnológico, es así que en las organizaciones que aprenden, y las relaciones humanas. La cual ha sido un tema de mucha importancia en como aprender en la organización de las escuelas, a través de los alcances teóricos y prácticos que realizan las instituciones educativas para la creación de los nuevos conocimientos.

Según muchos investigadores teóricos del aprendizaje organizacional se han referido a las instituciones educativas de cómo se debe de adquirir los conocimientos para ello se realizará a través de diferentes procesos con el fin de alcanzar la meta propuesta por cada institución. Esto generó los nuevos conocimientos y aprendizajes en la cual se otorgó a cada institución educativa la capacidad de adquirirlos y estar dispuestas a los cambios con el objetivo de generar competencias y una mejor calidad educativa.

Teorías de las organizaciones que aprenden

Se podría decir que la educación se ha convertido en la búsqueda y respuestas de la mejora, dentro y fuera de las escuelas. En la cual se convirtió en todo un desafío y demanda en las organizaciones. Con el propósito de adquirir, crear y difundir el conocimiento del aprendizaje. Necesitando ser organizaciones inteligentes. Al respecto Senge (2000) mencionó que “las organizaciones que cobraron excelencia en el futuro, sería las que manifiesten como se aprovecharía la capacidad de aprendizaje de la persona en todos los niveles de la organización” (p.236). Se puede comentar, que las instituciones educativas que estuvieron dispuestas al cambio; son aquellas personas que expandieron su conocimiento con los demás para que de esta manera cumplieran con la visión y misión.

Según Palacios (2000) se refirió que “las organizaciones inteligentes, son aquellas con la capacidad de crear, desarrollar, difundir y explorar el conocimiento para aumentar su capacidad innovadora y compatibilidad” (p21). El autor reconoció que cualquier institución educativa tiene la capacidad de desarrollarse y potenciar si crea y mantiene procesos para generar conocimientos. Asimismo, Choo (1998) señaló que “la organización inteligente es como aquella que está preparada para integrar eficientemente el conocimiento, la creación de conocimiento y la toma de decisiones” (p.12). Manifestó, que cualquier organización educativa podría ser una organización inteligente si potenciarían a su personal para que de esa manera se encuentren preparados para cualquier eventualidad.

Teoría de sistemas

Toda organización y especialmente las organizaciones educativas son sistemas que requieren procesos articulados e integrados para desarrollar sus funciones y cumplir sus metas. Por ello es necesario comprender a las organizaciones educativas desde la figura en la teoría de los sistemas. Al respecto Castillo (2013) señaló que es un conjunto constituido entre sí, cuyá interacción se requirió de la responsabilidad y cumplimiento de cada uno de sus integrantes para el logro de sus objetivos. En este enfoque tuvo elementos y categorías para el logro de sus metas y recomendaciones en el desempeño de sus integrantes frente al cambio, la habilidad de conservar la prudencia frente a los problemas. Castillo sostuvo que todo sistema se prepara de una entrada, por medio de reformas, en la que mayormente el tiempo vuelve a esquematizar la organización. (p.98)

Las instituciones educativas tendrían que ser responsable en obtener resultados favorables en la cual deberán utilizar diferentes estrategias articuladas e integradas de sus componentes y su relación con el entorno que conlleven al objetivo en común de la organización. Desde esta perspectiva Bertalanffy (1976) explicó que el enfoque global que definió la organización tal a un plan que cambio teniendo en cuenta el medio y la técnica. Añadiendo asimismo singularidades en una organización, como incorporación dinámica o sociedad, viniendo ser entendimientos de formas de integrar, desarrollar, diferenciar labores, consiguiendo

ordenamiento jerarquizado, con propiedad, actuando inspeccionando y optimizando la competencia. (p.49).

Las instituciones educativas tienen que estar a la par con las nuevas innovaciones de las TICs de ahora en día para la transformación y requerimiento de la organización.

Teorías de las relaciones humanas

El aprendizaje organizacional tiene como núcleo a las interacciones humanas en la organización. Las relaciones humanas positivas y dinámicas potencian significativamente los procesos de aprendizaje organizacional, por ello es importante revisar conceptualmente el concepto de aprendizaje organizacional desde hipótesis de interacciones personales. Es así como, Mayo (citado por Ramos, Enith y Gómez 2007) estableció los siguientes principios elementales:

La Integración y el comportamiento social:

Resalto el trabajo cooperativo y el compromiso que se asume al trabajar de modo conjunto.

Las recompensas y sanciones sociales:

Indico que las personas actúan con más énfasis cuando hay recompensas o sanciones.

Los grupos informales:

Se contraponen a la organización legal establecida por la dirección; Constituyen una fuerza importante en la organización.

El contenido del cargo:

Hizo referencia a que el empleado se siente motivado si el cargo enriquece su trabajo o por el contrario lo causa monotonía.

Los aspectos emocionales:

Estos aspectos indicaron las interrelaciones entre personas y la acción de cooperar son fundamentales para eludir enfrentamientos y estabilizar las agrupaciones iniciales.

Estilo de supervisión:

Indico que el estilo directivo puede influir positiva o negativamente en los empleados. (p.310)

Aprendizaje organizacional en las escuelas

En este acápite se describirán y conceptualizar los procesos, aspectos o dimensiones del aprendizaje organizacional en el ámbito educativo.

Dimensiones del aprendizaje organizacional

Para Senge 1992 (citado por Gairin p. 165-166). El aprendizaje organizacional presenta los siguientes niveles.

Nivel Individual

Los administradores requirieron dar todo en cuanto a ello facilitaron el nuevo aprendizaje y sus capacidades, preceptos y valores con los cuales las personas consigan aumentar sus particulares pericias y aptitudes, es debido a ello que contribuyo a edificar competencias principales en la organización.

Desarrollaron un “dominio personal” al autorizar y permitir ensayar y explorar en relación de sus necesidades, acrecentando el valor por su trabajo, y el entendimiento de su involucramiento en las actividades que realiza por medio de esquemas mentales.

Senge refiere; que las escuelas deben facilitar el aprendizaje e incrementar sus propias habilidades y destrezas de cada uno de sus miembros para un logro común de sus objetivos y de la institución.

Nivel Grupal

Los directivos deben fomentar el surgimiento de muchos tipos de agrupaciones, así como, agrupaciones auto dirigidas o multifuncionales, a fin de socializar la variedad de destrezas y habilidades en la solución de problemas. Las agrupaciones lograr que exista concordancia entre sus integrantes y la organización.

Como cita el investigador autor es importante que el aprendizaje en grupo en la cual se consideró el conocimiento de cada uno de sus integrantes para el logro dentro de la institución.

Nivel Organizacional

Los administradores pudieron incentivar los saberes por medio de la estructuración e ilustración apropiada. Así como organización facilitara o inhibirá relación Inter agrupación y brindara solución al problema.

La cultura ejecuta un poderoso dominio acerca de los saberes de aprender para la promoción de una "Visión compartida", además posibilito conseguir una referencia o arquetipos mentales con los cuales constituye un entorno en donde se halan las dificultades y oportunidades, incluyendo convicciones y conocimientos axiológicos que establecieron un modelo de vinculaciones tanto interior y exterior.

Nivel inter-organizacional

Son las relaciones que se establecieron con otras organizaciones. Esto propicio a logre una mejora en la eficiencia al poner límites a destrezas diferentes. La organización demuestra mejora para aprender en cooperación con sus abastecedores y distribuidores para hallar renovadas y optimas situaciones de manejo de ingreso y salida del proceso.

El autor manifiesta, que este aprendizaje se da con el apoyo de otras instituciones en la cual permitió a cada integrante mejorar eficazmente para la mejora y bienestar de la institución.

Fases del procesamiento de aprendizaje organizativo

En las organizaciones educativas existen diferentes procesos relacionados con el aprendizaje organizacional los mismos que ayudarán a transformar a las organizaciones para logro de sus metas. Estos procesos son: adquisición del conocimiento, divulgación del conocimiento de los saberes y su empleo en la memoria organizativa.

Adquisición del conocimiento

Según Nonaka (1995) refiere que en una economía en la cual la certeza es la inseguridad, lo preferible es lograr prerrogativas competitivas durables en el conocimiento. (p. 12). Según el autor es importante identificar el proceso generador del conocimiento y su utilización en beneficio de la organización. En relación a esta idea Bolívar (2000) explicó que los saberes en una institución educativa proceden de:

Conocimiento obtenido de forma individual. El docente como individuo tienen adquiridos saberes de contenido, pedagógicos, y didácticos obtenidos desde su inicio de formación y su praxis. Estos son un potencial de aprovechamiento para la institución toda vez que tenga interiorizado las estructuras de aprendizaje con la cual el saber individual sea posible que se convierta en saber institucional. (p. 150) El autor manifiesta que cada docente tiene un conocimiento adquirido por sí mismo a través de sus experiencias en la cual la institución debe de aprovechar las destrezas y habilidades que poseen sus docentes para poder así convertirlo en un aprendizaje institucional.

Difusión del conocimiento y su utilización

Las informaciones y los alcances deben de ser de forma oportunamente a toda la comunidad educativa con el propósito de la ejecución de sus labores, al respecto Bolívar (2000) enuncia que es considerado el procesamiento que permite que se divulgue y oriente la indagación y los saberes, de tal forma llega a la persona adecuada en el instante y emplazamiento y forma adecuados. Así que la repartición amplificada de saberes puede crear diferentes resultados favorables; el aprender de la organización llega a conseguir institucionalizarse y se hace frecuente, es más posible la restauración de la comunicación y los saberes, y da origen a información actual. El propósito se difundió apropiadamente, los saberes se difunden y se comparten con facilidad los conocimientos importantes para la organización y el trabajo de sus integrantes en forma individual y grupal. (p. 149)

Según el autor en este proceso se difundió y orientó los conocimientos para el mejoramiento del trabajo en equipo, en la cual fomento y facilito el aprendizaje organizacional.

Memoria organizativa

Está vinculada con el procesamiento de codificación de la información, como también de recuperarlos y utilizarlo positivamente compartiendo con nuestros demás colegas. Sobre estos procesos Bolívar (2000) explicó que se pudo lograr que una organización logre tener una memoria propia con el apoyo de sus integrantes. Mencionado en la memoria individual es muy susceptible a los cambios, que hacen uso de su fragilidad y sensibilidad, las organizaciones requirieron procesamientos para conseguir, conservar, guardar, recobrar y emplear experiencias, información, conocimiento o vivencias. De esta forma la memoria organizativa contribuyo a generar personalidad y sentido a la organización, creando situaciones propias para nuevos aprendizajes. (p. 97)

Estoy de acuerdo con el autor en la cual cada persona e institución tiene una memoria que es propia que puede adquirir, recuperar y difundir conocimiento en beneficio de la institución y esto da a lugar a un nuevo conocimiento e identidad.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje organizacional en los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel individual en los maestros de los centros educativos de gestión pública y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018?

Problema específico 2

¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel grupal en los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018?

Problema específico 3

¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018?

Problema específico 4

¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel inter organizacional en los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018?

1.5 Justificación del estudio

El estudio de tesis como el producto del esfuerzo por cooperar en la comprensión de los rangos en el aprendizaje organizacional, en centros de educación pública, privada y por convenio.

Justificación práctica

Las conclusiones de esta tesis ayudaron a visualizar de forma comparativa cada institución educativa, pública, privada y por convenio en el aprendizaje organizacional de cada docente, el cual será el objeto de estudio, así como observar y analizar. Los resultados permitieron que las instituciones educativas mejoren los procedimientos, en los aprendizajes, asimismo, apporto en situaciones importantes para asumir resoluciones tanto en el interior como en el exterior.

Justificación teórica

En las últimas décadas diferentes investigadores han tratado en lo posible acercarse a la comprensión de sus niveles de aprendizaje organizacional: individual, grupal, organizacional, interorganizacional. Pues estos conceptos han sido abordados en un nuevo contexto globalizado, del conocimiento y las nuevas demandas sociales, Asimismo, el desarrollo del AO permitirá visualizar a través de teorías y prácticas los procesos de las instituciones educativas. La importancia que tiene el aprendizaje en cada individuo y su aporte como conocimiento institucional.

Justificación metodológica

El estudio presentó un enfoque cuantitativo de metodología, tecnología, procedimientos y herramientas empleados en la investigación debido a la validez y confiabilidad. Al respecto del método, la indagación admitió la conducción en teoría y praxis en la cual contribuyó en el aprendizaje organizacional de las entidades educativas como en cada uno de sus miembros de la institución. Tiene una variable y sus dimensiones están distribuidos en el cuestionario según su nivel de aprendizaje individual, grupal, organizacional y interorganizacional mediante la valoración por Likert.

Justificación epistemológica

En este estudio comprende aportes otorgados por autores los cuales han brindado diferentes teorías de investigación científica. Tiene como instrumento un cuestionario que han sido abordados desde el enfoque cuantitativo.

Justificación social

Esta investigación se sustentó que a través de diferentes teorías que afirman el producto que pueden ser utilizadas en las diferentes instituciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general:

Existen diferencias entre el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018

Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel individual en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Hipótesis específica 2

Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel grupal en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Hipótesis específica 3

Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Hipótesis específica 4

Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel inter organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente y Los Olivos – 2018

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar las diferencias en el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel individual en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Objetivo específico 2

Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel grupal en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Objetivo específico 3

Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Objetivo específico 4

Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel inter organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, por convenio y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Esta indagación tuvo como diseño no experiencial que se caracteriza puesto que se realizó, sin manejar deliberadamente las variables. Según Kerlinger (1979) menciona que la indagación no experiencial es aquella que la cual no es posible de manipulación de sus variables o aleatoriedad de los sujetos investigados o situaciones que se presentan. (p. 116).

Podemos decir que el autor busca que no se manipule ningún dato, para que, de esa manera, se pueda comprobar datos más exactos. La cual se observó en las diferentes instituciones educativas.

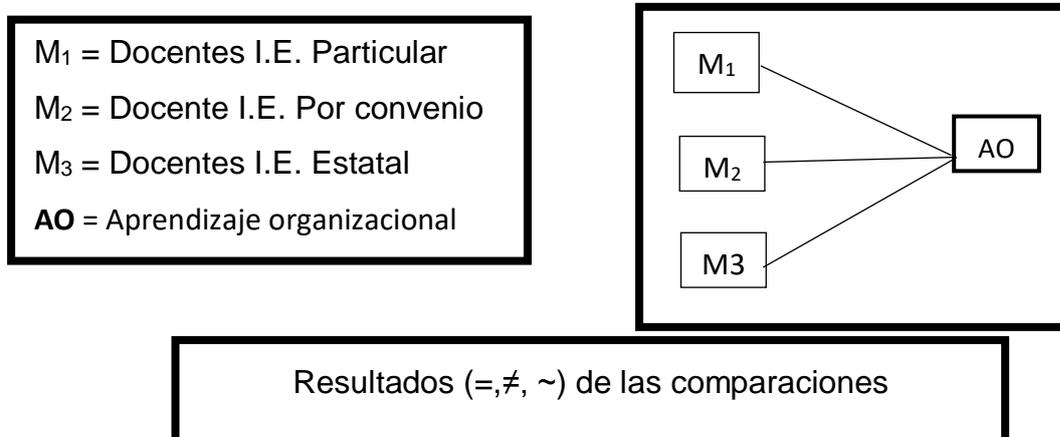
Esta investigación conto con un variable aprendizaje organizacional comprende las dimensiones de nivel individual, nivel grupal, nivel organizacional, nivel interorganizacional.

Según Hernández et al (2003) la investigación correlacional presenta como finalidad la evaluación de la relación entre ideas, categorías o variables

Descriptivo – comparativo

Examinar como existe diferencia de la variable aprendizaje organizacional tanto en docentes en entidades de educación pública, privada y por convenio.

El diseño corresponde al siguiente esquema



2.2. Variable operacionalización

A decir de Senge et al. (1995) el aprendizaje organizacional será supeditarse a la verificación experiencial continua, y trastocar esa práctica en un discernimiento que sea asequible al total ordenamiento, y congruencia a su finalidad principal. (p.63)

Tabla 1

Operalización de la variable: Aprendizaje Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Nivel individual	Habilidades y destrezas	1 – 2 – 3 -4	Escala Likert (5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Raramente (1) Nunca	Óptima: 125 – 170 Regular: 79 – 124 No óptima: 34 - 78
	Dominio personal	5 – 6 – 7 - 8		
	Construir competencias	9 -10 - 11		
Nivel grupal	Equipos dirigidos	12 – 13 – 14 -15		
	Promueve aprendizajes	16 – 17		
	Equipos Multifuncionales	18 – 19		
Nivel organizacional	Estructura y cultura	20 – 21 – 22 – 23 – 24		
	Promueve aprendizajes	25 – 26 – 27 – 28 -29		
Nivel interorganizacional	Efectividad	30 - 31		
	Aprendizaje explorativo	32 – 33 - 34		

Adaptado de Manuel Alfonso Garzón Castrillón (2010)

Tabla 2

2.3. Población y muestra

Según Carrasco (2009) definió que la población es una conjunción de todos los elementos que correspondieron al medio donde se realizó la investigación. (p.236).

Estuvo constituida por maestros del nivel inicial, primaria y secundaria de las diferentes organizaciones educativas de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos

Instituciones educativas publica privada y por convenio de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos - 2018

N°	Institución Educativa	Distrito	N° Docentes de la IE	Docentes encuestados
1	I.E. Particular Ciencias Siglo XX	Puente Piedra	45	40
2	I.E Fe y Alegría N° 12	Puente Piedra	68	40
3	I.E. N° 3080 "Perú Canadá"	Los Olivos	70	40
Total			183	120

Según Hernández, et al, 2003 menciona que las muestras no probabilísticas, se denominan muestras dirigidas, y comprenden un procesamiento de selección informal. Se emplean en muchos estudios de investigación, y permiten hacer inferencias acerca de la población. (p. 326)

Criterio de inclusión

La encuesta incluye a los maestros:

- Del nivel inicial, primaria y secundaria de EBR.
- De las instituciones educativas pública, privada y por convenio

Criterio de exclusión

La encuesta excluyó a los docentes:

- Docentes que no desearon ser encuestados
- Instituciones educativas parroquiales, cristianos, evangelistas

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

-

Empleando técnica de encuesta, según Carrasco (2013) haciendo referencia se refirió que los cuestionarios radican en contar con hojas que contienen una serie en orden y en concordancia a las preguntas que se formularon, con claridad, precisión y objetividad, serán desarrolladas de igual modo” (p.18).

-

En el presente estudio se manejó en encuestas con escalas tipo Likert, se representó en las fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento que mide el aprendizaje organizacional

Nombre : Cuestionario el aprendizaje organizacional en instituciones educativas de Puente Piedra y Los Olivos

Autor : Adaptado de Manuel Alfonso Garzón Castrillón (2010)

Año : 2018

País : Perú

Contenido : Se elaboró un cuestionario tipo Likert con un total de 34 ítems, distribuido en 4 dimensiones: nivel individual, nivel grupal, nivel organizacional, nivel interorganizacional. Se utilizó la escala: Muy frecuentemente (5), frecuentemente (4), ocasionalmente (3), raramente (2), nunca (1).

-

Validez del instrumento

Según Carrasco (2013) se refirió que un instrumento es válido cuando, se debe de valorar lo que es, esto refiere a que permite obtener datos que se requiere conocer. (p.336). El cuestionario aplicado fue sometido a juicio de peritos para definir la validez del contenido la cual evaluará, medirá y comparar las dimensiones del AO de los maestros de los diferentes centros educativos.

-

Tabla3

Validación de juicio de peritos

▪

N°	Experto	Aplicable
Perito 1	Dr. Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
Perito 2	Dr. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
Perito 3	Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable

▪

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, (2010) mencionó que la confiabilidad que tiene un instrumento de medición, en la cual se refirió al nivel que empleó repetido al mismo sujeto u objeto ocasiona resultados semejantes. (p.200).

▪

Determinó fiabilidad del test de aprendizaje organizacional teniendo en cuenta las dimensiones: nivel personal, nivel grupal, nivel organizacional, nivel interorganizacional.

▪

Para la prueba piloto se seleccionó 33 docentes de las cuales fueron 11 profesores de institución educativa pública, 11 profesores de institución educativa privada, 11 profesores de institución educativa por convenio de los distritos de Puente Piedra y los Olivos, empleándose prueba de Alfa de Cron Bach, a final el analice de la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

▪

Hernández et al (2010) mencionó que el coeficiente de alfa de Cronbach es la medición de la consistencia interna de un instrumento. (p.208)

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	34

En la imagen se pudo constatar que existe coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,709 el mostrario ha sido realizado a través de un cuestionario conformado por 34 ítems de la variable aprendizaje organizacional.

2.5 Métodos de análisis de datos

El estudio empleó un análisis descriptivo comparativo de los datos y las reiteraciones que se utilizó en el software Excel. Se verificó la hipótesis que se empleó el software estadístico SPSS 20 y la regresión logística ordinal que se utilizó para la prueba de hipótesis.

En este proceso se empleó una muestra de 120 profesores, encuestando a 40 profesores en los tres centros educativos de los tres niveles de la EBR de los distritos de Puente Piedra y los Olivos, en los cual se aplicó teniendo el propósito de recabar información relacionada al AO y sus dimensiones.

Se verificó la hipótesis que utilizó en la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis que es la más apropiada para estadísticas comparativas.

2.6. Aspectos éticos

En este estudio se mostró la consideración de los matices éticos que son fundamentales cuando se labora con personas. En merecimiento a lo indicado, para el sostenimiento de la indagación se solicitó el consentimiento de los directivos de cada institución según la gestión encuestada: pública, privada y por convenio, la

cual la muestra ha sido los docentes de cada gestión y se contó con su autorización para encuestar.

El resultado de cada encuesta realizada a cada docente se mantuvo en estricta confiabilidad y no se empleó para ningún otro propósito diferente a la investigación.

Las repuestas de los cuestionarios realizados a los docentes fueron codificados y de anonimato a cada uno.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Resultados de los preceptores mujeres y hombres de los centros educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada *Sexo de los docentes						
			IE por			Total
			IE pública	convenio	IE privada	
Sexo	Femenino	recuento	29	26	29	84
		% del total	24,2%	21,7%	24,2%	70,0%
	Masculino	recuento	11	14	11	36
		% del total	9,2%	11,7%	9,2%	30,0%
total		recuento	40	40	40	120
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

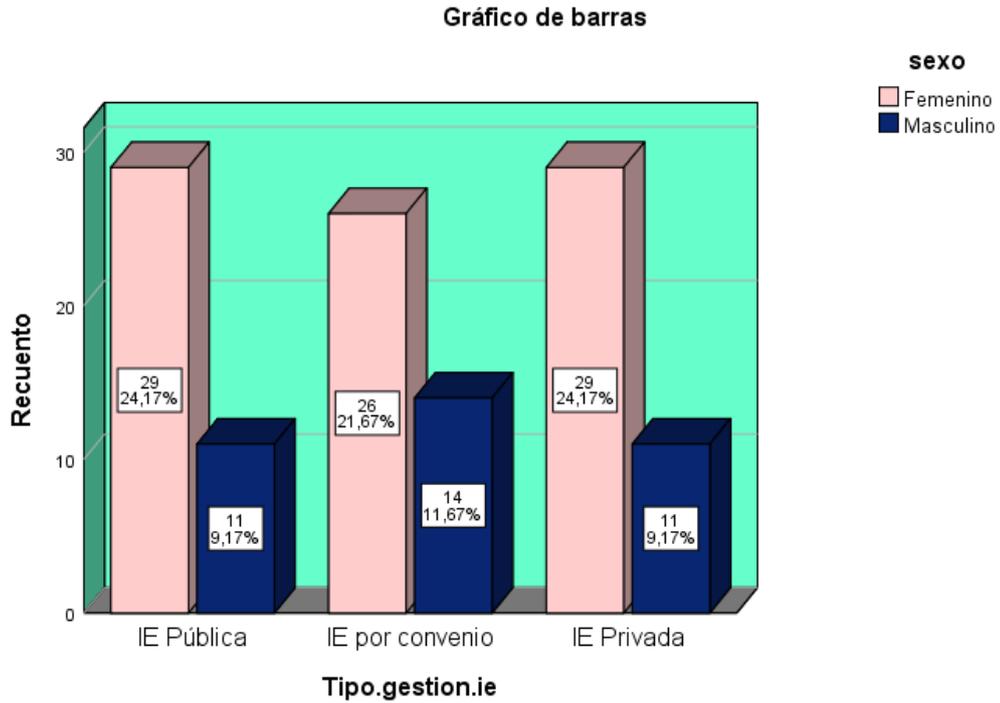


Fig 1. Gráf. de barras comparativas de docentes mujeres y hombres de los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros en los diferentes centros encuestados. Se observó que en la institución pública fueron encuestados 29 mujeres y 11 varones. De la institución educativa por convenio fueron encuestados 26 mujeres y 14 varones. De la institución educativa privada 29 mujeres y 11 varones

Tabla 6

Resultados de las edades de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada edad * Edad de los docentes						
			IE por			Total
			IE pública	convenio	IE privada	
Edad	20 A 30 años	Recuento	1	1	9	11
		% del total	0,8%	0,8%	7,5%	9,2%
	31 A 40 años	Recuento	6	11	26	43
		% del total	5,0%	9,2%	21,7%	35,8%
	41 A 50 años	Recuento	8	11	5	24
		% del total	6,7%	9,2%	4,2%	20,0%
	51 A 60 años	Recuento	20	12	0	32
		% del total	16,7%	10,0%	0,0%	26,7%
	61 A MÁS años	Recuento	5	5	0	10
		% del total	4,2%	4,2%	0,0%	8,3%
	Total	Recuento	40	40	40	120
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

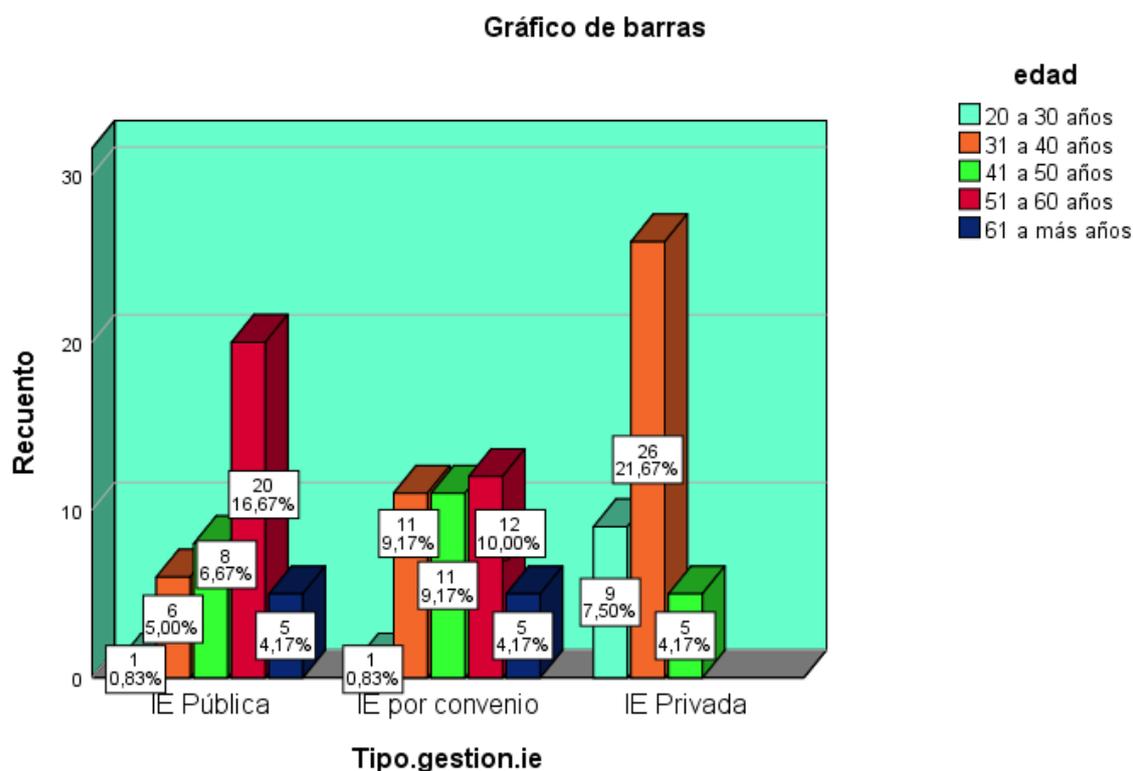


Fig 2. Gráf. de barras comparativas de las edades de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros en los diferentes centros encuestados. Mostraron que en la institución pública hay 1 docente con menos de 30 años, 6 docentes entre los 31 a 40 años, 8 maestros entre 41 y 50 años, y en su mayor porcentaje 20 maestros entre los 51 a 60 años y 5 docentes que tienen más de 61 años. De la institución educativa por convenio hay 1 docente entre los 20 a 30 años, 11 docentes entre 31 a 40 años, 11 maestros entre 41 a 50 años, 12 maestros entre los 51 a 60 años y 5 docentes con más de 61 años. De la institución educativa privada hay 9 docentes entre los 20 a 30 años teniéndose el índice más alto entre las otras dos instituciones, 26 docentes entre los 31 a 40 años siendo el índice más alto de las otras dos instituciones, 5 docentes entre los 41 a 50 años y no habiendo ningún docente con más de 51 años de edad.

Tabla 7

Resultados de la condición laboral de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada *Condición laboral						
			IE pública	IE por convenio	IE privada	Total
Condición Laboral	Contratado	Recuento	7	19	40	66
		% del total	5,8%	15,8%	33,3%	55,0%
	Nombrado	Recuento	33	21	0	54
		% del total	27,5%	17,5%	0,0%	45,0%
Total		Recuento	40	40	40	120
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

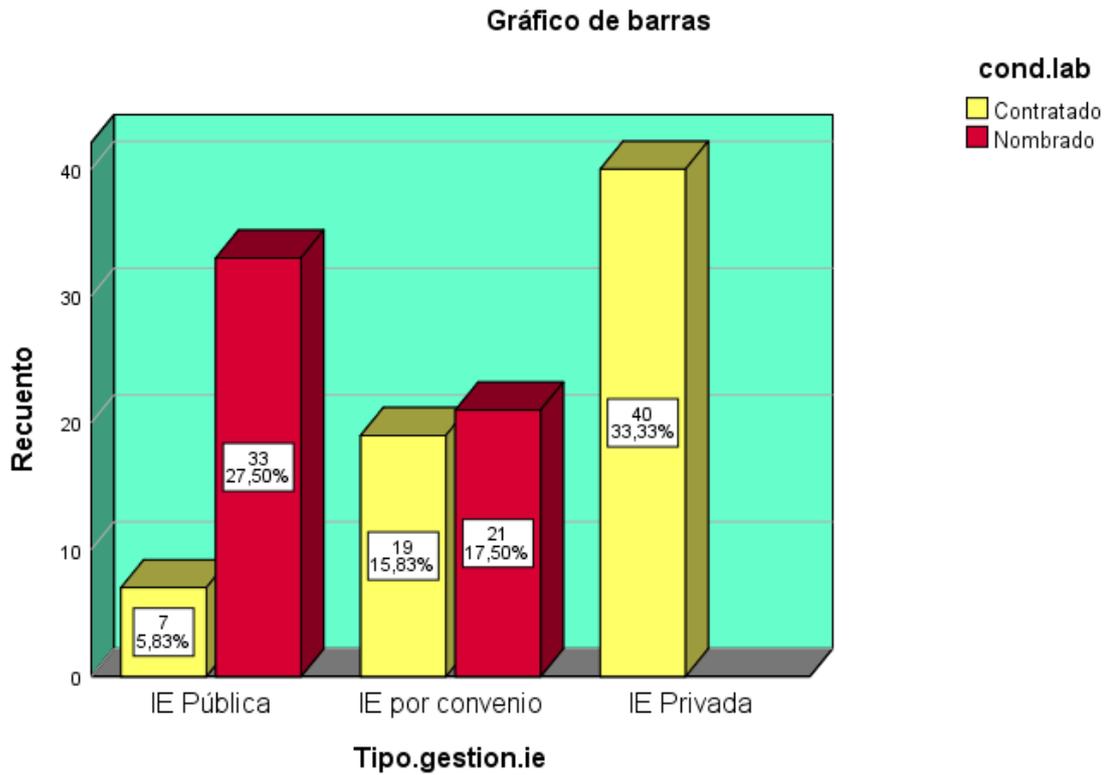


Fig 3. Gráf. de barras comparativas de la condición laboral de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros en los diferentes centros encuestados. Encontraron que en la institución pública existen 7 docentes contratado, y teniendo el índice más alto de las otras dos instituciones con 33 docentes nombrados. De la institución educativa por convenio existen 19 contratados y 21 nombrados. De la institución educativa privada solo existen docentes contratados.

Tabla 8

Resultados del nivel inicial, primaria y secundaria de los maestros de los centros educativos educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada *Especialidad de los docentes						
			IE pública	IE por convenio	IE privada	Total
Especialidad	Inicial	Recuento	9	4	9	22
		% del total	7,5%	3,3%	7,5%	18,3%
	Primaria	Recuento	13	13	18	44
		% del total	10,8%	10,8%	15,0%	36,7%
	Secundaria	Recuento	18	23	13	54
		% del total	15,0%	19,2%	10,8%	45,0%
Total		Recuento	40	40	40	120
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

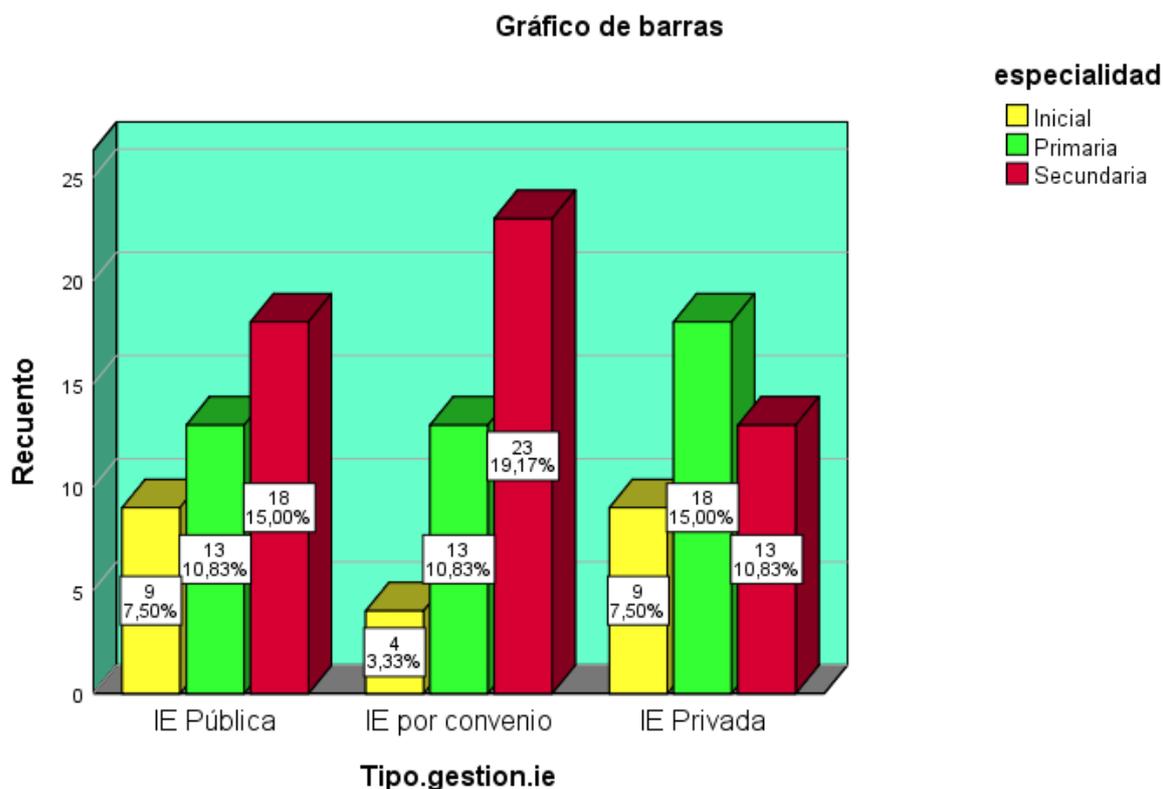


Fig 4. Gráf. de barras comparativas de los niveles de inicial, primaria y secundaria de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros en los diferentes centros encuestadas. Se observó que en la institución pública fueron encuestados 9 docentes de inicial, 13 docentes de primaria y 18 docentes de secundaria. De la institución educativa por convenio fueron encuestados 4 de inicial, 13 de primaria y 23 de secundaria siendo este último los docentes más encuestados. De la institución educativa privada fueron encuestados 9 docentes de inicial, 18 docentes de primaria y 13 docentes de secundaria.

Tabla 9

Resultados del grado de instrucción de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada *Grado de instrucción						
			IE pública	IE por convenio	IE privada	Total
Grado de Instrucción	Estudiante	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Titulado	Recuento	29	27	34	90
		% del total	24,2%	22,5%	28,3%	75,0%
	Maestría	Recuento	11	13	2	26
		% del total	9,2%	10,8%	1,7%	21,7%
Total		Recuento	40	40	40	120
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

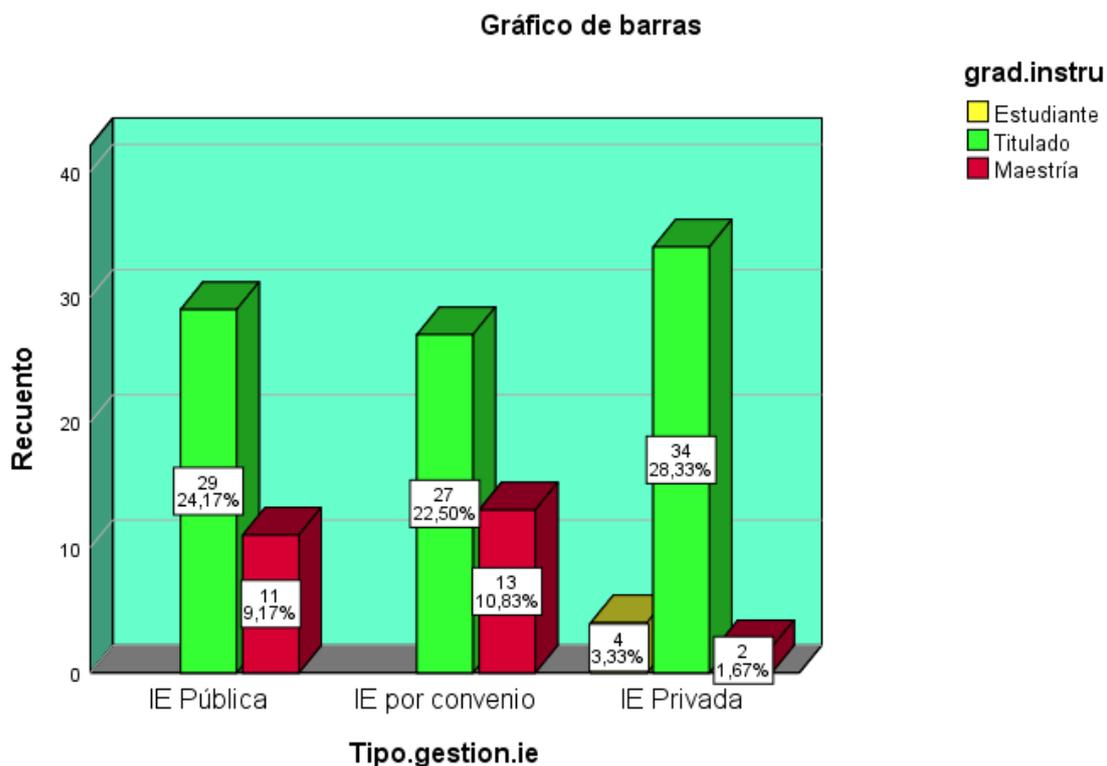


Fig 5. Gráf. de barras comparativas del grado de instrucción de los docentes de los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública existen 29 docentes con título y 11 docentes con maestría. De la institución educativa por convenio existen 27 docentes con título y 13 docentes con maestría teniendo el que tiene más grado de instrucción. De la institución educativa privada es la única que tiene 4 estudiantes desempeñando el papel de docente, tiene 34 con título y siendo también este último el más bajo con 2 docentes con maestría.

Tabla 10

Resultados del tiempo laboral de los maestros de los centros educativos particular, estatal y por convenio.

Tabla cruzada *Permanencia en la institución educativa							
			IE Pública	IE Por convenio	IE Privada	Total	
Años en la IE	Menos de 1 año	Recuento	5	2	13	20	
		% del total	4,2%	1,7%	10,8%	16,7%	
	1 a 3 años	Recuento	5	12	21	38	
		% del total	4,2%	10,0%	17,5%	31,7%	
	4 a 6 años	Recuento	3	4	5	12	
		% del total	2,5%	3,3%	4,2%	10,0%	
	7 a más años	Recuento	27	22	1	50	
		% del total	22,5%	18,3%	0,8%	41,7%	
	Total		Recuento	40	40	40	120
			% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

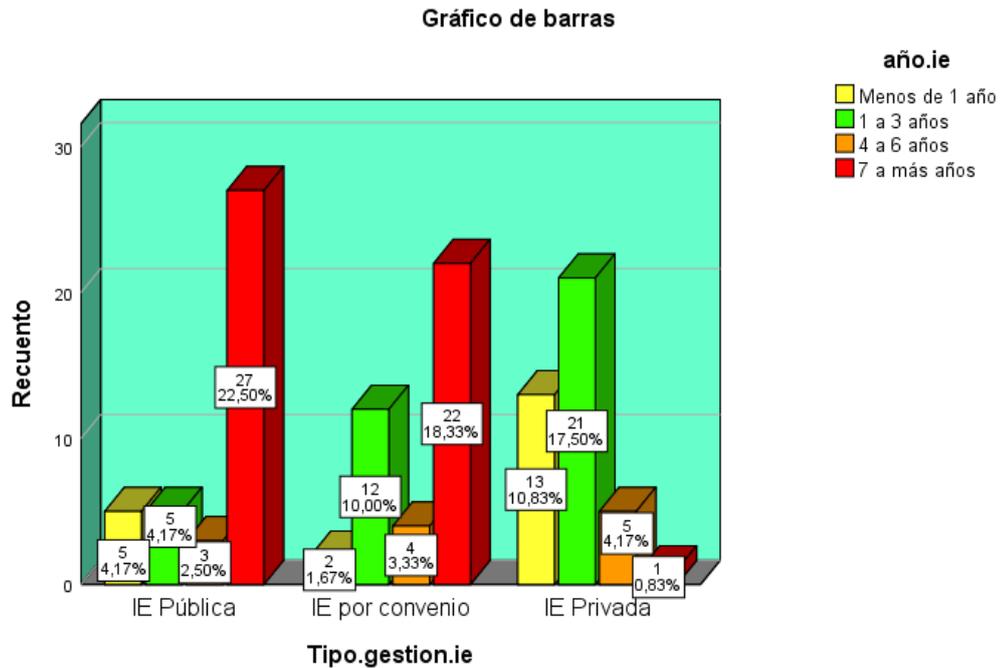


Fig 6. Gráf. de barras comparativas del tiempo laboral de los maestros de los centros educativos particular, pública y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública hay 5 docentes que tienen menos de 1 año, 5 docentes que tienen de 1 a 3 años en la institución, 3 docentes que tienen de 4 a 6 años y teniendo este último el índice más alto con 27 docentes con más de 7 años en la institución. De la institución educativa por convenio hay 2 docente con menos de 1 año, 12 docentes que tienen de 1 a 3 años, 4 docentes que tienen 4 a 6 años y 22 docentes que tienen más de 7 años en la institución. De la institución educativa privada tiene este el más alto con 13 docentes con menos de 1 año en la institución, 21 docentes que tienen de 1 a 3 años en la institución, 5 docentes que tienen de 4 a 6 años en la institución y siendo este último con 1 solo docente que tiene más de 7 años.

Tabla 11

Resultados de los docentes encuestados por los centros educativos particular, estatal y por convenio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	IE Pública	40	33,3
	IE Por convenio	40	33,3
	IE Privada	40	33,3
	Total	120	100,0

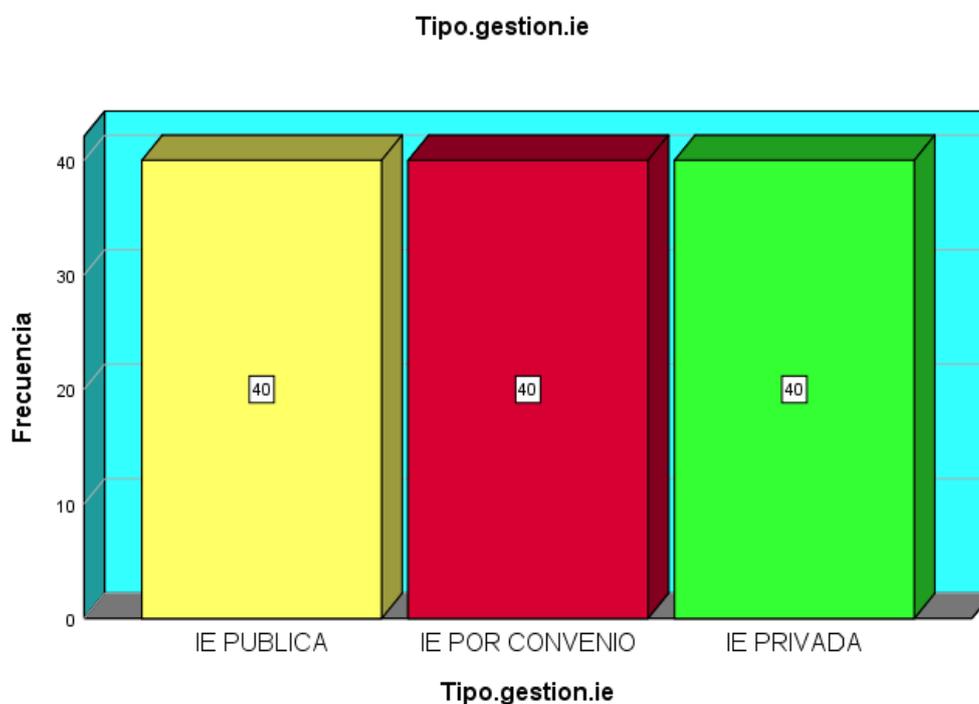


Fig 7. Gráf. de barras de maestros encuestados por los centros educativos particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Podemos observar que en la institución pública fueron encuestados 40 maestros. En la institución educativa por convenio fueron encuestados 40 docentes y en la privada también fueron 40 encuestados.

Tabla 12

Resultados de la variable del aprendizaje organizacional de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Tabla cruzada *Aprendizaje organizacional						
						Total
			Óptima	Regular	No óptima	
Tipo.gestion. ie	IE Pública	Recuento	7	19	14	40
		% del total	5,8%	15,8%	11,7%	33,3%
	IE Por convenio	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	IE Privada	Recuento	6	24	10	40
		% del total	5,0%	20,0%	8,3%	33,3%
Total		Recuento	33	63	24	120
		% del total	27,5%	52,5%	20,0%	100,0%

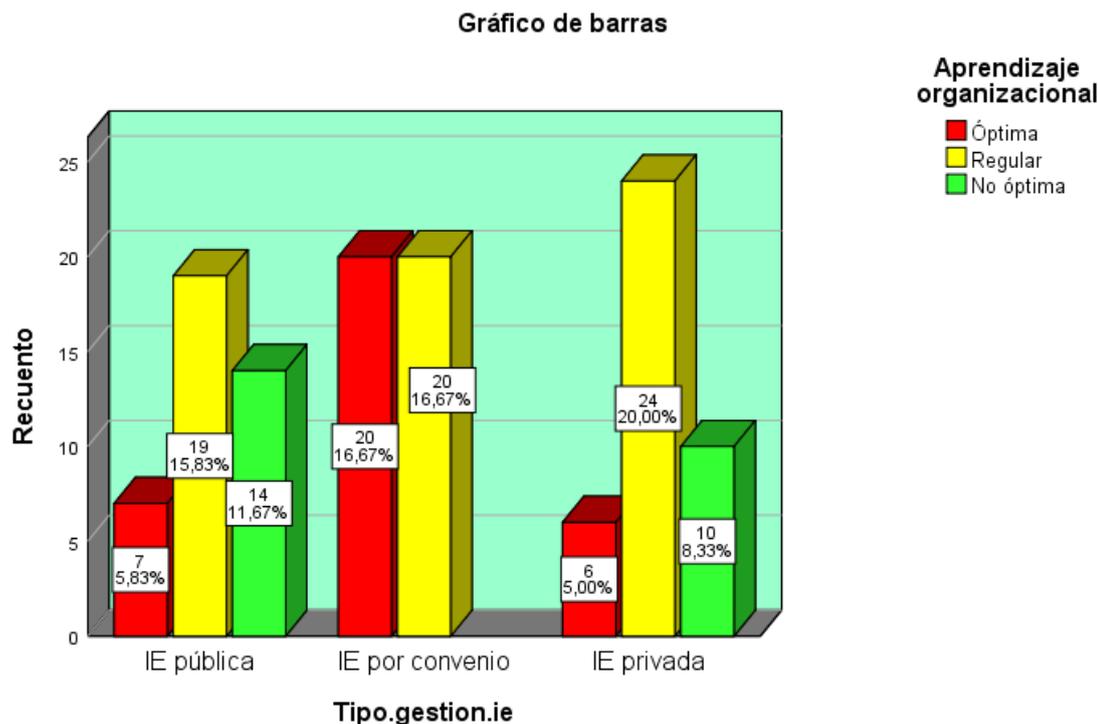


Fig 8. Gráf. de barras comparativas de la variable del aprendizaje organizacional en los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública tiene un 5,8% es óptimo 7 docentes, 15,8% es regular con 19 docentes y 11,7% no óptima con 14 docentes. De la institución educativa por convenio tiene 16,7% optima con 20 docentes siendo de igual con 16,7% con 20 docentes es regular y no se encontró no óptimo. De la institución educativa particular tiene un 5% es óptima con 6 docentes, 20% es regular con 24 docentes y 8,3% no óptima con 10 docentes.

Tabla 13

Resultados del aprendizaje del nivel individual de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Tabla cruzada Tipo.gestion.ie*Nivel individual						
			Óptima	Regular	No óptima	Total
Tipo.gestion. ie	IE Pública	Recuento	7	19	14	40
		% del total	5,8%	15,8%	11,7%	33,3%
	IE Por convenio	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	IE Privada	Recuento	7	23	10	40
		% del total	5,8%	19,2%	8,3%	33,3%
Total		Recuento	34	62	24	120
		% del total	28,3%	51,7%	20,0%	100,0%

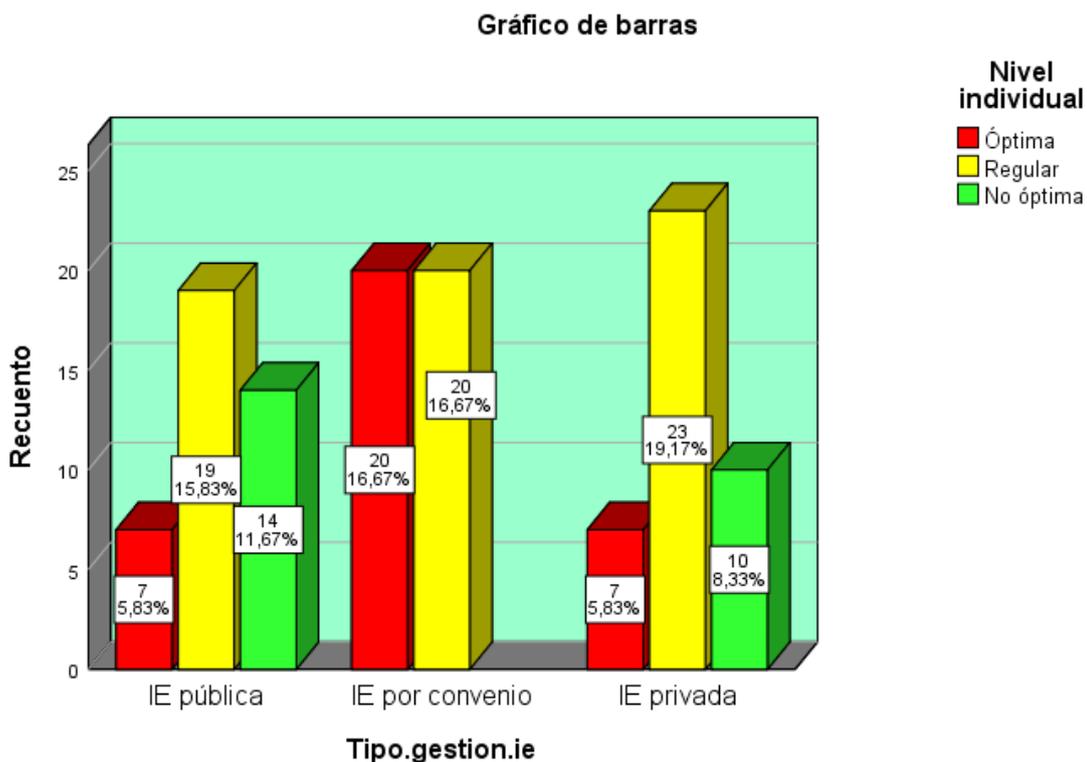


Fig 9. Gráf. de barras comparativas que presentan el aprendizaje individual, según la percepción de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública tiene un 5,8% es óptima con 7 docentes, 15,8% es regular con 19 docentes, 11,7% no óptima con 14 docentes. De la institución educativa por convenio tiene 16,7% es óptima con 20 docentes, 16,7% es regular con 20 docentes no habiendo no óptima. De la institución educativa particular 5,8% es óptima con 7 docentes, 19,2% es regular con 23 docentes y 8,3% no óptima con 10 docentes.

Tabla 14

Resultados del aprendizaje del nivel grupal de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Tabla cruzada Tipo.gestion.ie*Nivel grupal						
			Óptima	Regular	No óptima	Total
Tipo.gestion. ie	IE Pública	Recuento	7	19	14	40
		% del total	5,8%	15,8%	11,7%	33,3%
	IE Por convenio	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	IE Privada	Recuento	7	23	10	40
		% del total	5,8%	19,2%	8,3%	33,3%
Total		Recuento	34	62	24	120
		% del total	28,3%	51,7%	20,0%	100,0%

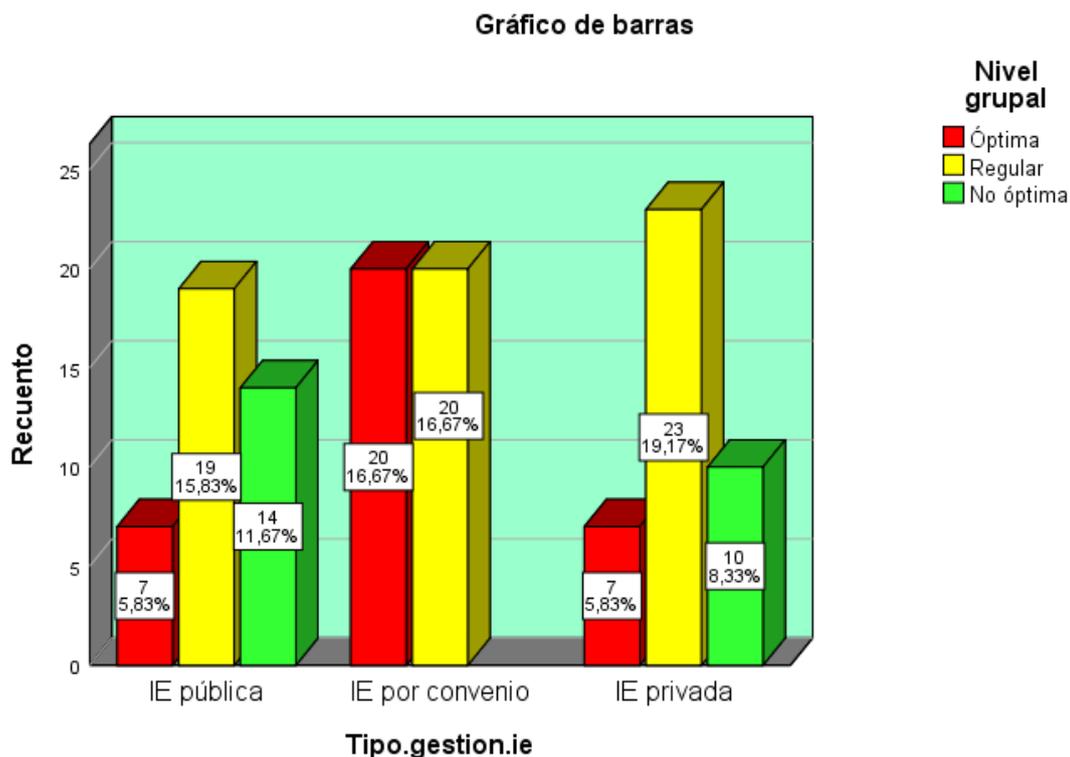


Fig 10. Gráf. de barras comparativas que presentan el aprendizaje grupal, según la percepción de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública tiene un 5,8% es óptima con 7 docentes, 15,8% es regular con 19 docentes, 11,7% no óptima con 14 docentes. De la institución educativa por convenio tiene 16,7% es óptima con 20 docentes, 16,7% es regular con 20 docentes y 0% no óptima. De la institución educativa particular 5,8% es óptima con 7 docentes, 19,2% es regular con 23 docentes, 8,3% con 10 docentes no óptima.

Gráfico de barras

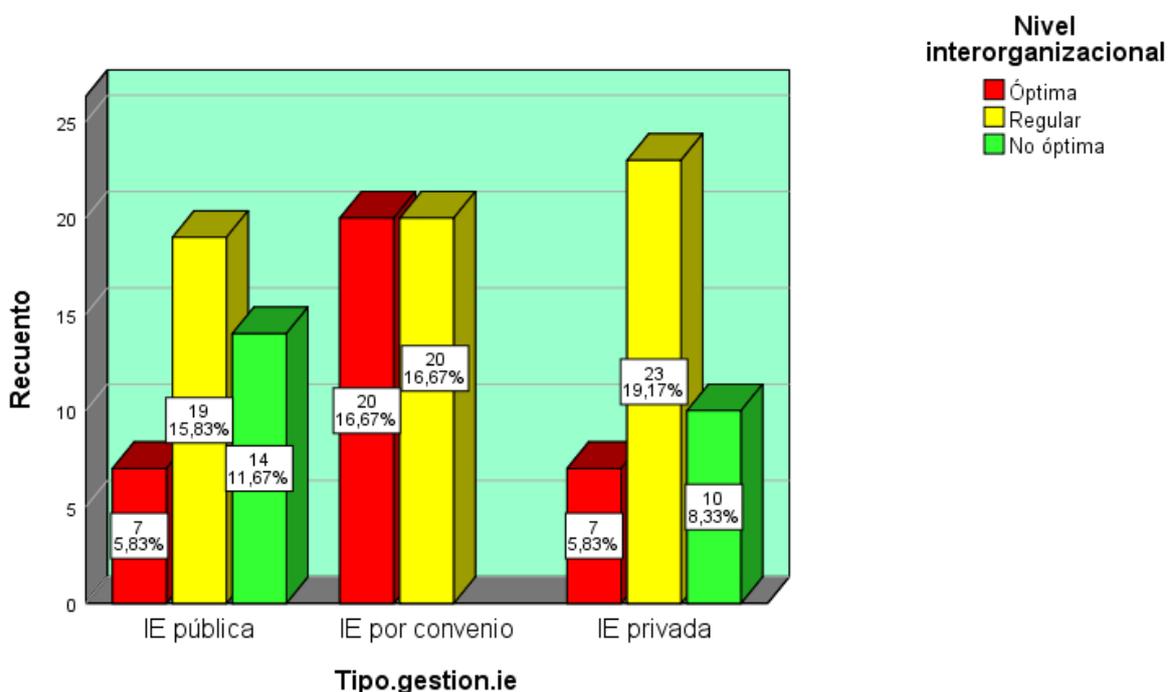


Tabla 15

Resultados del aprendizaje del nivel organizacional de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Tabla cruzada *Nivel organizacional						
			Nivel organizacional			Total
			Óptima	Regular	No óptima	
Tipo.gestion. ie	IE Pública	Recuento	7	19	14	40
		% del total	5,8%	15,8%	11,7%	33,3%
	IE Por convenio	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	IE Privada	Recuento	7	23	10	40
		% del total	5,8%	19,2%	8,3%	33,3%
Total		Recuento	34	62	24	120
		% del total	28,3%	51,7%	20,0%	100,0%

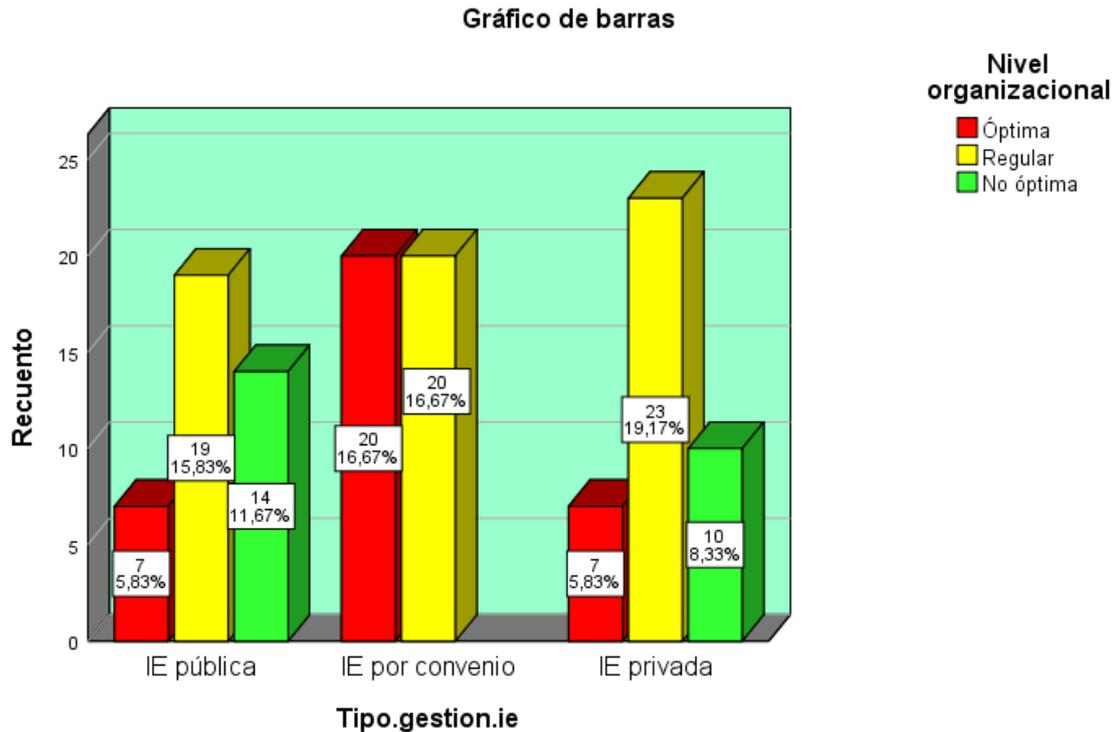


Fig 11. Gráf. de barras comparativas que presentan el aprendizaje organizacional, según la percepción de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes instituciones encuestadas. Se observó que en la institución pública tiene un 5,8% es óptima con 7 docentes, 15,8% es regular con 19 docentes, 11,7% no óptima con 14 docentes. De la institución educativa por convenio tiene un 16,7% es óptima con 20 docentes, 16,7% es regular con 20 docentes y no hay no óptima. De la institución educativa particular 5,8% es óptima con 7 docentes, 19,2% es regular con 23 docentes y 8,3% no óptima con 10 docentes.

Tabla 16

Resultados del aprendizaje del nivel interorganizacional de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Tabla cruzada Tipo.gestion.ie*Nivel interorganizacional						
			Óptima	Regular	No óptima	Total
Tipo.gestion. ie	IE Pública	Recuento	7	19	14	40
		% del total	5,8%	15,8%	11,7%	33,3%
	IE Por convenio	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	IE Privada	Recuento	7	23	10	40
		% del total	5,8%	19,2%	8,3%	33,3%
Total		Recuento	34	62	24	120
		% del total	28,3%	51,7%	20,0%	100,0%

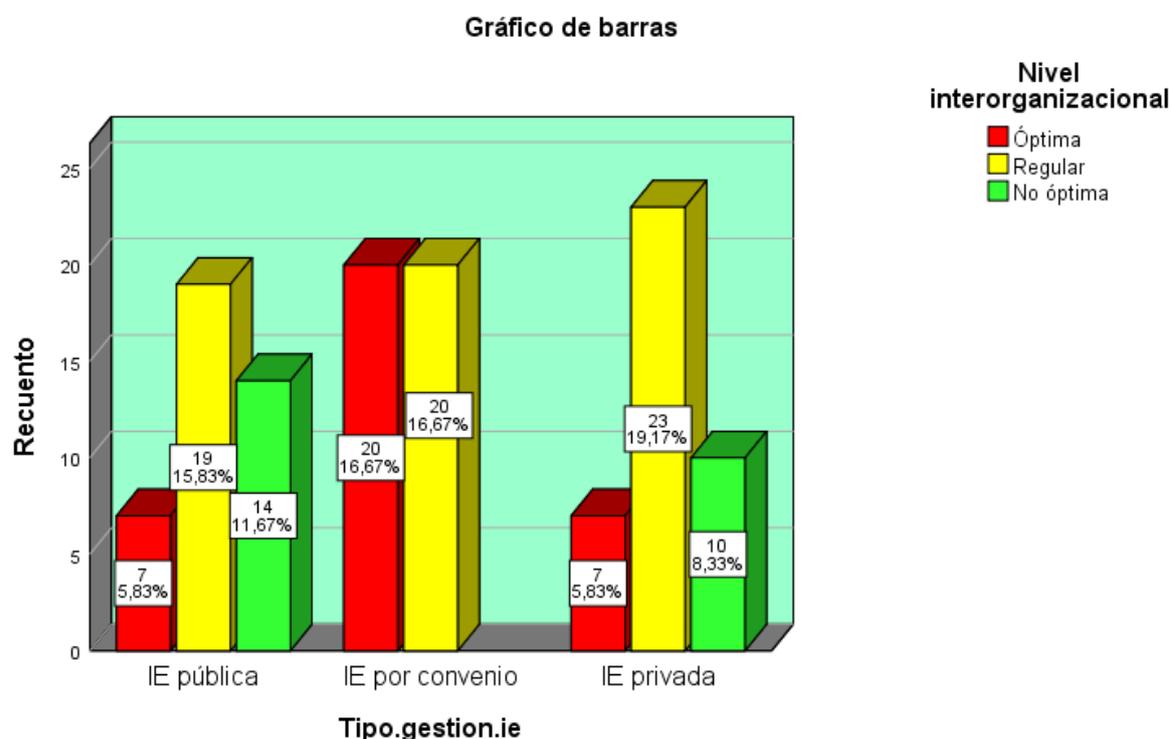


Fig 12. Gráf. de barras comparativas que presentan el aprendizaje interorganizacional, según la percepción de los maestros de las instituciones educativas particular, estatal y por convenio

Los resultados mostrados en los maestros de las diferentes entidades encuestadas. Se observó que en la institución pública tiene un 5,8% es óptima con 7 docentes, 15,8% es regular con 19 docentes, 11,7% no óptima con 14 docentes. De la institución educativa por convenio tiene óptima, 16,7% con 20 docentes, 16,7% es regular con 20 docentes y 0% no óptima. De la institución educativa particular 5,8% es óptima con 7 docentes, 19,2% es regular con 23 docentes y 8,3% no óptima con 10 docentes.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe diferencia entre el aprendizaje organizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018

Hi: Existe diferencia entre el aprendizaje organizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018

Tabla 17

Los resultados presentados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje organizacional según la percepción de los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Tipo.gestion.ie
H de Kruskal-Wallis	28,474
Gl	2
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Aprendizaje organizacional	

Demostraron que en la prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) debido a esto, si los resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en los tres diferentes centros educativos. Es decir, se repudió la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, verificándose que: “Existe disimilitud entre aprendizaje organizacional en maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe diferencia entre el aprendizaje a nivel individual en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

H_1 : Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel individual en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Tabla 18

Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel individual según la percepción de los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Tipo.gestion.ie
H de Kruskal-Wallis	15,941
gl	2
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Nivel individual	

Demostraron que en la prueba de Kruskal-Wallis, que la significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) por consiguiente, si los resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en los tres diferentes centros educativos. Es decir, se repudió la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, comprobándose de este modo que: “Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel individual en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe diferencia entre aprendizaje a nivel grupal en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

H_1 : Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel grupal en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

Tabla 19

Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel grupal según la percepción de los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Tipo.gestion.ie
H de Kruskal-Wallis	6,284
gl	1
Sig. asintótica	,012
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Nivel grupal	

Demostraron que en la prueba de Kruskal-Wallis, es la significancia asintótica es de 0,012 ($p = 0,012 \leq 1$) por consiguiente, si los resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en los tres diferentes centros educativos. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, comprobándose de este modo que: “Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel grupal en los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe diferencia entre el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

H_1 : Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018

Tabla 20

Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel organizacional según la percepción de los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Tipo.gestion.ie
H de Kruskal-Wallis	46,867
gl	2
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Nivel organizacional	

Demostraron que en la prueba de Kruskal-Wallis, la significación asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) de este modo, si estos resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en las tres diferentes instituciones educativas. Por ello, se rechazó la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, verificándose de esta forma: “Existe disimilitud entre el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe diferencia entre aprendizaje a nivel interorganizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018

H_1 : Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel interorganizacional en los maestros de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018

Tabla 21

Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje a nivel interorganizacional según la percepción de los maestros de los centros educativos de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Tipo.gestion.ie
H de Kruskal-Wallis	44,785
gl	2
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Nivel interorganizacional	

Demostraron en la prueba de Kruskal-Wallis, es la significación asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) manifestó, que si los resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en las tres diferentes centros educativos. Se rechazó la hipótesis nula H_0 , concluyéndose que no todas las medidas son iguales, comprobándose de este modo que: “Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel interorganizacional en los docentes de los centros educativos de gestión estatal, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

Resumen del aprendizaje organizacional

Tabla 22

Resultados de la prueba Kruskal Wallis del aprendizaje organizacional y sus dimensiones según la percepción de los maestros de centros educativos de gestión pública, privada y por convenio

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	Tipo.gestion.ie	Nivel individual	Nivel grupal	Nivel organizacional	Nivel interorganizacional
H de Kruskal-Wallis	28,474	81,049	70,488	74,656	47,594
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Aprendizaje organizacional					

En la tabla de resumen se demostró, pues que en la prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica para la variable y cada dimensión es ($p = 0,000 \leq 2$) es decir, si los resultados son menores o iguales se debe de entender que si existe diferencias significativas en el aprendizaje organizacional en los tres diferentes centros educativos. Se consideró así el rechazó la hipótesis nula H_0 ,

concluyéndose en que no todas las medidas son iguales, en la cual se comprobó de este modo que “Existe diferencia entre el aprendizaje organizacional y sus dimensiones en los maestros de los centros de educación estatal, privados y por convenio de Puente Piedra y los Olivos-2018”

IV. Discusión

En la discusión de los resultados se comparó los resultados existentes en los antecedentes de la investigación, es así que se presentó la discusión a continuación descrita. El resultado demostró que en la prueba Kruskal-Wallis, manifestó las diferencias existentes en el aprendizaje organizacional en los maestros de los centros de educación estatales, privados y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos. Quedándose demostrado que el aprendizaje organizacional es un procesamiento que se aplicó en todas las instituciones educativas, sin embargo, cada institución educativa es diferente una de la otra.

En la cual se encontró semejanza con **Rocha (2014)** estudio “Gestión del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas” en el que manifestó que existió una correlación en el aprendizaje organizacional y sus dimensiones en ella. Pues como también concordó con el autor **Ramírez (2015)** que manifestó en su investigación “El aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa” se obtuvo como resultado la interrelación que existió entre el aprendizaje organizacional y sus dimensiones. Ambos autores manifestaron que existió una relevancia presentada por el aprendizaje organizacional y el funcionamiento de sus dimensiones en la que mejoró de los centros educativos, la cual conllevó, el compromiso de los agentes internos y externos.

En el primer objetivo específico el resultado mostrado en la prueba de Kruskal-Wallis, evidenció que existió la disimilitud entre el aprendizaje a nivel personal en los maestros de los centros educativos estatales, privados y por convenio. La cual tiene similitud con los resultados de **Garza, Araiza, Hernández y Amador (2016)** en su estudio “Relación entre los niveles de aprendizaje organizacional” en el país de México”. En la cual manifestó que a mayor aprendizaje individual tengan los miembros de las instituciones educativas mayor es el aprendizaje grupal y organizacional. De la cual también concordaron con los resultados de **Castañeda (2014)** mencionados en su investigación titulado. “Condiciones para el aprendizaje organizacional” en la cual manifiesta que el aprendizaje individual se debe incentivar, promover al personal docentes motivándolos a adquirir y crear su propio conocimiento para su desarrollo profesional.

Para el segundo objetivo específico el resultado en la prueba de Kruskal-Wallis, evidenció la disimilitud entre el aprendizaje a nivel grupal en los maestros de los centros de educación estatal, privada y por convenio. La cual tiene relación con el estudio de **Chavarría y Posada (2015)** titulado “El aprendizaje organizacional como herramienta de la gerencia educativa para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes”, en esta manifiesta que a través de la cultura organizacional, trabajos integrados genera una cultura implícita en la totalidad de miembros de la comuna educativa.

En el tercer objetivo específico se mostró en la prueba de Kruskal-Wallis, se evidencia disimilitud entre el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de los centros de educación estatal, privada y por convenio. Es un resultado muy parecido con lo obtenido por **Casta (2014)** en su estudio titulado “Condiciones para el aprendizaje organizacional” en la cual manifestó que es importante aprendizaje individual para que de esta manera se pueda crear y generar nuevos conocimientos en la cual contribuirán en la mejora de las instituciones educativas. Así mismo también **Inche (2010)** en su tesis “Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú”. La cual concordó con el capital intelectual y los elementos del capital humano ayuda a las instituciones educativas en la producción, asimilación, uso y divulgación del nuevo saber.

En el cuarto objetivo específico se mostró en el resultado de la prueba de Kruskal-Wallis, se evidenció que existió disimilitud entre el aprendizaje a nivel interorganizacional en los maestros de las instituciones educativas estatales, privados y por convenio. Es una situación muy parecido con los resultados obtenidos por **Cancapa (2016)** en su tesis titulada, “Gestión educativa y la relación con el aprendizaje organizacional en los profesores” se manifestó la importancia de intercambiar experiencias con otras instituciones educativas para que de esta manera interactuar y enriquecerse de experiencias unos a otros. Así mismo, **Lázaro y Seminario (2015)** en la investigación, “Aprendizaje organizacional y motivación

laboral de los maestros”, menciona que es importante el aprendizaje a través de pasantías para ayudar a contribuir en el aprendizaje individual.

V. Conclusiones

Conclusiones 1

Siendo el resultado que se mostró en la prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) expresó que si los resultados son menores o iguales existen diferencias en el aprendizaje organizacional en de los centros educativos de educación estatal, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos 2018.

Conclusiones 2

La prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) que comprendió pues si los resultados son menores o iguales existe diferencia entre el aprendizaje a nivel individual en los maestros de las instituciones educativas de educación estatal, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos 2018.

Conclusiones 3

La prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) que comprendió pues los resultados menores o iguales se debe de entender que: "Existe diferencia entre el aprendizaje a nivel grupal en los maestros de los centros educativos de educación estatal, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos 2018.

Conclusiones 4

La prueba de Kruskal-Wallis, es significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) manifestó que si resulta menores o iguales se debe de entender que, existe diferencia entre el aprendizaje a nivel organizacional en los maestros de las entidades de educación estatal, privada y por convenio de Puente Piedra y los Olivos 2018.

Conclusiones 5

La prueba de Kruskal-Wallis, en donde la significancia asintótica es de 0,000 ($p = 0,000 \leq 2$) comprendió que si lo que resulta es menor o igual se comprende que existe diferencia entre el aprendizaje a nivel interorganizacional en los maestros de las instituciones educativas estatal, privados y por convenio de Puente Piedra y los Olivos 2018.

VI. Recomendaciones

Primera

Al ver encontrado de que existe diferencias en el aprendizaje organizacional en maestros de los centros de educación estatal, privada y por convenio, se recomendó comprometer al total de miembros internos y externos de la entidad de educación a mejorar través del aprendizaje organizacional y sus niveles individual, grupal, Organización e interorganizacional

Segunda

Al ver encontrado de que existe diferencias a nivel personal en los maestros de las instituciones educativa estatal, privados y por convenio, se recomendó incentivar, promover y adquirir nuevos conocimientos a los docentes para un mejor desarrollo profesional en la cual contribuirá en el mejoramiento de la entidad educativa.

Tercer

Al ver encontrado de que existe diferencias a nivel grupal en maestros en las de educación estatal, privada y por convenio, se recomendó tener una comunicación asertiva, respetando las opiniones de los demás e interactuando conocimientos o saberes para el logro en conjunto de la institución.

Cuarto

Al ver encontrado de que existe diferencias a nivel organizacional en maestros de los centros de educación públicos, privados y por convenio, se recomendó impulsar, crear, difundir el nuevo conocimiento a los integrantes en la entidad de educación.

Quinto

Haber encontrado que existe diferencias a nivel interorganizacional en los maestros de los centros educativos estatales, privados y por convenio, se recomendó hacer uso de los aliados estratégicos, realizar el efecto multiplicador después de cada capacitación, realizar pasantías para el

intercambio de experiencias en la cual contribuirán en la mejora de la institución educativa.

VII. Referencias

- Acosta, J. (2011). El aprendizaje organizacional como proceso de innovación en nuevas empresas de base tecnológica: estudio de caso. Recuperado de: http://www.concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/74042011_ACOS TA-PRADO.pdf
- Ambrosio, I. (2018) Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Perú). <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM%20CEDg%203309%20A1%20-%20Ambrosio%20Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arzola, M. (2010). Evaluación empírica del aprendizaje organizacional en el sector De consultoría de ciudad Guayana, Venezuela. http://laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/TTL030_Arzola.pdf
- Argyris, C. (2002). Sobre las organizaciones que aprenden. México: Oxford
- Bernal, C (2016) Metodología de la investigación. (4ta ed.). Bogotá – Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Bolívar, A (2000) Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesas y realidades. Madrid. Ed. La Muralla.
- Carrasco. S (2013). Metodología de la investigación científica. Lima. Perú. Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos

- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional. *Revista Universitas Psychologica*
- Castillo, V. (2013). *Teorías de las organizaciones*. México: Trillas.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Castillo, V. y Bernal, J. (2009). Desarrollo de la competencia orientación al aprendizaje en la asignatura de Sistemas de Gestión de Bases de Datos. Recuperado de:
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7897/p108.pdf>
- Castañeda, D. (2014). Condiciones para el aprendizaje organizacional. Recuperado de:
http://ac.els-cdn.com/S012359231400182X/1-s2.0-S012359231400182X-main.pdf?_tid=0588ec7c-9288-11e7-b176-00000aacb35d&acdnt=1504650036_b173d8adee2486fa706694b07ae5559f
- Chavarría, L. y Posada, L. (2015). El aprendizaje organizacional como herramienta de la gerencia educativa para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes. Recuperado de:
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1017/Liz%20Alejandra%20Chavarria%20Restrepo.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill. Octava Edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2 Ed.), México: Mc-Graw Hill.

Chiva, R., Ghauri, P., Alegre, J. (2014). Organizational learning, innovation and internationalization: A complex system model. *British Journal of Management*, 25, 687-705.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12026>

Choo, C. (1999). La organización inteligente: el empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. Recuperado de: <https://fernandosing.wordpress.com/2015/06/11/la-organizacion-inteligente-chun-wei-choo/>

Consejo Educativo Nacional (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Oficial.pdf>

D. Jiménez - R. Sanz Valle (2007) tesis Innovación, aprendizaje organizativo y resultados empresariales

Encinas, F. (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. El caso de los organismos descentralizados en el Estado de Sonora, México. Recuperado de: http://ac.elscdn.com/S0123592314000436/1-s2.0-0123592314000436main.pdf?_tid=22c23fb4-5a7f-11e7-9dce-00000aab0f6c&acdnt=1498488955_8015606dff8aeba6ad6cf298b90adeef

Fassio, A. y Rутty, M. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. *Revista Trilogía* 9(16). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763489.pdf>

García, V. (2004) Aprendizaje organizacional: delimitación y determinantes estratégicos. Universidad de granada 2004

García, J. y Palacios, B. (2006) La importancia del concepto de Aprendizaje Organizacional para la estrategia de marketing.

Garzón, M. (2005) Niveles de Aprendizaje Organizacional. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Garzón, M. y Fischer, A. (2010) Aprendizaje Organizacional, prueba piloto instrumentos tipo Likert. Forum empresarial Vol.15 (p. 65-101)

Gary Yukl (2008) Liderazgo en las organizaciones. Sexta edición

Gaspar F. y Rojas A. (2006) Bases del liderazgo en educación. OREALC/UNESCO

Gestión (2017) ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? Recuperado de:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional222286>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.) México: McGraw-Hill Interamericana

Huangal, W. M (2017) Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrativos del area de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas.

Lázaro, A. y Seminario, R. (2015) presentaron su tesis “Aprendizaje organizacional y motivación laboral de los docentes de la Red N°4 Cercado - Lima, 2014”. Recuperado de:
<http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

L. Daft Richard (2005). Teoría y diseño organizacional. Octava edición

López, V., Ahumada, L., Olivares, R., y González, Á. (2012). Escala de medición Del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24 (2), pp. 323-329.

Luza, A. (2017). Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14927/Luza_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mahdinezhad, M., Yusof, H., Rmbeli, N. y Mansor, M. (2018). Knowledge Management and Organizational Learning in Educational Organization. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(2); 45-48. https://www.researchgate.net/publication/326625019_Knowledge_Management_and_Organizational_Learning_in_Educational_Organization/citation/download

Martinez, CH. M – Victoria, V. J (2013) tesis La transferencia de conocimiento interorganizacional para fomentar la innovación

Mayorca, R. (2007) Dimensiones del Aprendizaje Organizacional en la Universidad Venezolana, para optar por la maestría en administración de empresas. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Minedu (2015). Directiva Metodología para la gestión por procesos en el Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/transparencia/pdf/directiva-006-2015-minedu-spe-oep-unome.pdf>

- Muñoz, S. (2017). Cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la red 3, Rímac. Tesis Maestría.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México: Oxford University Press. Pedler, M., Boydell, T.
- Nonaka, I. (2000). La empresa creadora de conocimiento. En Harvard Business Review (Ed.): Gestión del conocimiento (pp. 23-49). Bilbao: Deusto.
- OCDE (2017). What makes a school a learning organization?.
[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2016\)11&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2016)11&docLanguage=En)
- Pereira, G. (2014). Gestión educativa y aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, San Luis. Tesis Maestría.
- R. Jones Gareth (2008) Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones. Quinta edición
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: San Marcos
- Senge, P. (1990) La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.
- Senge, P. (2000). La Quinta disciplina. Editorial Granica. Barcelona.
- Senge, P. (1992). La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Buenos Aires: Granica.

Stable, Y. (2016). Learning Organization in Organizations devoted to Science and Innovation. *Ingeniería Industrial*, 37(1); 78-90.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5345228.pdf>

Thilo, D. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *Sage journals*. <https://doi.org/10.1177%2F2158244018794224>

Vasquez, J C (2017) Gestión de los directores y la cultura organizacional en los IEST públicos de Lima sur 2016. Universidad Cesar Vallejo

Vergara, A. (2017). Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac. Tesis Maestría.

Anexos

Anexo 1

Artículo Científico



Artículo Científico

Aprendizaje Organizacional en las instituciones educativas

Armando Loera Valera

Carlos María Alcover

Francisco Gil

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

Hablar de aprendizaje organización en las instituciones, es un tema de mucha relevancia para muchos autores y críticos a través de la historia. En la cual cada uno de ellos manifiesta sus teorías, procesos, factores u otros.

La reforma en el estado, ha ocasionado cambios constitucionales y con ello el problema al cambio en las instituciones en su estructura, procesos y los demás factores. La reforma también con lleva al impulso para el progreso del desarrollo y la responsabilidad de cada institución dependiendo de sus capacidades, actitud y metas que desean lograr.

Cada institución es diferente una de la otra, pero su eficiencia depende de la organización y lo que desea obtener a un plan futuro en la cual deberá aplicar, diferentes estrategias. En el proceso de aprender a aprender, dentro de la institución y a través de otras instituciones.

Una institución que aprende se puede distinguir a otra que no. Para ello la institución debe reconocer sus errores, analizando, reflexionando y corrigiéndolos. En la cual utilizaran diferentes estrategias, procesos y actores (Argyris, 1993).

Para poder integrar a todas las organizaciones a un solo objetivo (DiBella y Nevis, 1998) para el bien del desarrollo de la institución dentro y fuera de ella.

Palabra clave: *Aprendizaje organizacional*

Abstract

Talking about organizational learning in institutions, is a topic of great relevance for many authors and critics throughout history. In which each of them manifests their theories, processes, factors or others.

The reform in the state, has caused constitutional changes and with it the problem to the change in the institutions in its structure, processes and the other factors. The reform also leads to the impulse for the development progress and the responsibility of each institution depending on their capacities, attitude and goals that they wish to achieve.

Each institution is different from one another, but its efficiency depends on the organization and what you want to obtain a future plan in which you must apply different strategies. In the process of learning to learn, within the institution and through other institutions.

An institution that learns can distinguish another that does not. For this the institution must recognize its errors, analyzing, reflecting and correcting them. In which they will use different strategies, processes and actors (Argyris, 19993).

To be able to integrate all the organizations to a single objective (DiBella and Nevis, 1998) for the good of the development of the institution inside and outside of it.

Keyword: *Organizational learning*

Introducción

En los años setenta se habló del aprendizaje organizacional, en los años noventa tomo cuerpo en el ámbito empresarial y en los inicios del siglo XXI se ha expandido en el sector educación, a través de las aportaciones de Santos Guerra (2000) y Bolívar (2000) que trata de estudiar a los centros educativos.

Es por ello que ha sido material de estudio para muchos investigadores en como a través de ello puede mejorar una organización integrando el conocimiento, habilidad y actitud para poder conseguir los cambios y mejoras. En la cual se puede realizar de forma individual o colectivo.

Los desafíos y retos en la sociedad implican un aprendizaje organizacional en la cual consiste en factores, tipos. Nonaka (2000, p. 24) "En una economía cuya única certidumbre es la incertidumbre, la mejor fuente para obtener ventaja competitiva duraderas es el conocimiento". Esto implica desarrollar y aplicar nuevos conocimientos, en un Sistema de aprendizaje permanente dentro y fuera.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTÍFICO

Yo Julissa ines Villanueva Pisconte, docente, del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43663392, con el artículo titulado.

“Aprendizaje Organizacional en las instituciones educativas”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coutores: Armando Loera Valera, Carlos María Alcover, Francisco Gil.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente p alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la universidad César vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 22 de enero del 2019

Julissa Ines Villanueva Pisconte

MATRIZ DE COSISTENCIA							
Título: Aprendizaje organizacional en las instituciones educativas según gestión-2018							
Autor: Julissa Inés Villanueva Pisconte							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable : Aprendizaje organizacional				
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel individual en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel grupal en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las diferencias en el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel individual en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p> <p>Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel grupal en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen diferencias entre el aprendizaje organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel individual en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p> <p>Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel grupal en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos - 2018</p>	Nivel Individual	Habilidades y destrezas	1-2-3-4	<p>ESCALA LIKE</p> <p>(5) Muy frecuentemente</p> <p>(4) Frecuentemente</p> <p>(3) Ocasionalmente</p> <p>(2) Raramente</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Alto 104-70</p> <p>Medio 69-35</p> <p>Bajo 34-0</p>
			Nivel Grupal	Equipos dirigidos	12-13-14-15		
			Nivel inter-organizacional	Promueve aprendizajes	16-17-		
				Equipos Multifuncionales	18-19		
				Promueve aprendizajes	25-26-27-28-29		
				Efectividad	30-31		
				Aprendizaje explorativo	32-33-34		

<p>Piedra y Los Olivos – 2018?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el aprendizaje a nivel inter organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018?</p>	<p>Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018</p> <p>Determinar las diferencias entre el aprendizaje a nivel inter organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018</p>	<p>Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018</p> <p>Existe diferencias entre el aprendizaje a nivel inter organizacional en los docentes de las instituciones educativas de gestión pública, privada y por convenio de Puente Piedra y Los Olivos – 2018</p>					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptivo comparativo entre una institución pública, privada y por convenio</p> <p>Diseño: No experimental Cuantitativa correlacional – causal</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Está conformada por 120 docentes.</p> <p>40 docentes de institución educativa particular. 40 docentes de institución educativa estatal 40 docentes de institución educativa por convenio</p>	<p>Variable 1: Aprendizaje organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor: Manuel Alfonso Garzón Castrillón.</p> <p>Año: 2010</p> <p>Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>		<p>DESCRIPTIVA: Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencia <p>INFERENCIAL: Logística ordinal</p>			

Preguntas

Al contestar tenga en cuenta su experiencia en la institución, marque con una (X) la respuesta que más se aproxime a su percepción y comportamiento, cada afirmación tiene un grado de intensidad que va de menos a más.

ESCALA DE LIKER

1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE

INDICADORES						
N°	DIMENSION APRENDIZAJE INDIVIDUAL	NUNCA	RARAMENTE	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
		1	2	3	4	5
1	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución					
2	En nuestra institución educativa los docentes aprenden observando a sus compañeros de trabajo					
3	En nuestra institución educativa se impulsa el autoaprendizaje en los docentes					
4	Nuestra institución educativa tiene mecanismos o procedimientos para para que los docentes innoven en sus respectivas áreas					
5	Cuando una persona entra a trabajar en nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre cómo es la escuela y las funciones que le corresponde realizar					
6	En nuestra institución educativa los docentes aprenden reflexionando acerca de sus prácticas cotidianas					
7	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a las personas que generan conocimiento útil para la institución					
8	Los conocimientos y las experiencias acumuladas de nuestra institución educativa son aplicados por los docentes en su quehacer diario					
9	Los docentes de nuestra institución educativa comparte sus conocimientos y experiencias para mejorar la práctica docente					
10	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos de perfeccionamiento en su área					
11	En nuestra institución educativa los docentes aprenden ensayando y probando					
DIMENSION APRENDIZAJE GRUPAL						
12	Los equipos de trabajo aprenden resolviendo problemas, alcanzando fines, y estableciendo procesos					
13	Se promueve la integración de los docentes a un nuevo equipo y su compromiso con él					
14	En nuestra institución se documenta el conocimiento generado por los equipos de trabajo para el aprendizaje colaborativo					
15	Se fomenta al discusión y el diálogo en los equipos de trabajo					
16	Los docentes de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo					
17	Los docentes de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo					
18	Fomenta la institución educativa a compartir aprendizajes, entre los docentes					
19	En nuestra institución educativa los docentes logran aprendizajes cuando trabajan en grupo					

DIMENSION APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL						
20	En nuestra institución educativa, cuando los docentes intentan mejorar y cometen errores, se les anima para que continúen trabajando					
21	En nuestra institución educativa se fomenta confianza entre los docentes para compartir y aprender nuevos conocimientos					
22	Se fomenta la formación en conocimientos superiores a los requeridos de forma inmediata por los docentes					
23	Nuestra institución educativa promueve espacios para que los docentes intercambien sus conocimientos					
24	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden considerando las directrices que reciben de sus directivos					
25	Nuestra institución educativa tiene un plan de capacitación docente					
26	Se fomenta entre los docentes el uso de los conocimientos generados por la institución educativa					
27	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo					
28	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a los docentes que generan conocimiento útil para la institución					
29	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en ella					
DIMENSION APRENDIZAJE INTER-ORGANIZACIONAL						
30	Nuestra institución educativa tiene convenios o acuerdos de capacitación con otras instituciones					
31	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos o capacitaciones convocadas por otras instituciones (MINEDU, Universidades, etc.)					
32	Nuestra institución educativa promueve el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones					
33	En los últimos años nuestra institución educativa ha solicitado capacitaciones a otras instituciones					
34	Los docentes que asisten a capacitaciones o estudian maestrías y doctorados realizan el efecto multiplicador en nuestra institución educativa.					



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Nivel Individual								
1	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución	X		X		X		
2	En nuestra institución educativa los docentes aprenden observando a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	En nuestra institución educativa se impulsa el autoaprendizaje en los docentes	X		X		X		
4	Nuestra institución educativa tiene mecanismos o procedimientos para para que los docentes innoven en sus respectivas áreas	X		X		X		
5	Cuando una persona entra a trabajar en nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre cómo es la escuela y las funciones que le corresponde realizar	X		X		X		
6	En nuestra institución educativa los docentes aprenden reflexionando acerca de sus prácticas cotidianas	X		X		X		
7	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a las personas que generan conocimiento útil para la institución	X		X		X		
8	Los conocimientos y las experiencias acumuladas de nuestra institución educativa son aplicados por los docentes en su quehacer diario	X		X		X		
9	Los docentes de nuestra institución educativa comparte sus conocimientos y experiencias para mejorar la práctica docente	X		X		X		
10	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos de perfeccionamiento en su área	X		X		X		
11	En nuestra institución educativa los docentes aprenden ensayando y probando	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Nivel Grupal								
12	Los equipos de trabajo aprenden resolviendo problemas, alcanzando fines, y estableciendo procesos	X		X		X		
13	Se promueve la integración de los docentes a un nuevo equipo y su compromiso con él	X		X		X		
14	En nuestra institución se documenta el conocimiento generado por los equipos de trabajo para el aprendizaje colaborativo	X		X		X		
15	Se fomenta al diálogo y el diálogo en los equipos de trabajo	X		X		X		
16	Los docentes de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo	X		X		X		
17	Los docentes de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo	X		X		X		
18	Fomenta la institución educativa a compartir aprendizajes, entre los docentes	X		X		X		
19	En nuestra institución educativa los docentes logran aprendizajes cuando trabajan en grupo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Nivel Organizacional								
20	En nuestra institución educativa, cuando los docentes intentan mejorar y cometen errores, se les anima para que continúen trabajando	X		X		X		

21	En nuestra institución educativa se fomenta confianza entre los docentes para compartir y aprender nuevos conocimientos	X					X		
22	Se fomenta la formación en conocimientos superiores a los requeridos de forma inmediata por los docentes	X					X		
23	Nuestra institución educativa promueve espacios para que los docentes intercambien sus conocimientos	X					X		
24	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden considerando las directrices que reciben de sus directivos	X					X		
25	Nuestra institución educativa tiene un plan de capacitación docente	X					X		
26	Se fomenta entre los docentes el uso de los conocimientos generados por la institución educativa	X					X		
27	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	X					X		
28	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a los docentes que generan conocimiento útil para la institución	X					X		
29	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en ella	X					X		
	DIMENSIÓN 4: Nivel inter-organizacional								
30	Nuestra institución educativa tiene convenios o acuerdos de capacitación con otras instituciones	X					X		
31	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos o capacitaciones convocadas por otras instituciones (MINEDU, Universidades, etc.)	X					X		
32	Nuestra institución educativa promueve el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones	X					X		
33	En los últimos años nuestra institución educativa ha solicitado capacitaciones a otras instituciones	X					X		
34	Los docentes que asisten a capacitaciones o estudian maestrías y doctorados realizan el efecto multiplicador en nuestra institución educativa	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Spillo Gonzales And DNI: 09775503

Especialidad del validador: Ps. - Educación en gestión en Dirección de Apuntes

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 14 de julio del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Nivel Individual								
1	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución	X		X		X		
2	En nuestra institución educativa los docentes aprenden observando a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	En nuestra institución educativa se impulsa el autoaprendizaje en los docentes	X		X		X		
4	Nuestra institución educativa tiene mecanismos o procedimientos para para que los docentes innoven en sus respectivas áreas	X		X		X		
5	Cuando una persona entra a trabajar en nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre cómo es la escuela y las funciones que le corresponde realizar	X		X		X		
6	En nuestra institución educativa los docentes aprenden reflexionando acerca de sus prácticas cotidianas	X		X		X		
7	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a las personas que generan conocimiento útil para la institución	X		X		X		
8	Los conocimientos y las experiencias acumuladas de nuestra institución educativa son aplicados por los docentes en su quehacer diario	X		X		X		
9	Los docentes de nuestra institución educativa comparte sus conocimientos y experiencias para mejorar la práctica docente	X		X		X		
10	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos de perfeccionamiento en su área	X		X		X		
11	En nuestra institución educativa los docentes aprenden ensayando y probando	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Nivel Grupal								
12	Los equipos de trabajo aprenden resolviendo problemas, alcanzando fines, y estableciendo procesos	X		X		X		
13	Se promueve la integración de los docentes a un nuevo equipo y su compromiso con él	X		X		X		
14	En nuestra institución se documenta el conocimiento generado por los equipos de trabajo para el aprendizaje colaborativo	X		X		X		
15	Se fomenta al discusión y el dialogo en los equipos de trabajo	X		X		X		
16	Los docentes de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo	X		X		X		
17	Los docentes de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo	X		X		X		
18	Fomenta la institución educativa a compartir aprendizajes, entre los docentes	X		X		X		
19	En nuestra institución educativa los docentes logran aprendizajes cuando trabajan en grupo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Nivel Organizacional								
20	En nuestra institución educativa, cuando los docentes intentan mejorar y cometen errores, se les anima para que continúen trabajando	X		X		X		

23	Nuestra institución educativa promueve espacios para que los docentes intercambien sus conocimientos	✓							
24	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden considerando las directrices que reciben de sus directivos	✓							
25	Nuestra institución educativa tiene un plan de capacitación docente	✓							
26	Se fomenta entre los docentes el uso de los conocimientos generados por la institución educativa	✓							
27	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	✓							
28	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a los docentes que generan conocimiento útil para la institución	✓							
29	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en ella	✓							
	DIMENSIÓN 4: Nivel inter-organizacional								
30	Nuestra institución educativa tiene convenios o acuerdos de capacitación con otras instituciones	✓							
31	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos o capacitaciones convocadas por otras instituciones (MINEDU, Universidades, etc.)	✓							
32	Nuestra institución educativa promueve el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones	✓							
33	En los últimos años nuestra institución educativa ha solicitado capacitaciones a otras instituciones	✓							
34	Los docentes que asisten a capacitaciones o estudian maestrías y doctorados realizan el efecto multiplicador en nuestra institución educativa.	✓							
Observaciones (precisar si hay suficiencia):		HAY SUFICIENCIA							

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Segundo Pérez Saavedra** DNI: 25601051 25601051

Especialidad del validador: **GERENCIA DE LA EDUCACION**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 12 de julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Nivel Individual								
1	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución	X				X		
2	En nuestra institución educativa los docentes aprenden observando a sus compañeros de trabajo	X						
3	En nuestra institución educativa se impulsa el autoaprendizaje en los docentes	X		X		X		
4	Nuestra institución educativa tiene mecanismos o procedimientos para para que los docentes innoven en sus respectivas áreas	X		X		X		
5	Cuando una persona entra a trabajar en nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre cómo es la escuela y las funciones que le corresponde realizar	X		X		X		
6	En nuestra institución educativa los docentes aprenden reflexionando acerca de sus prácticas cotidianas	X		X		X		
7	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a las personas que generan conocimiento útil para la institución	X		X		X		
8	Los conocimientos y las experiencias acumuladas de nuestra institución educativa son aplicados por los docentes en su quehacer diario	X		X		X		
9	Los docentes de nuestra institución educativa comparte sus conocimientos y experiencias para mejorar la práctica docente	X		X		X		
10	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos de perfeccionamiento en su área	X		X		X		
11	En nuestra institución educativa los docentes aprenden ensayando y probando	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Nivel Grupal								
12	Los equipos de trabajo aprenden resolviendo problemas, alcanzando fines, y estableciendo procesos	X		X		X		
13	Se promueve la integración de los docentes a un nuevo equipo y su compromiso con él	X		X		X		
14	En nuestra institución se documenta el conocimiento generado por los equipos de trabajo para el aprendizaje colaborativo	X		X		X		
15	Se fomenta al discusión y el diálogo en los equipos de trabajo	X		X		X		
16	Los docentes de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo	X		X		X		
17	Los docentes de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo	X		X		X		
18	Fomenta la institución educativa a compartir aprendizajes, entre los docentes	X		X		X		
19	En nuestra institución educativa los docentes logran aprendizajes cuando trabajan en grupo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Nivel Organizacional								
20	En nuestra institución educativa, cuando los docentes intentan mejorar y cometen errores, se les anima para que continúen trabajando	X		X		X		

21	En nuestra institución educativa se fomenta confianza entre los docentes para compartir y aprender nuevos conocimientos	✓							
22	Se fomenta la formación en conocimientos superiores a los requeridos de forma inmediata por los docentes	✓							
23	Nuestra institución educativa promueve espacios para que los docentes intercambien sus conocimientos	✓							
24	En nuestra institución educativa los docentes orientan su trabajo y aprenden considerando las directrices que reciben de sus directivos	✓							
25	Nuestra institución educativa tiene un plan de capacitación docente	✓							
26	Se fomenta entre los docentes el uso de los conocimientos generados por la institución educativa	✓							
27	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	✓							
28	Nuestra institución educativa otorga reconocimiento a los docentes que generan conocimiento útil para la institución	✓							
29	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en ella	✓							
	DIMENSIÓN 4: Nivel inter-organizacional	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
30	Nuestra institución educativa tiene convenios o acuerdos de capacitación con otras instituciones	✓							
31	Los docentes de nuestra institución educativa asisten a cursos o capacitaciones convocadas por otras instituciones (MINEDU, Universidades, etc.)	✓							
32	Nuestra institución educativa promueve el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones	✓							
33	En los últimos años nuestra institución educativa ha solicitado capacitaciones a otras instituciones	✓							
34	Los docentes que asisten a capacitaciones o estudios maestrías y doctorados realizan el efecto multiplicador en nuestra institución educativa.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gliria Susana Méndez Illizarbe DNI: 07059554

Especialidad del validador: M.Ed.S. de Logos; Mg. en Experiencia Educativa; Dra en Educación

- 1) **Perinencia:** 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 4 de agosto del 2018



Firma del Experto Informante.



IE 3711 – FE Y ALEGRÍA 12
Santa Rosa – Puente Piedra

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa Fe y Alegría 12, del distrito de Puente Piedra, jurisdicción de la UGEL 4, HACE CONSTAR:

Que la Sra. Villanueva Pisconte, Julissa Ines, identificada con DNI N° 43663392, ha aplicado una encuesta a los docentes de nuestra institución educativa, con el fin de realizar su investigación titulada “Aprendizaje organizacional en la instituciones educativas según gestión.2018”, así optar su grado académico en Maestría en Administración de la Educación.

Se expide la presente autorización a solicitud de la parte interesada para fines que estime necesario.

Puente Piedra, 26 de julio del 2018




Lic. Nelly Silva Giron
DIRECTORA
I.E. FE Y ALEGRÍA N° 12



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02

I.E. N° 3080 "PERÚ CANADÁ"

Calle Cipriano Ruíz s/n Villa Sol – Los Olivos Telf.: 528-9116
"El Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

¡Cambiamos la Educación Cambiemos Todos!



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 3080 PERÚ-CANADÁ, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02;

HACE CONSTAR QUE:

Que, la Sra. VILLANUEVA PISCONTE, Julissa Ines Con DNI N° 43663392, ha aplicado una encuesta a los docentes de nuestra Institución Educativa, con el fin de realizar su investigación titulada "Aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas según gestión - 2018", así optar su grado académico en Maestría e Administración de la Educación.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.

Los Olivos, 25 de julio del 2018



Lic. Elizabeth Ramos Espiritu
Directora I.E. 3080 Perú-Canadá

"La enseñanza que deja huella, no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón"



Institución Educativa Privada

Ciencias Siglo XXI

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE LA DIRECCIÓN DE LA I.E. PARTICULAR CIENCIAS SIGLO XXI DE LA URBANIZACIÓN PANCHA PAULA, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA UGEL 04 – COMAS

HACE CONSTAR:

Que la Srta. VILLANUEVA PISCONTE, Julissa Ines con DNI N° 43663392, ha aplicado una encuesta a los docentes de nuestra institución educativa, con el fin de realizar su investigación titulada "Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Educativas según gestión – 2018", así optar su grado académico en Maestría en Administración de la Educación.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines que crea conveniente.

Pancha Paula, 26 de julio del 2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1861 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 24 de agosto de 2018

VISTO:

El expediente presentado por VILLANUEVA PISCONTE, JULISSA INES solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SEGÚN GESTIÓN - 2018** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) VILLANUEVA PISCONTE, JULISSA INES, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestra en Administración de la Educación**;

Que, el-proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SEGÚN GESTIÓN - 2018** presentado por VILLANUEVA PISCONTE, JULISSA INES.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dr. Segundo Perez Saavedra
Secretario : Dra. Gliria Susana Méndez Illizarbe
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : 206-A
Día : 25 de agosto de 2018
Hora : 11:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



MBA Ommero Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DEL CASTILLO TALLEDO, CÉSAR HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ... ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: " Aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas según gestión - 2018", cuyo autor es VILLANUEVA PISCONTE, JULISSA INÉS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 %, 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, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DEL CASTILLO TALLEDO, CÉSAR HUMBERTO DNI: 07035192 ORCID: 0000-0003-0996-401X	CDCASTILLOT 