



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en
instituciones educativas públicas del distrito de Puente
Piedra, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mgr. Ángeles López, Susana Tany (ORCID: 0000-0002-0323-6479)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo (ORCID: 0000-0002-3218-8711X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Para mis colegas que se esfuerzan día a día, para lograr sus metas con dedicación, a pesar de las dificultades.

Agradecimiento

A mis profesores del doctorado, en
Especial a mi profesor asesor de
Desarrollo del Proyecto de Investi-
gacion y a mi familia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40

Índice de tablas

Tabla 1	Muestra de estudio	18
Tabla 2	Prueba de KMO y Barlett	21
Tabla 3	Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional	22
Tabla 4	Distribución de niveles de la variable Gestión por procesos	24
Tabla 5	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Gestión por procesos	24
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable aprendizaje organizacional	25
Tabla 7	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional	26
Tabla 8	Correlación entre la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional	27
Tabla 9	Correlación entre la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje	28
Tabla 10	Correlación entre gestión por procesos y la claridad estratégica	28
Tabla 11	Correlación entre gestión por procesos y el aprendizaje grupal	29

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de la variable Gestión por procesos	24
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Gestión por procesos	25
Figura 3	Distribución de niveles de la variable aprendizaje organizacional	25
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional	26

Resumen

La investigación titulada la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020, presentó como objetivo determinar la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020.

La investigación se circunscribe en una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional con una población de 450 docentes de la REI 4 de Puente Piedra y la muestra de 208 docentes, con el muestreo probabilístico. Se aplicaron 2 instrumentos de gestión por procesos y cuestionario de aprendizaje organizacional. Se realizó la validez de contenido y de juicio de expertos, con los resultados de la validez de constructo de la variable aprendizaje organizacional, con el índice de Kayser Meyer Olkin (KMO) de 0.738 demostrando que el instrumento fue y con una confiabilidad de la variable gestión por procesos es de 0.946 puntos, interpretándose como alta confiabilidad y la variable aprendizaje organizacional es de 0.945 puntos.

La investigación concluyó que existe relación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; puesto que Rho de Spearman = 0.521** y una $p = 0.000$.

Palabras clave: Gestión por procesos, aprendizaje organizacional, cultura del aprendizaje.

Abstract

The research entitled process management and organizational learning in public educational institutions in the Puente Piedra district, 2020, presented the objective of determining the relationship between process management and organizational learning in public educational institutions in the Puente Piedra district, 2020.

The research is limited to a quantitative approach research, non-experimental, cross-sectional and correlational design with a population of 450 teachers from REI 4 of Puente Piedra and the sample of 208 teachers, with probability sampling. Two process management instruments and an organizational learning questionnaire were applied. The content and expert judgment validity was performed, with construct validity for the organizational learning variable, with the result of Kayser Meyer Olkin (KMO) of 0.738 demonstrating that the instrument was valid and with a reliability of the variable management by processes is 0.946 points, being interpreted as high reliability and the organizational learning variable is 0.945 points.

The research concluded that there is a significant relationship between process management and organizational learning in public educational institutions in the Puente Piedra district, 2020; since Spearman's Rho = 0.521 ** and a $p = 0.000$.

Keywords: Process management, organizational learning, learning culture.

Resumo

A pesquisa apresentou o objetivo de determinar a relação entre gestão de processos e aprendizagem organizacional em instituições de ensino públicas no distrito de Puente Piedra, 2020. A pesquisa circunscreve-se a uma pesquisa de abordagem quantitativa, não experimental, de delineamento transversal e correlacional com uma população de 450 professores do REI 4 de Puente Piedra e a amostra de 208 professores, com amostragem probabilística. Foram aplicados dois instrumentos de gestão de processos e um questionário de aprendizagem organizacional. Foi realizada a validade de conteúdo e julgamento de especialistas, com os resultados da validade de construto da variável aprendizagem organizacional, com o índice de Kayser Meyer Olkin (KMO) de 0,738, demonstrando que o instrumento era e com confiabilidade de a variável gestão por processos é de 0,946 pontos, interpretada como alta confiabilidade e a variável de aprendizagem organizacional são de 0,945 pontos.

A pesquisa concluiu que existe uma relação significativa entre gestão de processos e aprendizagem organizacional em instituições públicas de ensino no distrito de Puente Piedra, 2020; visto que Rho de Spearman = 0,521 ** e a $p = 0,000$.

Palavras-chave: Gestão de processos, aprendizagem organizacional, cultura de aprendizagem.

I. Introducción

A nivel internacional, OCDE (2017) manifestó que las escuelas como organizaciones de aprendizaje deben emplear procesos de gestión y deben desarrollar objetivos compartidos, establecer entornos colaborativos de enseñanza y aprendizaje; animar iniciativas y toma de riesgos; revisar periódicamente todos los aspectos relacionados con el trabajo e influir en él de la escuela; reconocer y reforzar el buen trabajo; y brindar oportunidades para continuar con el desarrollo profesional; sin embargo, las escuelas presentaron limitaciones en los aspectos mencionados; debido a que se han planeado esfuerzos para optimizar la gestión por procesos de instituciones educativas y en el contexto en el que ocurre el aprendizaje organizacional; por lo que la Unesco (2010) manifestó que la responsabilidad del aprendizaje y el desarrollo comienza con el Director General, con el manejo de su administración de procedimientos y desciende en cascada a través de la Organización, desde el Director de Gestión de hasta la Comisión de Aprendizaje, es decir a todos los profesores. La intención es crear una cultura de aprendizaje que abarque a todos.

El aprendizaje organizacional es de suma relevancia Schmitz, Rebelo, García y Tomás (2014) establecieron que el aprendizaje organizacional se relaciona principalmente con la efectividad en el procesamiento e interpretación información, tanto dentro como fuera de la organización. Por otro lado, la visión social del conocimiento organizativo se concentra en el modelo las personas dan sentido a sus experiencias en el trabajo. Al respecto, Thilo (2018) manifestó que las organizaciones aprenden independientemente de si aplican enfoques de aprendizaje sistemáticos. Sin embargo, esto no implica que los enfoques conduzcan a una alta efectividad de los procesos organizacionales. Los procesos de aprendizaje inadecuados pueden tener implicaciones engañosas. Por lo tanto, las organizaciones dependen de enfoques sistemáticos para obtener la capacidad de aprendizaje sistemático. Tales enfoques se pueden encontrar en la disciplina de aprendizaje organizacional. Siendo el aprendizaje organizacional como el proceso mediante el cual las organizaciones cambian o modifican sus modelos mentales, reglas, procedimientos o conocimientos, manteniendo optimizando su desempeño (Chiva, Ghauri y Alegre, 2014).

A nivel nacional, OCDE (2016) indicó que el Perú enfrenta un desafío por las elevadas escalas de diferencias y pobreza de 22.7% al 2014, el problema de la informalidad 80% de trabajadores, representaron barreras estructurales en el país; por la capacitación es el pilar para la mejora continua con equidad y de manera duradera, y las etapas para obtener el derecho de ingreso a la máquina académica se han multiplicado significativamente, especialmente dentro de las escalas de la

escolaridad inicial (precio de formación en Internet del 84% en 2014), secundaria (78% en 2014) y terciaria (tasa bruta de formación del 68, 8% en 2014 en el paso de las cifras de primer nivel), con una función de coronación pináculo dentro de la primera - Clasifica rangos de orientación. En las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra se habían determinado etapas bajas de manipulación técnica, en dimensiones de métodos estratégicos, procedimientos operativos y procedimientos de apoyo que no cubren los deportes que pueden ser vitales para el correcto funcionamiento de las técnicas. de misión y técnicas, debido a que están ofreciendo los recursos de forma inoportuna e ineficiente en las instituciones educativas; tal como se evidencia en los resultados de los monitoreos que se realizan; además, las formas operativas, no están consiguiendo el cumplimiento con los padres, estudiantes no se está realizando con los niveles normales, por otro lado, el procedimiento de ayuda no cubre procedimientos vitales para el mejor trabajo posible del maestro o de los procesos, no están dando resultados de manera oportuna y productiva en instituciones educativas, como lo confirman cuando aquellos atentos hacen visitas inopinadas.

Así mismo, tanto para el logro de una gestión por procesos exitoso como para el aprendizaje organizacional en búsqueda de la mejora continua en las instituciones, es necesario plantear la pregunta científica ¿Cuál es la correlación de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020? En cuanto a los problemas específicos ¿Cuál es la correlación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020? ¿Cuál es la correlación de la gestión por procesos y la claridad estratégica en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020? ¿Cuál es la

correlación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020?

Este estudio se justifica de manera práctica, puesto que la investigación las sugerencias representan para el presente estudio alternativas de solución a los problemas encontrados y benefician a los directores, maestros y estudiantes de los establecimientos educativos. Mejorar los niveles de gestión de procesos y dominio organizacional de los miembros de los establecimientos de tutoría. El presente estudio se justifica metodológicamente, debido que se establece la relación de las variables gestión por procesos y el aprendizaje organizacional; por otro lado, se estableció el análisis factorial de la variable aprendizaje organizacional, que podrá ser utilizada en futuras investigaciones; por otro lado, se realizará la confiabilidad de las variables. La investigación se justifica epistemológicamente debido a la profundización teórica de las variables gestión por procesos y el aprendizaje organizacional, de este modo, la investigación representa un aporte al conocimiento científico en investigación. Así mismo, este conocimiento verdadero, producto de la investigación, representa un aporte al equipo directivo de la institución educativa debiendo asumir con sinergias la dirección desarrollando una gestión por procesos adecuada y aprendizaje de la organización desde una posición de la gerencia horizontal, esto tendrá la finalidad de generar transformaciones reales hacia un proceso de transformación educativa.

Del mismo modo se plantearon el objetivo general que fue: Determinar la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020. En cuanto a los objetivos específicos Determinar la relación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020. Determinar la relación de la gestión por procesos y la claridad estratégica en instituciones educativas públicas, 2020. Determinar la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020. En cuanto la hipótesis general: Existe correlación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas Existe relación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en

instituciones educativas, 2020. Existe relación de la gestión por procesos y la claridad estratégica e instituciones educativas públicas de Puente Piedra. Existe relación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Ginja y Goncalves (2019) encontró que el aprendizaje organizacional es visto como un procedimiento dinámico basado en el conocimiento y se traduce a través de varios niveles de actividad. La habilidad de una organización para usar y aprovechar el conocimiento depende en gran medida de sus recursos humanos, que son efectivamente quienes crean, comparten y usan ese conocimiento. Se ve la administración del conocimiento como la gestión de los procedimientos de creación, almacenamiento, acceso y difusión del intelectual son recursos muy importantes de una organización. Las organizaciones deben considerar su objetivo principal como aumentar la capacidad de individuos y potenciadores del aprendizaje organizacional.

Mahdinezhad, Yusof, Rmbeli y Mansor (2018) encontraron que, en las últimas décadas, las organizaciones educativas son parte de lo que se ha llamado la sociedad del conocimiento. Basado en numerosos estudios, el aprendizaje organizacional se ha transformado en una preocupación crítica por la creciente importancia de los activos insustanciales, así como la principal fuente de creación de conocimiento en las instituciones de educación superior. En este sentido, la actualización del conocimiento se ha convertido en una base firme para una vida organizacional continua con el fin de mejorar el desempeño en el lugar de trabajo para lograr y mantener el capital social. Para facilitar la obtención de dicha ventaja, las instituciones de educación tienen que llamar la atención sobre el proceso de Gestión del aprendizaje como una perspectiva intencional.

Thilo (2018) investigó sobre el aprendizaje organizacional y encontró que permite a las organizaciones transformar el conocimiento individual en conocimiento organizacional. Las organizaciones luchan por implementar enfoques prácticos debido a la falta de prescripciones concretas. Realizamos una revisión de la literatura para identificar enfoques OL y vinculamos estos enfoques a las teorías OL. Sintetizamos 18 enfoques OL en tres dominios: personas (siete

enfoques), procesos (nueve) y tecnologías (dos). Además, sugerimos dos direcciones para futuras investigaciones: referirnos a la evaluación de nuestros resultados y abordar las contingencias de la efectividad OL. Nuestro mapeo guía a las organizaciones en el diseño de procesos de aprendizaje para mejorar el rendimiento a largo plazo. Si bien es poco probable que depender de un enfoque único permita OL de manera integral, nuestro mapeo facilita la combinación de varios enfoques alineados con la cultura y los procesos de la organización.

Fasio y Ruddy (2017) en su investigación titulada Hacia la identidad de las dimensiones destacadas correlacionadas con el estudio organizacional, realiza una descripción general de los instrumentos utilizados para preguntar sobre el conocimiento de la organización, lo que respaldará un manual de encuesta. En el sector de análisis de conocimiento organizacional, la investigación se basa principalmente en niveles que dan cuenta de opiniones de los informantes sobre la escala en la que prevalece el dominio organizacional, mientras que las técnicas cualitativas que intentan hacerlo son mucho menos frecuentes. Partiendo de una técnica inductiva, aborde el tema con la mirada de los actores. A partir de la identificación de las dimensiones tomadas en consideración y su operacionalización, así como las estrategias utilizadas para llevar a cabo la encuesta de información, se hace una sugerencia de preguntas de estudios destinadas a descubrir las tácticas, barreras, facilitadores y afectos originados en el estudio organizacional tácticas, como áreas donde el disfrute adquirido en la solución de los problemas que enfrentan se recupera e integra en los entrenamientos organizacionales.

Garbanzo-Vargas (2016) investigó sobre la mejora organizacional y estrategias de comercio en establecimientos académicos, una tarea de control educativo. Con el fin de manipular las diferentes estrategias que atraviesan las compañías académicas para que uno pueda obtener su mejora organizacional y, en consecuencia, responder a las crecientes necesidades del medio ambiente, este boletín tiene como objetivo llevar a cabo una evaluación conceptual de los fundamentos primarios asociados con la mejora organizacional. No se olvidan de la manipulación de los procesos económicos que deben lograrse y la posición de la administración escolar desde la administración que, a través del control

transformador, necesita actuar a través del crecimiento de grupos inteligentes, con culturas renovadas, preparadas para realizar los ajustes críticos para adquirir la organización imaginativa y profética. Se enorgullece, entre sus últimas preocupaciones, de que el control de la capacitación tenga un papel esencial en el control de los grupos de instrucción, desarrollándolos como instituciones inteligentes, para que ganen estándares excepcionales excesivos dentro del proveedor que ofrecen, lo que se traduce en una mejor educación según la población objetivo a la que está dirigido.

Con respecto a la historia del país, Ambrosio (2018) investigó el estudio organizacional y la dedicación de los docentes y concluyó que hay una correlación inmediata de intensidad moderada y estadísticamente sustancial con la responsabilidad organizativa y sus dimensiones (compromiso afectivo, responsabilidad de participación y dedicación de frecuencia) con el entrenamiento organizacional aprendizaje. Los resultados, al final, han sido excelentes en una etapa de probabilidad de $p < 0.05$.

Ávila (2018) investigó el efecto del clima organizacional en la administración de gestión de procedimientos en los empleados. La investigación concluyó que los esfuerzos de control del impacto del clima social a través de enfoques en el 62.9% de la variable imparcial impacta la variable estructurada y dentro del estudio descriptivo se presentaron las escalas de administración a través de estrategias y que el 19.2% percibe un grado inadecuado, el 10.8% un nivel normal y 70% un nivel aceptable.

Luza (2017) observó que el personal evaluado tiene en cuenta que el nivel de aprendizaje organizativo es bajo en un (48,2%); El 24.1% está lejos de ser "Regular" y el 27.7% es Óptimo. Con respecto al conocimiento adquirido sobre el estilo de vida, se descubrió que el público en general del personal evaluado tiene en cuenta que el nivel de estilo de vida de aprendizaje es pésimo (53%); El 15.7% no olvida que es Regular y el 31.3% que está lejos Óptimo. Con respecto al plan estratégico, el máximo de los empleados evaluados no olvida que el grado de legibilidad estratégica es pobre (47%); 24.1% no olvida que son regulares y 28.9% que está lejos Óptimo y en la institución que adquiere conocimiento de la mayoría de los empleados evaluados recuerdan que el alcance de la organización para

llegar a conocer es pésimo (53%); el 15.7% recuerda que son millas Regular y 31. El 3% que está lejos Óptimo.

Valenzuela (2017) investigó sobre la gestión por procesos y el clima social laboral y concluyó que la gestión por procesos está relacionada con el clima social laboral en los colaboradores de la organización y el Rho de Spearman obtuvo un $p < 0.05$ y Rho: 0.502 estableciendo una moderada relación de variables.

Carranza, Valverde y Vera (2016) investigaron sobre la implementación de la administración por procedimientos en la escuela Militar de Chorrillos. Concluyó que la gestión por procesos mejora la calidad de las actividades o productos que ofrece, de tal forma que incrementa de manera significativa la satisfacción de los aspectos de los servicios recibidos, posibilitando mejora del aprendizaje de la organización. Así mismo, Permitió organizar una línea de base con sus correspondientes indicadores y deseos para poder ser utilizada para la evaluación de las consecuencias y / o el próximo impacto de la implementación del control de manera y la nueva estructura organizativa.

Con respecto a la variable de gestión por procesos, Minedu (2016) estableció que la principal unidad de trabajo de las instituciones es el procedimiento. Se describe como una función o conjunto de labores con un comienzo, que remodelan las entradas en las salidas, de modo que se logre un deseable o proveedor seleccionado que sea valorado por el consumidor o cliente, las funciones se determinan a través de responsabilidades y el mapeo de procesos: Procesos de dirección (planificación y estrategias), procesos operativos (organización), procesos de soporte (recursos y administración). Así mismo, Cantón y Vásquez (2014) indicaron que las organizaciones deben realizar planificación y gestión por procesos de tal manera que faciliten los diseños de procesos, la priorización y el desarrollo de la evaluación de los procesos para garantizar el logro de las metas institucionales.

Patiño, Castro y Quispe (2018) establecieron que adaptado a todo modelo de instituciones u organizaciones que ejecutan labores direccionadas a lograr un resultado, para una administración de calidad en las Instituciones educativas, se debe pensar en los productos o resultados que se desean obtener, por lo que se transformará en insumos de otros procesos en otras etapas educativas o

productivas. Llanes, Godinez, Moreno y García (2014), manifestaron que es importante que la gestión integrada por procesos identifique las interrelaciones y principales diferencias entre esta y la gestión por procesos.

De acuerdo a Camisón, Cruz y Gonzáles (2006) consideraron que los rasgos de los procedimientos tienen una intención, determinada mediante el uso de la delimitación de un inicio y parada, pensando en la oportunidad de describirlo, medirlo y controlarlo, con la ayuda de controlar sus signos y síntomas y permitir el progreso dentro de las consecuencias o incluso realizándolos por completo, ejecutados de manera responsable en la dirección del rendimiento y la eficacia, asegurando la optimización en la ejecución de acciones y gestión de métodos. (pág. 845). Del mismo modo, Hernández, Manrique, Medina y Nogueira (2019), declararon que el control de métodos mejora drásticamente el estilo de vida agradable de las personas de la organización, facilitando el advenimiento de prácticas organizacionales que benefician a todos los contribuyentes de la corporación.

El enfoque teórico de la gestión por procesos está establecido como la estructura organizativa considerada vertical y clásica, eficientes a nivel de funciones, se orientan hacia estructuras de tipos horizontales, Ostroff (2000) consideró que no existen contraposiciones entre los modelos, y las instituciones deben buscar el equilibrio en relación de propias necesidades y posibilidades que requieren.

La gestión por procesos representa un potencial de apoyo a la organización y al respecto, Neder, et al., (2018) con la gestión por procesos tiene el potencial de apoyar cambios organizacionales, ya que cambia el enfoque desde la gestión de áreas funcionales (departamentos) hasta procesos de gestión. Este cambio paradigmático puede permitir a los directivos organizar esfuerzos en torno a tareas, flujos y personas para mejorar la entrega al cliente, bajo una perspectiva técnica y pragmática, puede servir como una herramienta para ajustar la organización hacia su estrategia de gestión. Según Malca (2017) definió que la gestión por procesos es “El cumplimiento exitoso de los objetivos estratégicos a través del mejoramiento en la gestión y el control de los procesos trascendentales dentro de la organización” (p. 21). Marrero, Domínguez y Fajardo (2013) manifestaron que la gestión por procesos tiene muchas ventajas

en la dirección de las instituciones y la aplicación representa un reto para poder actualizar los modelos de gestión de las instituciones y esas requieren mayor exigencia. Además, Hernández (2015) indicó que la gestión por procesos incide en la organización, lo que representa que a mayor nivel de gestión mayor fue el aprendizaje y clima de la organización. Por otro lado, Domínguez (2015) afirmó que la gestión por procesos representó la posibilidad de garantizar que los colaboradores se sientan satisfechos con los resultados de la organización. Al respecto, Akbar y Mandurah (2014) encontraron que la gestión por procesos en base a conocimientos que se desarrolla en un contexto de aprendizaje de la organización vinculado a las innovaciones tecnológicas. Así mismo, en Chile, Portero (2007) indicó que la orientación de procesos realizados por los padres, tutores y familiares; educadores, personal de organización y administración, y supervisores; red y contexto social donde se ofrece sus asistencias; servicios, organizaciones y sobre todo las instituciones educativas; y estos componentes educativos se llamaron clientes. Entonces, en las investigaciones realizadas por Portero (2007), propuso un procedimiento del plan de procesos como un compromiso de su propuesta para su estudio y de esta manera mejoraría los grados de gestión por procesos de los establecimientos educativos. Así mismo, Minedu (2015) estableció la necesidad de aprobar la directiva de la administración por procedimientos en el marco de la optimización de la administración educativa, promoviendo modelos valiosos, oportunos como parte de una política nacional.

El enfoque teórico de la gestión por procesos es Teoría situacional o de contingencia, enfocada en las interrelaciones complejas y abiertas, con la existencia de la influencia para la organización, como la tecnología, ambiente y complejidad de los sujetos, obligándoles a tener un equilibrio en la organización, con el hombre, tecnología y ambiente (Thompson y Glaso, 2018).

Las Normas ISO 9000 para Acevedo (2012) representa Un conjunto de requisitos editados y revisados periódicamente a través de la Organización Internacional de Normalización, constituyen el marco para mejorar el desempeño general del Sistema de Gestión de Calidad de una institución. Se suministran ocho conceptos esenciales, uno de ellos hace referencia al Enfoque del proceso, que establece que el resultado final deseado se logra de manera más eficaz

mientras las actividades y los activos asociados se controlan como un sistema. Esta nueva técnica propuesta en su utilidad tiene que basarse en información previa del enfoque existente o convencional y en este tema, Penélope Acevedo afirma: «el método predominante o tradicional se basa totalmente en la mejora de dispositivos, posiciones, áreas por parte del hombre o la mujer capacidades, etc. Para su elemento, ella establece que el método más moderno (o basado totalmente en la manera) se basa en encontrar el intento de mejorar un conjunto incorporado de unidades, posiciones, regiones y características de una manera completa. Asimismo, Sánchez (2017) dijo que el control del proceso tiene un efecto positivo en los ciclos generales de las organizaciones.

La técnica orientada a la manera permite la identificación rápida y fácil de problemas. Tan bien como su solución rápida, que se puede lograr sin el deseo de mejorar la relajación de las técnicas. Entonces, el cambio o la alternativa de un método no implican la enmienda o la alternativa del resto de las estrategias, pero si en su resultado final, en consecuencia, todas las estrategias deben cumplir con las expectativas y necesidades del resto de la técnica. Las estrategias para ser incorporado. El deber de mejorar una manera recae en sus contribuyentes directos, pero siempre con la asistencia de toda la agencia. El enfoque basado principalmente en el método requiere una orientación al desarrollo continuo. Cuando las compañías pintan de una manera operativa basada totalmente en el cumplimiento de los sueños, sin el examen exacto de cada uno de los elementos estructurales y sus deficiencias viables, podría resultar en el advenimiento de técnicas fuera de control, al no considerar las limitaciones inherentes en el procedimiento, y por lo tanto genera ineficiencia e ineficacia y la correspondiente pérdida de alta calidad. Con el proceso basado en métodos, es evidente que se cumplen los objetivos, ya que supone la evaluación precisa de los métodos únicos de una institución y que son viables para trazar, controlar y mejorar; y, en consecuencia, evalúe la capacidad real y objetiva, para entregar una salida basada totalmente en sus entradas y la forma en que está controlada (Acevedo, 2012).

Por otra parte, se requiere el incremento de las competencias y se observan a los directores, profesores y tutores siendo una exigencia y la gestión por procesos según Lanus (2010) se desarrolla como una metodología que centra

la consideración en torno a las actividades de la institución, para mejorarlos. Los problemas son obvios, por lo que se deduce que en un bajo nivel de gestión por procesos procedimientos educativos impacta el aprendizaje organizacional en fundamentos educativos.

En cuanto a las dimensiones se establecieron, la dimensión proceso estratégico, Minedu (2016) definió que despliega las estrategias y objetivos del grupo, ofrecen límites de movimiento al resto de las estrategias e interfieren en la construcción de lo imaginativo y premonitorio de la institución. Estos enfoques son insumos importantes para el manejo de los métodos misionales. En la Institución Educativa, las técnicas estratégicas podrían identificarse como los Procesos de Gestión y Liderazgo, cuyas obligaciones son fundamentales para el equipo de gestión.

Como una dimensión del proceso operativo o misionero, Minedu (2016) describió aquellos enfoques que tienen un efecto directo en la satisfacción de las personas, es decir, los estudiantes y sus hogares. Las técnicas misioneras representaron el modelo de control de la institución y, en el caso de la IE, se comunican sobre la gestión de una escuela destinada a adquirir conocimiento. En la IE son los procesos de desarrollo pedagógico y convivencia escolar en los que intervienen especialmente los docentes y el equipo de control.

Dimensión de los métodos de apoyo, Minedu (2016) definió que abarca los soportes necesarios para el correcto funcionamiento de las estrategias misioneras y estratégicas. Son aquellos que nos permiten proporcionar fuentes de manera oportuna y eficiente. En la institución educativa, estos son los procesos de apoyo a la operación de la IE que podrían ser responsables del grupo ejecutivo y de gestión.

En relación con las teorías asociadas con el conocimiento de la organización, está lejos el sistema mediante el cual las entidades adquieren, construyen y cambian la comprensión. Su desarrollo supone el cumplimiento de 3 condiciones para que surja: una cultura que permita el dominio, un sistema educativo y el cambio de información para que se convierta en conocimiento (López, Ahumada, Olivares y González, 2012). Si los directivos mejoran los grados de gestión por procesos, mejoraría el aprendizaje organizacional de la institución educativa, particularmente en la comunidad del aprendizaje, en la

claridad estratégica y en el aprendizaje organizacional de la institución educativa. En este ambiente deben acondicionarse las organizaciones para poder ser mejores, elevadamente competitivas y beneficiosas (González, Figueredo y Goyo, 2013). Sobre el aprendizaje organizacional con respecto al tamaño de la organización Real, Roldán y Leal (2014) manifestaron que el tamaño de la organización no es un impedimento ni un facilitador del aprendizaje organizacional con respecto a los resultados de la institución educativa. Por su parte Acosta (2015) manifestó que el aprendizaje organizacional se relaciona y posibilita que se mejore los resultados en la organización.

Existe una nueva forma de manejar las instituciones y, en este sentido, Stable (2016) afirmó que la mejora del empleador puede basarse en el desarrollo de los humanos y su potencial para incorporar nuevos enfoques de actuación dentro de la institución en la que trabajan. Por lo tanto, presentar una institución a la institución que puede triunfar sobre el aprendizaje. Para cosechar este estudio, es vital desarrollar mecanismos para tomar fotografías, almacenar, interpretar, cambiar, generar y evaluar el conocimiento que aproveche al máximo el estudio que toma la región a nivel de personas y grupos de trabajo. Cuando estos últimos superan el rendimiento de la persona cuando los deberes desempeñados requieren múltiples capacidades, sentir y disfrutar en un lugar común.

Por otro lado, es la capacidad organizativa para estudiar en sí misma, es una innovación que guía el desarrollo organizacional, definitivamente impacta el desarrollo de innovaciones y la gestión organizacional competitiva. El aprendizaje se toma en consideración como una situación eminente para la alternativa sostenida en el nivel de experiencia de cada empleador, que incorpora tantos aditivos cognitivos y conductuales asociados con la información. Hellriegel, Jackson y Solcum (2005) describieron la innovación como el método de hacer e implementar un concepto completamente nuevo. La innovación implica constantemente la ruptura o redefinición de algún procedimiento o la aparición de un concepto emergente que, cuando se pone en práctica, contribuye a nuevos esquemas organizacionales que buscan objetivos institucionales; es hacer algo nuevo, único en su clase. Las ideas que mantienen la innovación pueden surgir tanto dentro del empleador como externamente. Los entornos organizacionales dinámicos venden más fácilmente el cambio y la innovación. Las innovaciones

pueden ocurrir técnicamente, en procedimientos y dentro de los propios procesos de la administración.

El aprendizaje organizacional a su vez es un procedimiento de versión del entorno, en el que la experiencia de la ruta organizativa a causa de la relación con el entorno permite la edición y sostenibilidad a la sociedad difícil. El dominio individual se convierte en conocimiento organizacional mientras que las instituciones, a través de sus estrategias de gestión internas, cosechan esta articulación; Estas consecuencias hacen que valga la pena ser tenidos en cuenta en grupos inteligentes. El conocimiento se produce debido a la trayectoria organizativa dentro de la decisión de varios temas, la transformación de rutinas, tácticas, técnicas y reglas que les permiten responder eficazmente al entorno. (Acosta, 2011). El aprendizaje organizacional se considera como un proceso social una vez que emerge de interacciones sociales, normalmente en el entorno laboral.

El aprendizaje organizacional para Yang (2007) facilita reflexiones sobre las consecuencias del comportamiento individual y organizacional, una mejor comprensión de los entornos organizacionales y una mejor toma de decisiones. Aprender de otros supone que las nuevas perspectivas de fuentes externas pueden proporcionar ideas poderosas. Un ejemplo típico es la evaluación comparativa, que se refiere a la inclusión de ideas de otras organizaciones. Implica la búsqueda de mejores prácticas con el objetivo de derivar recomendaciones basadas en comparaciones reflexivas con otras organizaciones. Los clientes proporcionan otra fuente de ideas porque son expertos en lo que hacen. En cualquier caso, las organizaciones solo aprenderán en un ambiente receptivo, donde los miembros de la organización están abiertos a críticas o malas noticias. En la misma línea del pensamiento, Passaillaigue y Estrada (2016) indicaron que el conocimiento incrementa valor en las instituciones educativas y posibilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados como parte de la gestión.

El aprendizaje organizacional puede ser percibido como una tarea de gestión que implica control y planificación. Sus áreas de enfoque incluyen la creación estratégica de la organización, la captura y la internalización del conocimiento. Este requiere la gestión de la información para un impacto positivo

en el rendimiento (Cheng et al., 2014). Así mismo el aprendizaje organizacional se establece como un medio organizativo importante para la mejora continua de la creación y utilización del conocimiento (Wu y Chen, 2014).

En cuanto al enfoque del aprendizaje organizacional, se establece el socio constructivismo educativo. La realidad, no es una teoría unitaria sino un conjunto de líneas teóricas que resaltan el valor constructivo de las interacciones sociocognitiva y de la coordinación entre aprendices. Incluye la corriente tradicional del aprendizaje cooperativo (Johnson y Johnson, 2015).

La motivación de los adultos para aprender en la organización se basa en varios factores: (1) cumplimiento de la autoridad formal; (2) avance profesional; (3) desarrollo personal; (4) servicio y contribución; (5) redes sociales; (6) inspiración, realización y enriquecimiento. La motivación es un factor crítico que prepara el escenario para la planificación y la toma de decisiones con respecto al aprendizaje y el desarrollo (Unesco, 2010).

Las características de una organización con aprendizaje organizacional según OCDE (2017) son (1) desarrollar y proporcionar un imaginativo y profético centrado en el dominio de todos los estudiantes; (2) aumentar y apoyar las posibilidades de estudio continuo para todos los grupos de trabajadores; (3) promover que la tripulación adquiera conocimiento y colaboración entre el cuerpo de trabajadores; (4) establecer una cultura de estudios, innovación y exploración; (5) establecer sistemas integrados para recopilar e intercambiar conocimientos y conocer; (6) conocer con y desde el entorno exterior y un dispositivo de aprendizaje más amplio; y (7) modelado y aumento del dominio del liderazgo. Las dimensiones subyacentes y las capacidades clave están destinadas a proporcionar una dirección sensata sobre cómo las escuelas pueden remodelarse en una organización maestra y, al final, mejorar los resultados a estudiantes.

En cuanto a los enfoques teóricos, las organizaciones deben combinar varios de los enfoques identificados para el diseño de organizaciones del aprendizaje. Se pueden apoyar a las organizaciones mediante la identificación de contingencias Donaldson (2001) y Real, Roldán y Leal (2014) es decir, los enfoques más apropiados para diversas estructuras y culturas organizacionales. Como es poco probable que cada enfoque tenga el mismo impacto en las eficacias o eficiencias del aprendizaje de todas las organizaciones, sugiere las

organizaciones deben integrar las perspectivas de contingencias en las evaluaciones de efectividades de diversos enfoques. Por lo tanto el tamaño y las estructuras de las organizaciones puedan ser considerados como elemento crítico.

Las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional consideró las siguientes dimensiones: La dimensión cultura de aprendizaje, de acuerdo con López, *et al.* (2012), referidos a una cultura favorable al procedimiento de comercio y al uso de los conocimientos adquiridos anteriores para generar una nueva maestría.

Garzón y Fisher (2009) a los que se hace referencia en Conde, Correa y Delgado (2014) describieron una subcultura de dominio, entendida como el reconocimiento colectivo que se expresa dentro de la máquina de significados compartidos por los contribuyentes de la corporación que los identifica y los diferencia de los demás. Las culturas para el estudio organizacional se caracterizan porque cada organización desarrollan suposiciones, informaciones y políticas que permiten compartir información, como una oportunidad para el desarrollo, aumentando el sentimiento de pertenencia, facilitando la aclimatación del personal, permitiendo y fomentando la difusión del conocimiento tácito, específicos y digitales.

La dimensión claridad estratégica, según López, *et al.* (2012), refirieron a la legibilidad de la institución sobre su misión y visión, y cómo el trabajo de cualquier persona contribuye al éxito del proyecto de la organización. La claridad estratégica de Conde, Correa y Delgado (2014) se refiere a la capacidad gerencial para formular un método agresivo, articularlo con la forma y cultura de la institución, hablar con todos los contribuyentes de la institución comercial y crear las condiciones para que pueda funcionar.

La dimensión de aprendizaje grupal en la organización, consistente con Berson, *et al.* (2006) mencionado en López, *et al.* (2012), corresponde a un grado de aprendizaje colectivo que ocurre en la formación de grupos laborales. Es dentro de la formación de grupos o pares de trabajo que el conocimiento se difunde y desembolsa por medio del empleador y, por lo tanto, refleja un rango excesivo de conocimiento organizacional.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En cuanto a tipo de investigación Sánchez y Reyes (2015), mencionaron que el tipo de investigación es básica, precisando los aspectos teóricos y científicos de las teorías relacionadas al tema y luego se plantean las hipótesis y comprobarlas de manera estadística y llegar a conclusiones.

En la presente investigación bajo el enfoque cuantitativo y al respecto Sánchez y Reyes (2015), indican que el uso de estos métodos ofrecen las posibilidades de que se puedan generalizar resultados de manera amplia, otorgando el control sobre los fenómenos, así como puntos de vista de conteos y las magnitudes de estos.

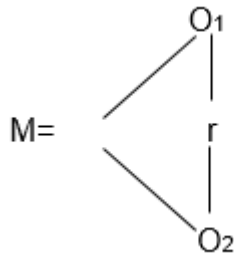
El diseño de la investigación fue de diseño no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipularon ni se sometieron a pruebas las variables del estudio.

La presente investigación estuvo enmarcada en un nivel correlacional, y Sánchez y Reyes (2015, p.34), indicó que se limita al establecimiento de relaciones entre las variables.

Es transversal ya que su propósito es Sánchez y Reyes (2015, p.23), indicaron que se encarga de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

Dónde:



M = Muestra o grupo de estudio

O1= Observación o de gestión por procesos

O2= Observación o medición de aprendizaje organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de variables

Variable gestión por procesos

Minedu (2016) estableció que la principal unidad de trabajo de las empresas es el proceso. Se describe como un pasatiempo o conjunto de actividades con un inicio y un término, que transforman insumos (insumos) en salidas (salidas), para lograr un puntual específico o servicio este es valorado por la persona o cliente, el trabajo está hecho por medio de deportes o tareas y el mapeo de procesos: Procesos de dirección (planificación y estrategias), procesos operativos (organización), procesos de soporte (recursos y administración).

Variable aprendizaje organizacional

López, Ahumada, Olivares y González (2012) indicaron que es el método por el cual las entidades recopilan, construyen y cambian la comprensión. Su desarrollo implica el cumplimiento de tres situaciones para que ocurra: un estilo de vida que ayuda al estudio, una técnica de entrenamiento y el cambio de estadísticas para que se convierta en información.

Definición operacional de variables

Variable gestión por procesos

La definición operacional estuvo determinada por las estrategias que la investigadora realizó para la medición de la variable gestión por procesos, estableciendo las dimensiones de procedimientos estratégicos, procesos

operativos misionales y procesos de soporte, medidos mediante un instrumento de escala dicotómica.

Variable aprendizaje organizacional

La definición operacional estuvo determinada por los procesos que se realizan para medir la variable aprendizaje organizacional, estableciendo las dimensiones cultura del aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal medidos mediante un instrumento de escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Bernal (2016, p.25) estableció que una población es el universo de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población de estudio estuvo conformada por 450 profesores de Educación Básica Regular de la REI 4 de Puente Piedra.

Criterios de inclusión

Se incluyeron docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

Se incluyeron a todos los que participaron de la encuesta

Se incluyeron los docentes varones y mujeres de las instituciones educativas

Criterios de exclusión

Se excluyeron a las instituciones educativas de educación básica alternativa y Cebe.

Se excluyeron docentes varones y mujeres del Cebe y de educación básica alternativa.

Muestra

Según Bernal (2016) manifestó que la muestra es subgrupo de la población del estudio que contienen características similares y en la investigación se trabajó con 208 docentes. Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Tabla 1

Muestra de estudio

N°	Instituciones	Población	Muestra
1	Secundaria	229 x 0.46	106
2	Primaria	171 x 0.46	79
3	Inicial	50 x 0.46	23
	Total	450 x 0.46	208

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

$$n = \frac{(1.96)^2(450)*0.5*0.5}{(0.05)^2(450-1)+(1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 450 \times 0.25}{1.12 + 0.96} = \frac{432.18}{2.08}$$

$$n = 207.7$$

El total de muestra es 208

Muestreo

El muestreo fue probabilístico y según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003), este muestreo tiene diversas ventajas, quizás la más importante sea que puede medirse el tamaño del error de nuestras predicciones. El objetivo de una muestra probabilística es reducción del error estándar, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Técnicas

Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que las técnicas son medios necesarios para el recojo de la información que se requiere del contexto en el que se realiza

la investigación y en el estudio se usó el método de encuesta y se usaron los cuestionarios como instrumento.

En cuanto a los dispositivos, Sánchez y Reyes (2015) citaron que los artilugios se utilizan para graduar las estadísticas y en estos estudios el dispositivo del cuestionario pasó a ser usado.

En cuanto a los cuestionarios, Sánchez y Reyes (2015) dijeron que los cuestionarios constituyendo un archivo o maquetación escrita de preguntas relacionadas con los sistemas de la prueba.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de gestión por procesos

Autor: Minedu

Año: 2016

Lugar : Lima

Objetivo: Determinar el nivel de gestión por procesos de los profesores

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo: 30 min aproximadamente.

Contenido: Se realizó un cuestionario de escala dicotómica con un total de 25 preguntas

La escala y fue:

Si =1 y No = 0

Nombre: Cuestionario de aprendizaje organizacional

Autores: López, Ahumada, Olivares y González

Año: 2012

Lugar : Chile

Objetivo: Determinar el nivel de aprendizaje organizacional de los profesores de la Rei N° 04 de Puente Piedra de la Ugel 04

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo: 20 min

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 18 ítems, con tres dimensiones: Cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal.

La escala fue:

Siempre (5), Muchas veces (4), A veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1)

Validez

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que la validez está representada por la propiedad que todos los instrumentos deben medir o lo que se ha propuesto medir. Se realizó la validación a través del juicio de expertos.

Seguidamente se hizo validez de constructo del instrumento de aprendizaje organizacional por medio del análisis factorial exploratorio, utilizando el método de extracción, análisis de componentes principales como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 2

Tabla de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.738
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	464.197
Bartlett	al	153
	Sig.	.000

El índice de Kayser Meyer Olkin (KMO) fue 0.738. Además, se aplicó la prueba de Esfericidad de Bartlett, con resultado X^2 (464,2) y $p = 0.000$. Como $p < 0.05$ se prueba que el análisis factorial es apropiado, lo que corroboró ser una prueba significativa. Para la varianza de la variable aprendizaje organizacional (Anexo 4) midiendo 18 ítems distribuido en 5 factores/dimensiones, con valores de 81,092; comprendiendo que el cuestionario es adecuado, puesto que explica la variabilidad del aprendizaje organizacional en 81,092% y las diferencias explicados por otros factores, que no se consideran en el cuestionario. Así mismo, el primer factor explicó el 52,985% de las variabilidades del aprendizaje

organizacional, mientras que el factor 5 aportó con las explicaciones de la variabilidad del aprendizaje organizacional en un 10,792% que en suma los 5 factores encontrados explican el 80.568% de las variabilidades de la variable aprendizaje organizacional. En cuanto a la matriz de componente rotado de la variable aprendizaje organizacional (Anexo 4) se observa que los 18 ítems no presentaron problemas en el entendimiento de las preguntas, debido a que cada uno de los ítems presentaron al menos un valor mayor a 0.500.

Confiabilidad de los instrumentos

En cuanto al instrumento de la variable gestión por procesos presenta un instrumento de escala dicotómica creada por el Minedu en el 2016 para medir la gestión por procesos de las instituciones educativas, pasó por validez de sus instrumentos por parte de los especialistas de la Ugel los instrumentos por lo que se realizó la confiabilidad de Kr-20. En cuanto a la variable aprendizaje organizacional, presenta un instrumento validado y se realizó una confiabilidad de Alpha de Cronbach debido a la escala politómica del instrumento.

Para Sánchez y Reyes (2015) la confiabilidad es un grado de consistencia de los puntos obtenidos por la muestra, mediante la consistencia de los instrumentos. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante los datos de la prueba piloto.

La confiabilidad del instrumento de la variable gestión por procesos se realizó mediante el método de Kuder Richardson (KR-20), debido a que la escala es dicotómica.

$$\text{Confiabilidad} = \frac{25}{25-1} \left[1 - \frac{5.97}{59.9} \right] = (25/24) (1 - 0,09) = (1,04) (0,91) = 0,946$$

La confiabilidad de la variable gestión por procesos es de 0.946 puntos, interpretándose como alta confiabilidad.

La confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional se realizó con la fórmula de Alpha de Cronbach:

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

S_i^2 : Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 3

Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	18

La fiabilidad del aprendizaje organizacional es de 0.945 puntos, siendo alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Se inició con la solicitud de autorización de aplicación de instrumentos de recolección de datos y la aplicación del consentimiento informado de los encuestados a la muestra seleccionada en las instituciones de la REI de Puente Piedra, además se solicitaron las autorizaciones respectivas y después de recoger toda la información mediante la encuesta, correspondió establecer el programa de datos que se realizó, en este caso es el Excel para la exploración de la data obtenida en la recolección, y se pasó al Spss versión 25 para el análisis descriptivos los datos por variable, y se halló la prueba de hipótesis planteada mediante el análisis estadístico e inferencial, finalmente se realizó análisis adicionales y presentó los resultados para la interpretación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se empleó estadística descriptiva. Se hallaron frecuencias y porcentajes para analizar los niveles de las variables gestión por procesos y aprendizaje organizacional y los datos se organizaron en tablas y figuras para realizar la interpretación y análisis de las variables.

Por otro lado, se empleó estadística inferencial para la contrastaron de las hipótesis y hallar la relación entre las variables, haciendo uso de la prueba non

paramétrica que corresponde: Rho de Spearman, debido a la naturaleza cualitativa de las variables.

3.7 Consideraciones éticas

En cuanto a las consideraciones de la presente investigación se consideraron aspectos éticos que es fundamental debido a que se trabajaron con profesores por lo tanto se entregó consentimiento informado a los encuestados y se solicitó la autorización que corresponde a las instituciones educativas de la Rei 04 del distrito de Puente Piedra. Por otro lado, se conservó el anonimato de los profesores participantes.

IV. Resultados

Se desarrolla el capítulo de resultados descriptivos e inferenciales de la Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020.

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 4

Distribución de niveles de la variable gestión por procesos

	F	%
Inadecuado	128	61,5
Regular	64	30,8
Adecuado	16	7,7
Total	208	100,0

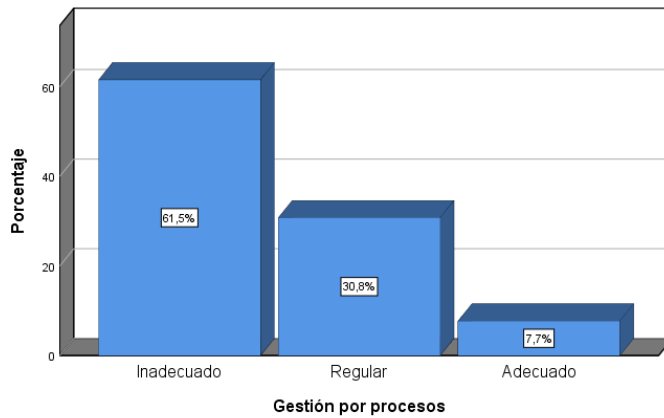


Figura 1. Distribución de niveles de la variable Gestión por procesos

En la tabla 4 y figura 1, se encontró que el 61.5% percibió un nivel inadecuado, el 30.8% percibió un nivel regular y el 7.7% recibió un nivel adecuado de la variable gestión por procesos.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable gestión por procesos

Niveles	Proceso estratégico		Proceso operativo o misional		Proceso de soporte	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	136	64.4	132	63.5	112	53.8
Regular	60	28.8	65	31.3	64	30.8
Adecuado	12	5.8	11	5.3	32	15.4
Total	208	100	208	100	208	100

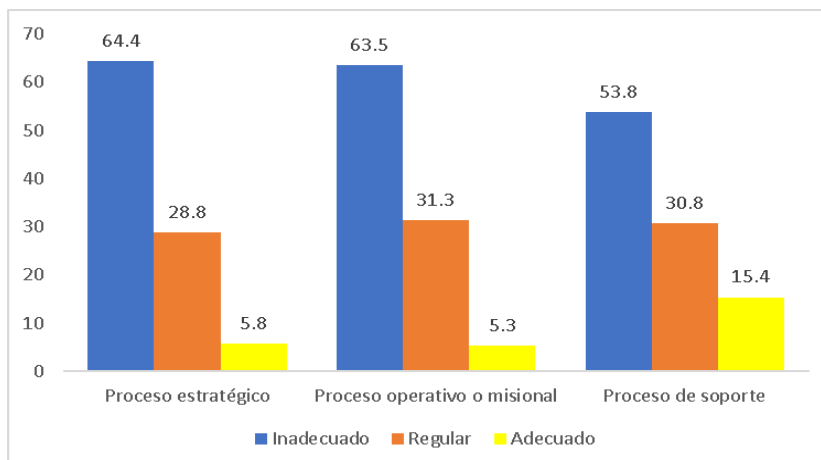


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable Gestión por procesos

En la tabla 5 y figura 2, se encontró que el 64.4% percibió un nivel inadecuado, el 28.8% percibió un nivel regular y el 5,8% recibió un nivel adecuado de Proceso estratégico, además, se encontró que el 63.5% percibió un nivel inadecuado, el 31.3% percibió un nivel regular y el 5,3% recibió un nivel adecuado de Proceso operativo misional. Finalmente, se encontró que el 53.8% percibió un nivel inadecuado, el 30.8% percibió un nivel regular y el 15,4% recibió un nivel adecuado de Proceso de soporte.

Tabla 6

Distribución de niveles de la variable aprendizaje organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	128	61,5
Regular	69	33,2
óptimo	11	5,3
Total	208	100,0

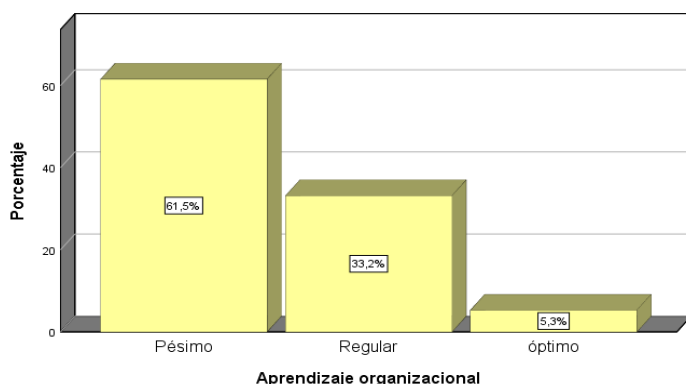


Figura 3. Distribución en niveles de la variable aprendizaje organizacional

En la tabla 6 y figura 3, se encontró que el 61.5% percibió un nivel pésimo, el 33.2% percibió un nivel regular y el 5.3% recibió un nivel óptimo de aprendizaje organizacional.

Tabla 7

Distribución de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional

Niveles	Cultura de Aprendizaje		Claridad Estratégica		Aprendizaje Grupal	
	f	%	f	%	f	%
Pésimo	109	52.4	127	61.1	123	59.1
Regular	96	46.2	63	30.3	75	36.1
óptimo	3	1.4	18	8.7	10	4.8

Total	208	100	208	100	208	100
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

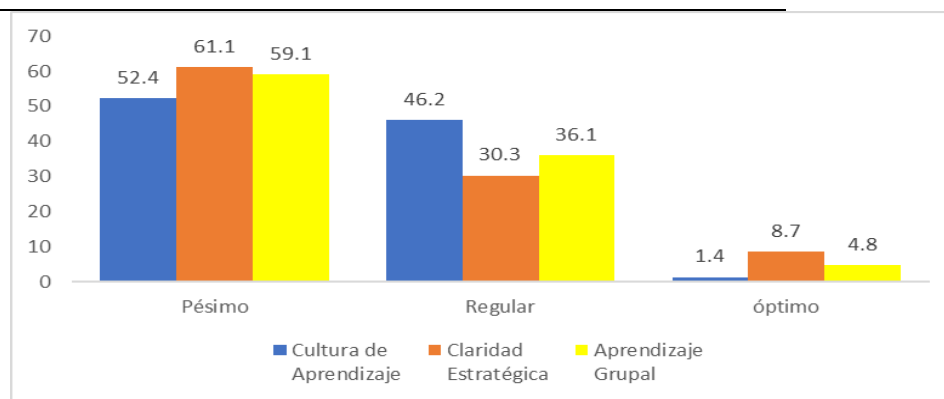


Figura 4. Distribución en niveles de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional

En la tabla 7 y figura 4, se descubrió que el 52.4% presentó un nivel pésimo, el 46.2% presentó un nivel regular y el 1.4% obtuvo un grado óptimo de Cultura de Aprendizaje, también se descubrió que el 61.1% presentó un nivel pésimo, el 30.3% presentó un nivel regular y el 8,7% obtuvo un grado óptimo de claridad estratégica. De igual manera, se descubrió que el 59.1% presentó un nivel pésimo, el 36.1% presentó un nivel regular y el 4.8% llegó a un grado óptimo de aprendizaje grupal.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Ha: Existe relación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Elecciones de niveles de significancias: $\alpha = ,05$

Pruebas estadísticas: Relación de Rho de Spearman

Reglas de decisión: Si $\rho < 0,05$ rechazando la hipótesis nula

Tabla 8

Correlación entre la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional

		Correlaciones		
			Gestión por procesos	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208
	Aprendizaje organizacional	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	208	208

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

En la tabla 8, se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de niveles de significatividad, la relación de Rho de Spearman = 0.521** con la interpretación es de moderada correlación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la presente hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Ha: Existe relación significativa entre la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Tabla 9

Correlación entre la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje

Correlaciones				
			Gestión por procesos	Cultura de aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208
	Cultura de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	208	208

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

En la tabla 9, se presentaron los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de niveles de significatividad, la correlación de Rho de Spearman = 0.444** por lo que la interpretación es de moderada correlación positiva, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando la presente hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por procesos en la claridad estratégica de instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Ha: Existe relación significativa entre la gestión por procesos y la claridad estratégica de instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Tabla 10

Correlación entre gestión por procesos y la claridad estratégica

Correlaciones				
			Gestión por procesos	Claridad estratégica
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208

Claridad estratégica	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	208	209

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

En la tabla 10, se presentaron los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de niveles de significatividad, la correlación de Rho de Spearman = 0.495** por lo que la interpretación es de moderada correlación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la presente hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020

Tabla 11

Correlación entre gestión por procesos y el aprendizaje grupal

Correlaciones				
			Gestión por procesos	Aprendizaje grupal
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208
	Aprendizaje grupal	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	208	208

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

En la tabla 11, se presentaron los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de niveles de significatividad, la correlación de Rho de Spearman = 0.488** por lo que la interpretación es de moderada correlación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la presente hipótesis nula.

V. Discusión

La investigación estableció el objetivo general pasó a ser: Decidir la conexión entre la gestión de procesos y la maestría organizacional en las instituciones públicas de instrucción del distrito de Puente Piedra, 2020. Se montó la hipótesis popular y al respecto se recibió que: Existe una relación de buen tamaño entre la gestión técnica y conocimiento organizacional en instituciones académicas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; dado que el Rho de Spearman = 0.521 ** por lo que la traducción es de una correlación leve y agradable entre las

variables, con una $p = 0.000$. Estableciéndose que, a mayor nivel de gestión por procesos, se tiene mayor nivel de aprendizaje organizacional. Al respecto, OCDE (2017) manifestó que las escuelas como organizaciones de aprendizaje deben emplear procesos de gestión y deben desarrollar objetivos compartidos, establecer entornos colaborativos de enseñanza y aprendizaje; animar iniciativas y toma de riesgos; revisar periódicamente todos los aspectos relacionados con el trabajo e influir en él de la escuela; reconocer y reforzar el buen trabajo. Además de brindar oportunidades para continuar con el desarrollo profesional; sin embargo, las escuelas presentaron limitaciones en los aspectos mencionados; debido a que se han planeado esfuerzos para optimizar la gestión por procesos de instituciones educativas y en el contexto en el que ocurre el aprendizaje organizacional. Así mismo coincide con Valenzuela (2017) investigó sobre la gestión por procesos y el clima social laboral y concluyó que la gestión por procesos está relacionada con el clima social laboral en los colaboradores de la organización y el Rho de Spearman obtuvo un $p < 0.05$ y Rho: 0.502 estableciendo una moderada relación de variables. Así el Minedu (2015) estableció la necesidad de aprobar la directiva de la administración por procedimientos en el marco de la optimización de la administración educativa, promoviendo modelos valiosos, oportunos como parte de una política nacional. Luego el Minedu (2016) definió que despliega las estrategias y objetivos del grupo, ofrecen límites de movimiento al resto de las estrategias e interfieren en la construcción de lo imaginativo y premonitorio de la institución. Estos enfoques son insumos importantes para el manejo de los métodos misionales. En la Institución Educativa, las técnicas estratégicas podrían identificarse como los Procesos de Gestión y Liderazgo, cuyas obligaciones son fundamentales para el equipo de gestión.

Por otro lado, sobre los procesos operativos o misionales, Minedu (2016) describió aquellos enfoques que tienen un efecto directo en la satisfacción de las personas, es decir, los estudiantes y sus hogares. Las técnicas misioneras representaron el modelo de control de la institución y, en el caso de la IE, se comunican sobre la gestión de una escuela destinada a adquirir conocimiento. En la IE son los procesos de desarrollo pedagógico y convivencia escolar en los que intervienen especialmente los docentes y el equipo de control.

El aprendizaje organizacional es de suma relevancia Schmitz, Rebelo, García y Tomás (2014) establecieron que el aprendizaje organizacional se relaciona principalmente con la efectividad en el procesamiento e interpretación información, tanto dentro como fuera de la organización. Siendo el aprendizaje organizacional como el proceso mediante el cual las organizaciones cambian o modifican sus modelos mentales, reglas, procedimientos o conocimientos, manteniendo optimizando su desempeño (Chiva, Ghauri y Alegre, 2014). Por lo que el aprendizaje organizacional es de suma relevancia en la organización y así puedan obtener el logro de las metas institucionales.

En cuanto a los escalas de la variable control a través de estrategias en las que se convirtió encontraron que sesenta y uno, el 5% percibió un grado inadecuado, el 30% percibió una etapa regular y el 7,7% adquirió un grado suficientemente bueno de la variable gestión mediante procedimientos y dentro de la dimensiones se determinó que 64, 4% percibió un nivel inadecuado, 28,8% percibió un grado cotidiano y 5,8% recibió un grado adecuado de Proceso Estratégico, además, se determinó que 63,5% percibió una etapa inadecuada, 31,3% percibió un nivel ordinario y 5.3% adquirió un grado aceptable de Proceso Operativo Misionero. Finalmente, se observó que el 53,8% percibió un nivel insuficiente, el 30,8% percibió un nivel normal y el 15% adquirió un nivel adecuado de Proceso de Soporte. Por tanto, es de vital importancia realizar una oferta que permita potenciar las etapas de estrategias estratégicas, estrategias operativas o de emprendimiento y métodos de apoyo que son necesarios para dirigir de manera adecuada la institución educativa y posibilita mejorar el aprendizaje organizacional.

Así la gestión por procesos está relacionada con el ambiente laboral en los aprendizajes de los educadores de la organización; por lo que se garantiza el aprendizaje organizacional (Valenzuela, 2017). Así mismo, Carranza, Valverde y Vera (2016) manifestó que la gestión por procesos mejora la calidad de las actividades o productos que ofrece, de tal forma que incrementa de manera significativa la satisfacción de los aspectos de los servicios recibidos, posibilitando

mejora del aprendizaje de la organización. Así mismo, Permitió organizar una línea de base con sus correspondientes indicadores y deseos para poder ser utilizada para la evaluación de las consecuencias y / o el próximo impacto de la implementación del control de manera y la nueva estructura organizativa y Llanes, Godinez, Moreno y García (2014), manifestaron que es importante que la gestión integrada por procesos identifiquen las interrelaciones y principales diferencias entre esta y la gestión por procesos. Coincidiendo con la definición de Minedu (2016) estableció que la principal unidad de trabajo de las instituciones es el procedimiento. Se describe como una función o conjunto de labores con un comienzo, que remodelan las entradas en las salidas, de modo que se logre un deseable o proveedor seleccionado que sea valorado por el consumidor o cliente, las funciones se determinan a través de responsabilidades y el mapeo de procesos: Procesos de dirección (planificación y estrategias), procesos operativos (organización), procesos de soporte (recursos y administración).

En cuanto a los resultados descriptivos del aprendizaje organizacional, se encontró que el 61.5% percibió un nivel pésimo, el 33.2% percibió un nivel regular y el 5.3% recibió un nivel óptimo de aprendizaje organizacional y en cuanto a las dimensiones, se encontró que el 52.4% percibió un nivel pésimo, el 46.2% percibió un nivel regular y el 1.4% recibió un nivel óptimo de Cultura de aprendizaje, además se encontró que el 61.1% percibió un nivel pésimo, el 30.3% percibió un nivel regular y el 8.7% recibió un nivel óptimo de Claridad estratégica. Así mismo, se encontró que el 59.1% percibió un nivel pésimo, el 36.1% percibió un nivel regular y el 4.8% recibió un nivel óptimo de Aprendizaje grupal.

Coincidiendo con Ávila (2018) quién investigó el efecto del clima organizacional en la administración de gestión de procedimientos en los empleados. La investigación concluyó que los esfuerzos de control del impacto del clima social a través de enfoques y el 62.9% de la variable impacta la variable y dentro del estudio descriptivo se presentaron las escalas de administración a través de estrategias y que el 19.2% percibe un grado inadecuado, el 10.8% un nivel normal y 70% un nivel aceptable. Coincidiendo con Luza (2017) observó que el personal evaluado tiene en cuenta que el nivel de aprendizaje organizativo es

bajo en un (48,2%); El 24.1% está lejos de ser "Regular" y el 27.7% es Óptimo. Con respecto al conocimiento adquirido sobre el estilo de vida, se descubrió que el público en general del personal evaluado tiene en cuenta que el nivel de estilo de vida de aprendizaje es pésimo (53%); El 15.7% es regular y el 31.3% que está lejos óptimo. Con respecto al plan estratégico, el máximo de los empleados evaluados no olvida que el grado de legibilidad estratégica es pobre (47%); 24.1% no olvida que son regulares y 28.9% que está lejos óptimo y en la institución que adquiere conocimiento de la mayoría de los empleados evaluados recuerdan que el alcance de la organización para llegar a conocer es pésimo (53%); el 15.7% es regular y el 3% que está lejos óptimo.

Coincidiendo con lo observado en los establecimientos educativos públicos de Puente Piedra junto con: niveles bajos de control de procedimientos, en dimensiones de enfoques estratégicos, procedimientos operativos y tácticas de ayuda que no cubren las actividades críticas para el buen funcionamiento de los procedimientos. de misión y técnicas, debido a que están ofreciendo los recursos de forma inoportuna e ineficiente en las instituciones educativas; tal como se evidencia en los resultados de los monitoreos que se realizan; además, las formas operativas, no están consiguiendo el cumplimiento con los padres, estudiantes no se está realizando con los niveles normales, por otro lado, el procedimiento de ayuda no cubre procedimientos vitales para el mejor trabajo posible del maestro o de los procesos, no están dando resultados de manera oportuna y productiva en instituciones educativas, como lo confirman cuando aquellos atentos hacen visitas inopinadas.

De este modo, la Unesco (2010) manifestó que la responsabilidad del aprendizaje y el desarrollo comienza con el Director General, con el manejo de su administración de procedimientos y desciende en cascada a través de la Organización, desde el Director de Gestión de hasta la Comisión de Aprendizaje, es decir a todos los profesores. La intención es crear una cultura de aprendizaje que abarque a todos.

Coincidiendo con Ginja y Goncalves (2019) encontraron que el aprendizaje organizacional presentó niveles bajos y el aprendizaje organizacional es visto

como un procedimiento dinámico basado en el conocimiento y se traduce a través de varios niveles de actividad. La habilidad de una organización para usar y aprovechar el conocimiento depende en gran medida de sus recursos humanos, que son efectivamente quienes crean, comparten y usan ese conocimiento. Sin embargo, Fasio y Ruddy (2017) encontraron bajos niveles de aprendizaje organizacional y al respecto, Mahdinezhad, Yusof, Rmbeli y Mansor (2018) encontraron que, en las últimas décadas, las organizaciones educativas son parte de lo que se ha llamado la sociedad del conocimiento. Basado en numerosos estudios, el aprendizaje organizacional se ha transformado en una preocupación crítica por la creciente importancia de los activos insustanciales, así como la principal fuente de creación de conocimiento en las instituciones de educación.

Se estableció la primera hipótesis específica y al respecto se obtuvo que: Existe correlación significativa entre las gestiones por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas, puesto que Spearman = 0.444** con interpretación moderada relación positiva, con una $p = 0.000$. Al respecto, la Unesco (2010) manifestó que la responsabilidad del aprendizaje y el desarrollo comienza con el Director General, con el manejo de su administración de procedimientos y desciende en cascada a través de la Organización, desde el Director de Gestión de hasta la Comisión de Aprendizaje, es decir a todos los profesores. La intención es crear una cultura de aprendizaje que abarque a todos. Así mismo, el enfoque teórico de la gestión por procesos está establecido como las estructuras organizativas considerada verticales y clásicas, eficientes a niveles de funciones, orientando hacia estructuras de tipos horizontales, Ostroff (2000) consideró que no existen contraposiciones entre los modelos, y las instituciones deben buscar el equilibrio en relación de propias necesidades y posibilidades que requieren.

Por lo que es importante tomar en cuenta que Thilo (2018) manifestó que las organizaciones aprenden independientemente de si aplican enfoques de aprendizaje sistemáticos. Así mismo, la dimensión cultura de aprendizaje, de acuerdo con López, et al. (2012), Se refiere a una cultura favorable al procedimiento de comercio y al uso de los conocimientos adquiridos anteriores para generar una nueva maestría. Las culturas para el estudio de las organizaciones se caracteriza porque cada una de las organizaciones desarrollan

suposiciones, información y políticas que permiten desarrollar información, como una posibilidad para desarrollar, aumentando el sentimiento de pertenecer, facilita la adecuación del personal, posibilitando y fomentando las difusiones de los conocimientos tácitos, específicos y digitales (Conde, Correa y Delgado, 2014).

Se estableció la segunda hipótesis específica y al respecto se obtuvo que Existe correlación significativa con la gestión por procedimientos y la claridad estratégica de instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; puesto que Rho de Spearman = 0.495** por lo que la interpretación es de moderada correlación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$. Para Garbanzo-Vargas (2016) la mejora de la organización es muy importante y establece el uso de estrategias para la realización de capacitaciones y el control de la capacitación tenga un papel esencial en el control de los grupos de instrucción, desarrollándolos como instituciones inteligentes. López, et al. (2012), se refiere a la legibilidad de la institución sobre su misión y visión, y cómo el trabajo de cualquier persona contribuye al éxito del proyecto de la organización. La claridad estratégica de Conde, Correa y Delgado (2014) se refiere a la capacidad gerencial para formular un método agresivo, articularlo con la forma y cultura de la institución, hablar con todos los contribuyentes de la institución comercial y crear las condiciones para que pueda funcionar.

Se estableció la tercera hipótesis específica y al respecto se obtuvo que Existiendo correlación significativa de gestión por procesos y el aprendizaje grupal; puesto que Rho de Spearman = 0.488** por lo que la interpretación es de moderada correlación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$. Siendo muy importante la responsabilidad organizativa y sus dimensiones (compromiso afectivo, responsabilidad de participación y dedicación de frecuencia) con el entrenamiento organizacional aprendizaje (Ambrosio, 2018). Coincidiendo con la definición de aprendizaje grupal en la organización, consistente con Berson, et al. (2006) mencionado en López, et al. (2012), correspondiendo a un grado de aprendizajes colectivos que ocurre en formación de grupos laborales. Siendo dentro de la formación de grupos o pares de trabajos que los conocimientos se difunden y desembolsa por medio del empleador y, por lo tanto, refleja un rango excesivo de conocimiento organizacional. Así Neder, et al., (2018) con la gestión

por procesos tiene el potencial de apoyar cambios organizacionales, ya que cambia el enfoque desde la gestión de áreas funcionales (departamentos) hasta procesos de gestión. Este cambio paradigmático puede permitir a los directivos organizar esfuerzos en torno a tareas, flujos y personas para mejorar la entrega al cliente, bajo una perspectiva técnica y pragmática, puede servir como una herramienta para ajustar la organización hacia su estrategia de gestión.

El aprendizaje organizacional para Yang (2007) facilita reflexiones sobre las consecuencias del comportamiento individual y organizacional, una mejor comprensión de los entornos organizacionales y una mejor toma de decisiones. Aprender de otros supone que las nuevas perspectivas de fuentes externas pueden proporcionar ideas poderosas. Un ejemplo típico es la evaluación comparativa, que se refiere a la inclusión de ideas de otras organizaciones. Implica la búsqueda de mejores prácticas con el objetivo de derivar recomendaciones basadas en comparaciones reflexivas con otras organizaciones. Los clientes proporcionan otra fuente de ideas porque son expertos en lo que hacen. En cualquier caso, las organizaciones solo aprenderán en un ambiente receptivo, donde los miembros de la organización están abiertos a críticas o malas noticias. En la misma línea del pensamiento, Passaillague y Estrada (2016) indicaron que el conocimiento incrementa valor en las instituciones educativas y posibilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados como parte de la gestión.

El aprendizaje organizacional a su vez es un procedimiento de versión del entorno, en el que la experiencia de la ruta organizativa a causa de la relación con el entorno permite la edición y sostenibilidad a la sociedad difícil. El dominio individual se convierte en conocimiento organizacional mientras que las instituciones, a través de sus estrategias de gestión internas, cosechan esta articulación; Estas consecuencias hacen que valga la pena ser tenidos en cuenta en grupos inteligentes. El conocimiento se produce debido a la trayectoria organizativa dentro de la decisión de varios temas, la transformación de rutinas, tácticas, técnicas y reglas que les permiten responder eficazmente al entorno. (Acosta, 2011). Así mismo, Malca (2017) estableció que durante la gestión por

procesos consiste en cumplir exitosamente con los objetivos mediante la mejora en la gestión y controles de procedimientos trascendentales en la institución

La investigación presentó limitaciones de acceso a la población de estudio por el contexto de pandemia y aislamiento, pero estas fueron superadas con la creación del formulario en Google form y fue enviado por redes sociales y de este modo se pudo cumplir con el desarrollo de la investigación.

VI. Conclusiones

Primera

De acuerdo con el objetivo general, se confirmó que existe relación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; puesto que Rho de Spearman = 0.521** y una $p = 0.000$. Además, se encontró que el 61.5% percibió un nivel inadecuado, el 30.8% percibió un nivel regular y el 7.7% recibió un nivel adecuado de la variable gestión por procesos y el 61.5% percibió un nivel pésimo, el 33.2% percibió un nivel regular y el 5.3% recibió un nivel óptimo de aprendizaje organizacional.

Segunda

De acuerdo con al primer objetivo específico, se confirmó que existe relación significativa entre la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020, puesto que Rho de Spearman = 0.444** y $p = 0.000$.

Tercera

De acuerdo con al segundo objetivo específico, se confirmó que existe relación significativa entre la gestión por procesos y la claridad estratégica de

instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; puesto que Rho de Spearman = 0.495** y $\rho = 0.000$.

Cuarta

De acuerdo con al tercer objetivo específico, se confirmó que existe relación significativa entre gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020; puesto que Rho de Spearman = 0.488** y $\rho = 0.000$.

VII. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a los directivos de la REI 4 de Puente Piedra que se realicen capacitaciones, jornadas de reflexión y talleres de aplicación del dominio de gestión por procesos y de esta manera mejoren los niveles de gestión por procesos y el aprendizaje organizacional de las instituciones.

Segunda

Se sugiere a los directivos de la REI 4 de Puente Piedra que realicen capacitación a los maestros de las instituciones educativas debido a los bajos niveles de cultura del aprendizaje encontrado en la investigación.

Tercera

Se sugiere a los directivos de la REI 4 de Puente Piedra que realicen Gias, socialización y reflexión de la práctica pedagógica como estrategia de mejora de la claridad estratégica.

Cuarta

Se sugiere a los directivos de la REI 4 de Puente Piedra que realicen intercambio de estrategias durante los trabajos colegiados, Gias, debido a que es necesario mejorar los niveles de aprendizaje grupal en las instituciones educativas.

Quinta

Se sugiere a los investigadores que realicen investigaciones contemplando como población a los directivos de las instituciones educativas y en un enfoque cualitativo.

VIII. Propuesta

Programa de implementación de aprendizaje organizacional para instituciones educativas públicas

8.1 Descripción

El programa pretende fortalecer el aprendizaje organizacional de las instituciones educativas y requieren de capacitaciones que mejoren los niveles de aprendizaje en la organización.

8.2. Ventajas y desventajas

Con esta propuesta se tendrá como ventajas: i) Ofrecer a los docentes la posibilidad de mejorar en la cultura favorable al aprendizaje. ii) Posibilitar a los directivos herramientas de planificación, organización, verificación y evaluación iii) Realizar capacitación para docentes en claridad estratégica de la organización y el aprendizaje colectivo.

Entre las desventajas podríamos mencionar: i) Dificultades de contar con el presupuesto para realizar capacitaciones. ii) Dificultades para realizar convenios con instituciones que contribuyan a la capacitación. iii) Dificultades para requerir de profesionales expertos en el tema.

8.3. Justificación y explicación de la propuesta

La presente propuesta es importante porque se garantiza el aprendizaje de la organización.

8.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios

Se plantean actividades para desarrollar el plan de implementación que se planificó con el siguiente cronograma de actividades.

Tabla 2

Actividades del Programa de implementación de aprendizaje organizacional para instituciones educativas públicas

Actividades	Recursos	Responsables
1. Planificación de la capacitación a directivos y docentes	Equipos y materiales	Dirección
2. Ejecución de planificación de las estrategias para alcanzar la cultura del aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal	Equipos de Cómputo, separatas	Comisión
3. Acompañamiento y monitoreo a directivos y docentes capacitados	Fichas de acompañamiento	Capacitadores
4. Evaluación del curso de capacitación	Informe	Capacitadores

8.5. Cronograma de actividades

Tabla 3

Cronograma de actividades del Programa de implementación de aprendizaje organizacional para instituciones educativas públicas

Actividades	Trimestres del año 2020			
	1° mes	2° mes	3° y 4° mes	5° mes
1,2	x			
3,		x	x	
4				x

8.6. Evaluación y control

La evaluación y control se realizará al término de cada mes trimestral para ir evaluando la mejora de los procesos, presentando informes detallados de las actividades, así como la participación activa de los integrantes y un informe al finalizar todo el programa.

Referencias

- Acevedo P. (2012). *Enfoque por Procesos, Un Principio de la Gestión de la Calidad visto desde la perspectiva de las normas ISO 9001:2000*. Éxito Institucional
http://www.cegesti.org/exitoinstitucional/publications/pub3042002_1_1.pdf
- Acosta, P. (2011). El aprendizaje organizacional como proceso de innovación en nuevas instituciones de base tecnológica, un estudio de casos. Ideas, *Concyteg* 6(74); 959-976.
- Acosta, T. (2015). *La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la facultad de ciencias institucionales de la UNE, 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú).
- Akbar, H. y Mandurah, S. (2014). Project-conceptualisation in technological innovations: A knowledge-based perspective. *Elsevier*, 32(5); 759-772.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.10.002>
- Ambrosio, I. (2018) *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú).
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM%20CE-Dg%203309%20A1%20-%20Ambrosio%20Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, W. (2018). *Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo Lima, Perú
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18971/Avila_RW.pdf?sequence=1

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* . (4a ed) Bogotá D.C., Colombia
- Camisón. C., Cruz, S. y Gonzáles, T. (2006). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España: Pearson Educación, S. A
- Cantón, I. y Vásquez, J. (2014). Los procesos en gestión de calidad en un centro educativo. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación* 8(5), <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/4726>
- Carranza, L., Valverde, J. y Vera, J. (2016). *Implementación de la gestión por procesos en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi*. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1137/Luis_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1
- Cheng, H., Niu, M.-S. y Niu, K.-H. (2014). Industrial cluster involvement, organizational learning, and organizational adaptation: An exploratory study in high technology industrial districts. *Journal of Knowledge Management*, 18, 971-990. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244018794224#>
- 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>
- Conde, Y., Correa, Z. y Delgado, C. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una universidad pública. *Revista Ciencias Estratégicas* 22(31); 121-137. <http://www.redalyc.org/html/1513/151332653008/>
- Domínguez, W. (2015). *Gestión por procesos y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Panamericana de Cuenca, Ecuador.
- Fassio, A. y Ruty, 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>

- Garbanzo-Vargas, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista de Educación*, 40(1); 67-87. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Ginja, H. y Goncalves, P. (2019). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(20); 140-149. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- González, M., Figueredo, C. y Goyo, A. (2013). *El aprendizaje organizacional en las instituciones editoras de medios impresos. Caso: Institución Al día con las noticias C.A.*. TEACS, 6(13), 11-24.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Solcum, J. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (10 Ed.). México: McGraw-Hill de México.
- Hernández, H. (2015). *Influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.- Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) Mexico: Edamsa Impresiones S.A.
- Hernández, A., Manrique, E., Medina, A., y Nogueira D. (2019). La gestión por procesos, una vía para mejorar la calidad de vida. *Med Electronica*, 40(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242019000200003
- Johnson, D. y Johnson, R. (2015). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. https://www.researchgate.net/publication/265567256_El_aprendizaje_cooperativo_en_el_aula
- Lanus, M. (2010). *La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente*. Vis. Futuro, 13(1). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082010000100004
- Llanes, M., Godinez, C., Moreno, M. y García, G. (2014). De la gestión por procesos a la gestión integrada por procesos. *Ing Ind*, 35(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000300002

- 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. <http://www.psicothema.com/pdf/4018.pdf>
- 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
- Malca, G. (2016). *Gestión por procesos de los museos de Lima administrados por el Ministerio de Cultura 2016*, (Tesis de Maestría) de la Universidad César Vallejo, Perú.
- Marrero, M., Domínguez, J. y Fajardo, B. (2013). La Gestión por Procesos como técnica para el éxito de las organizaciones. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2012/ifd1215l.pdf>
- 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>
- Minedu (2016). *Gestión por procesos*. Ministerio de Educación. Perú: El autor.
- Neder, R., Ramalho, P., Rabelo, O., Zambra, E., Maciel, C. y Benevides, N. (2018). Business Process Management: Terms, Trends and Models. *Computer Science and Information Systems*, 23(1) pp. 163–170. doi 10.15439/2018F334 I

- OCDE (2016). *Making development happen*.
<https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>
- 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)
- Ostroff, F. *La organización horizontal*. <https://www.harvard-deusto.com/la-organizacion-horizontal>
- Passaillague, R. y Estrada, V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. 4(2).
<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/3544/2273-7024-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patiño, E., Castro, S. y Quispe, S. (2018). *Gestión Educativa*.
<https://es.scribd.com/document/369844234/gestion-educativa1>
- Portero, M. (2007). *Gestión por procesos: herramienta para la mejora de centros educativos*.
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20por%20procesos.pdf>
- Real, J., Roldán, J., Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size. *British Journal of Management*, 25, 186-208.
- Sánchez, G. (2017). *Gestión por procesos en la mejora del proceso comercial de la institución brumoda S.A.C. – Lima, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo - Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª ed.) Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.
- Schmitz, S., Rebelo, T., García, F. y Tomás, I. (2014). Learning culture and knowledge management processes: To what extent are they effectively related?. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1); 113-121.
<https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo->

organizaciones-370-articulo-learning-culture-knowledge-management-processes-S1576596214000152

- 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>
- Thompson, G. y Glaso, L. (2018). Situational leadership theory: a test from a leader-follower congruence approach. *Leadership & organization Development Journal*. 39(5), 574-591. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0050>
- Unesco (2010). *Evaluation of learning and development at Unesco*. https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usm-arcdef_0000187162&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_4289c5e7-55f1-44ea-a9bf-
- Valenzuela, R. (2017). *Gestión por procesos y clima social laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil de Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo - Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10000>
- Wu, I.-L. y Chen, J.-L. (2014). Knowledge management driven firm performance: The roles of business process capabilities and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 18, 1141-1164. https://www.researchgate.net/publication/280172012_Knowledge_management_driven_firm_performance_The_roles_of_business_process_capabilities_and_organizational_learning
- Yang, J. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11, 83-90. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13673270710738933/full/html>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas de Puente Piedra, 2020						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión por procesos y la claridad estratégica en instituciones</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Determinar la relación de la gestión por procesos y la claridad estratégica en instituciones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa de la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación de la gestión por procesos y la cultura del aprendizaje en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Existe relación de la gestión por procesos en la claridad estratégica y</p>	Variable 1: Gestión por procesos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Proceso estratégico	Dirección Liderazgo	1 – 6 7-10	Inadecuado: 0 - 3 Regular: 4- 7 Adecuado: 8-10
			Proceso operativo o misional	Desarrollo pedagógico Convivencia escolar	11-16 17-20	Inadecuado: 0 - 3 Regular: 4- 7 Adecuado: 8-10
			Proceso de soporte	Soporte al funcionamiento	21-25	Inadecuado: 0- 1 Regular: 2- 3 Adecuado: 4- 5
			Variable 2: Aprendizaje organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Cultura de aprendizaje	- Cultura favorable al proceso de cambio - Uso de anteriores aprendizaje para aprender	1 – 7	Pésimo: 7 – 15 Regular: 16 – 26 Optimo: 27 – 35			

<p>claridad estratégica en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020?</p>	<p>educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Determinar la relación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p>	<p>instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p> <p>Existe relación de la gestión por procesos y el aprendizaje grupal en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020</p>		otros nuevos		
			Claridad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de la organización sobre misión y visión - Involucramiento estratégico 	8 – 12	<p>Pésimo: 5 – 11</p> <p>Regular: 12 – 18</p> <p>Optimo: 19 – 25</p>
			Aprendizaje grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje colectivo - Trabajo en equipo 	13 – 18	<p>Pésimo: 6 – 13</p> <p>Regular: 14 – 22</p> <p>Optimo: 23 – 30</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental, Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestreo: probabilístico estratificado.</p>	<p>Variable 1: Gestión por procesos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de gestión por procesos</p> <p>Autor: Minedu Año: 2016 Adaptación: Propia Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Profesores Forma de Administración: Individual y colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes y frecuencias</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>No paramétrica: Rho de Spearman</p>

		<p>Variable 2: Aprendizaje organizacional.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de aprendizaje organizacional</p> <p>Autor: Verónica López, Luis Ahumada, Rodrigo Olivares y Álvaro González Año: 2012 Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Profesores</p>	
--	--	---	--

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable gestión por procesos y aprendizaje organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión por procesos	Minedu (2016) estableció que la principal unidad de labores de las organizaciones es el proceso. Es definido como una actividad o conjunto de	La definición operacional está determinada por las estrategias que la investigadora realiza para medir la variable	Proceso estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Liderazgo 	Dicotómica No = 0 Si = 1
			Proceso operativo o misional	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo pedagógico • Convivencia escolar 	

	<p>actividades con inicio y fin, los cuales transforman entradas (inputs) en salidas (outputs), para la obtención de un bien o servicio específico que sea valorado por el usuario o cliente, se realiza el trabajo por medio de actividades o tareas y el mapeo de procesos: Procesos de dirección (planificación y estrategias), procesos operativos (organización), procesos de soporte (recursos y administración).</p>	<p>gestión por procesos, estableciendo las dimensiones de procesos estratégicos, procesos operativos misionales y procesos de soporte, medidos mediante un instrumento de escala dicotómica.</p>	<p>Proceso de soporte</p>	<p>•Soporte al funcionamiento</p>	
--	---	--	---------------------------	-----------------------------------	--

Aprendizaje organizacional	López, Ahumada, Olivares y González	La definición operacional está	Cultura de aprendizaje	- Cultura favorable al	Ordinal
----------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	------------------------	------------------------	---------

	(2012) indicaron que es el proceso mediante el cual las entidades adquieren, construyen y transfieren conocimiento. Su desarrollo supone el cumplimiento de tres condiciones para que ocurra: una cultura que facilite el aprendizaje, un proceso de formación y la transferencia de información de modo que ésta se convierta en conocimiento.	determinada por los procesos que se realizan para medir la variable aprendizaje organizacional, estableciendo las dimensiones cultura del aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal medidos mediante un instrumento de escala de Likert.		proceso de cambio - Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
			Claridad estratégica	- Claridad de la organización sobre misión y visión - Involucramiento o estratégico	
			Aprendizaje grupal	- Aprendizaje colectivo - Trabajo en equipo	

Anexo 3: Validadores de los instrumentos

Validez del cuestionario de la variable gestión por procesos

Expertos	Resultado
Experto 1: Dra. Patricia Mónica Bejarano Alvares	Aplicable
Experto 2: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo	Aplicable
Experto 3: Dra. Tania Julissa Ascencios Mena	Aplicable

Validez del cuestionario de la variable aprendizaje organizacional

Expertos	Resultado
Experto 1: Dra. Patricia Mónica Bejarano Alvares	Aplicable
Experto 2: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo	Aplicable
Experto 3: Dra. Tania Julissa Ascencios Mena	Aplicable

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario de gestión por procesos

Información general

CONDICIÓN LABORAL (Nombrado/contratado)

SEXO	
M	F

EDAD

A continuación encontrará algunas ideas con respecto a la gestión por procesos. Cada una tiene dos opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1 = SI 0 = No

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

	Dimensión 1: Proceso Estratégico	0	1
1	La Institución Educativa cuenta con un PEI de acuerdo al contexto de la institución educativa		
2	Desarrolla un planeamiento institucional compartido (PCI, PAT,RI)		
3	Gestiona relaciones y/o alianzas interinstitucionales y comunitarias.		
4	Articula proyectos y programas		
5	Promueve alianzas interinstitucionales		
6	La comunidad educativa evalúa la gestión escolar.		
7	Adopta medidas para la mejora continua.		
8	Monitorea el desarrollo de los procesos de la I.E.		
9	Evalúa los procesos de la I.E.		
10	Rinde cuentas de manera clara y precisa.		
	Dimensión 2: Proceso Operativo o misional		
11	Gestiona oportunamente la matrícula escolar.		
12	Prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes		
13	Fortalece el desempeño docente.		
14	Realiza acompañamiento pedagógico.		
15	Impulsa el trabajo colegiado.		
16	Promueve la convivencia escolar		
17	Previene, apuesta por la mediación y resuelve conflictos		
18	Propicia un clima institucional saludable		
19	Promueve la participación de la comunidad educativa.		
20	Vincula a la familia a la I.E.		
	Dimensión 3: Proceso de Soporte		
21	Administra los recursos humanos adecuadamente.		
22	Administra la infraestructura, los servicios básicos y complementarios según las normas.		
23	Administra correctamente los bienes, recursos y materiales educativos.		
24	Administra con responsabilidad los recursos económicos.		

25	Organiza y brinda un servicio educativo de calidad, en el marco de las normas sectoriales		
----	---	--	--

Gracias por su participación

Cuestionario de aprendizaje organizacional

A continuación encontrará algunas ideas con respecto al aprendizaje organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

	Dimensión 1: Cultura de aprendizaje	1	2	3	4	5
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.					
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa					
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo					
4	En nuestra institución se capacita a las personas que trabajan en él					
5	Nuestra institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.					
6	En nuestra institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas					
7	En nuestra institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él					
	Dimensión 2: Claridad estratégica					
8	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.					
9	Nuestra institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.					
10	En nuestra institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.					
11	En nuestra institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.					
12	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.					
	Dimensión 3: Aprendizaje grupal					
13	En nuestra institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.					
14	Las personas de nuestra educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.					
15	Las personas de nuestra institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.					
16	En nuestra institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.					

17	Las personas de nuestra institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.					
18	Las personas de nuestra institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.					

Gracias por su participación

Anexo 5: Validez de constructo de la variable aprendizaje organizacional

Componente	Varianza total explicada								
	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,537	52,985	52,985	9,537	52,985	52,985	3,431	19,063	19,063
2	1,663	9,241	62,226	1,663	9,241	62,226	3,365	18,695	37,758
3	1,269	7,049	69,275	1,269	7,049	69,275	3,173	17,626	55,384
4	1,105	6,140	75,414	1,105	6,140	75,414	2,701	15,006	70,390
5	1,022	5,678	81,092	1,022	5,678	81,092	1,926	10,702	81,092
6	,755	4,192	85,283						
7	,544	3,021	88,304						
8	,494	2,746	91,050						
9	,403	2,237	93,288						
10	,255	1,419	94,707						
11	,227	1,262	95,969						
12	,187	1,038	97,007						
13	,175	,972	97,978						
14	,145	,808	98,787						
15	,103	,570	99,357						
16	,082	,454	99,811						
17	,027	,151	99,962						
18	,007	,038	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
P1	,552	,604	,144	,170	,110
P2	,271	,183	,584	,385	,307
P3	,622	,249	,321	,391	,301
P4	,018	,129	,542	,761	,114
P5	,128	,095	,284	,138	,880
P6	,482	,129	,561	,313	-,168
P7	,102	,432	,777	,157	,120
P8	,455	,698	,035	,343	-,036
P9	,496	,678	,143	,220	,119
P10	,139	,716	,252	,225	,296
P11	,206	,249	,678	-,073	,423
P12	,168	,840	,338	,075	,084
P13	,463	,118	,196	,691	,150
P14	,406	,272	,084	,447	,672
P15	,271	,069	,752	,282	,175
P16	,819	,308	,322	,047	,197
P17	,051	,417	,087	,812	,171
P18	,859	,294	,182	,069	,192

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Anexo 4: Base de datos de la confiabilidad

Variable gestión por procesos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	6
4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4
5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	9
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8
9	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	15
10	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
11	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	7
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
13	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	13
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
15	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	6
16	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	16
17	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	15
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	23
19	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5
20	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	20
21	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5
22	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	22
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
24	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4
25	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	10
26	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	17
27	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	12
28	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5
29	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	13
30	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	6
TOTAL	18	13	9	18	16	14	10	14	17	16	17	14	9	15	18	12	14	16	15	12	18	12	16	17	23	373
p	0.6	0.43	0.3	0.6	0.53	0.47	0.33	0.47	0.57	0.53	0.57	0.47	0.3	0.5	0.6	0.4	0.47	0.53	0.5	0.4	0.6	0.4	0.53	0.57	0.77	12.4
q	0.4	0.57	0.7	0.4	0.47	0.53	0.67	0.53	0.43	0.47	0.43	0.53	0.7	0.5	0.4	0.6	0.53	0.47	0.5	0.6	0.4	0.6	0.47	0.43	0.23	
p*q	0.24	0.25	0.21	0.24	0.25	0.25	0.22	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.21	0.25	0.24	0.24	0.25	0.25	0.25	0.24	0.24	0.24	0.25	0.25	0.18	5.97
variar																										59.9

$$\text{Confiabilidad} = \frac{25}{25-1} \left[1 - \frac{5.97}{59.9} \right] = (25/24) (1 - 0,09) = (1,04) (0,91) = 0,946$$

Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	3	3	3	1	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	1	5
1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	5	2	3	5	3	3	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3
4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5
5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	18

Anexo 5: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado(a) participante:

El objetivo es conocer la apreciación de docentes de la REI 02 Puente Piedra, del estudio titulado Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020, la cual será breve.

La información que brinde será usada únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento. Su nombre o datos personales no serán identificados en ningún informe ni en otro documento de la Entidad ni del autor. Participar en este estudio será una oportunidad para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la gestión por procesos y el aprendizaje organizacional.

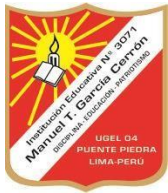
Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para conocer y proponer mejoras en las variables.

Yo, _____, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: _____

Firma de la participante

Firma de la responsable



- Institución Educativa N° 3071

MANUEL TOBIÁS GARCÍA CERRÓN

PUEBLO PIEDELA – UGEL N° 04 – COMAS

Año de la Universalización de la Salud

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 13 octubre de 2020

Dr Carlos Venturo Orbegoso
Jefe Escuela de posgrado UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE

*El que suscribe director de la Institución Educativa N° 3071
"Manuel García Cerrón" – Pueblo Piedra*

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Maestra Susana Tany Angeles López identificada con DNI 09761974, Estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACION de la universidad Cesar Vallejo, **ha sido admitida para** realizar su trabajo de investigación titulado "Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Piedra, 2020". Se expide el presente documento a solicitud del interesado para que realice los trámites correspondientes.

Atentamente,

Carlos Venturo Orbegoso
DIRECTOR GENERAL
C.M. 100798897

Anexo 6: Base de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	D3	VI	
1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	6
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	0	4	9
3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	1	0	1	0	6
4	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	7	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	11
5	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	5	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1	9
6	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	7
7	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	7
8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	4	
9	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	1	11	
10	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3
11	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
12	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
14	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	4	0	1	0	1	0	2	9	
15	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	4
16	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4	
17	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
18	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	1	4	
20	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	2	8	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	7	1	1	1	1	1	1	5	22
22	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
23	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	1	7	
24	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
25	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	5	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	7	1	1	1	1	1	1	5	17
26	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
28	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
29	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	1	1	0	0	1	3	9	
30	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	4	
31	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
32	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
33	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
34	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	2	6	
35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
37	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	4
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	3	
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	3	
40	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	5	1	1	0	1	1	1	4	15
41	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	2	10	
42	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	8
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
44	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	2	6	
45	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	4	
46	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
47	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	5	0	1	0	0	0	1	7	
48	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	24	
49	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	0	3	12
50	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	0	3	12	

51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	25
52	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	4	0	0	1	0	0	1	8
53	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	6	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	5	0	1	0	1	0	2	13
54	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
55	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	7	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	6	0	1	1	0	1	3	16
56	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	6	1	1	0	1	1	4	17
57	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8
58	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	4	1	0	0	1	0	2	9
59	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	4
60	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	4	0	0	0	1	0	1	7
61	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	5	0	0	1	0	0	1	9
62	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5
63	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	22
64	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	6	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	7	1	0	1	0	0	2	15
65	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5
66	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	4	1	0	0	1	0	2	8
67	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
68	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	0	2	7
69	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
70	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	0	2	7
71	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
72	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4
73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3
74	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	7	1	0	0	1	0	4	14
75	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	4	6
76	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	7
77	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	4
78	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14
79	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	1	9
80	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5
81	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	0	3	12
82	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	0	4	10
83	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14
84	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	7	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	4	0	1	0	0	0	1	12
85	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	5	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	2	10
86	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	7
87	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	8	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	2	13
88	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	5
89	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	1	0	0	0	1	2	12
90	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
91	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
92	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4
93	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2
94	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	7	0	1	1	1	0	3	14
95	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	4
96	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4
97	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	5
98	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6
99	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	1	5

100	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0	0	1	2	14
101	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	1	0	0	0	1	13
102	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	6
103	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	5	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	5	0	0	1	0	1	2	12
104	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
105	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	2	5	
106	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4
107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	
108	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
109	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	5	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	4	0	1	0	1	0	2	11
110	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	5	
111	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5
112	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
113	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
114	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	1	0	0	2	6	
115	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4	
116	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	1	5	
117	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	4	19	
118	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	2	5
119	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	5	
120	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	1	1	0	1	0	0	0	1	1	6	1	1	1	0	1	1	4	16
121	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	10	
122	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	5	0	0	0	0	0	0	8
123	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
124	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	2	6
125	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	4
126	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3
127	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	0	3	13
128	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	5	24
129	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	0	3	12
130	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	0	3	12
131	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	23
132	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	5	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	6	0	0	1	0	0	1	12
133	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	6	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	0	3	16
134	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	5
135	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	7	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	6	0	1	1	0	1	3	16
136	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	6	1	1	0	1	1	4	17
137	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8
138	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	7	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	0	1	1	1	4	19
139	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	4
140	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14
141	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	5	0	0	1	0	0	1	9
142	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	1	6
143	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	8	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	0	1	0	1	3	19
144	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	6	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	7	1	0	1	0	0	2	15
145	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5
146	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14
147	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
148	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	0	2	7
149	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	5
150	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	0	2	8
151	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	4

152	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	6
153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	0	0	1	4
154	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14	
155	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	4	7	
156	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	7	
157	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	2	6	
158	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14	
159	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	1	11	
160	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	1	6	
161	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	4	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	0	1	2	10
162	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	3	0	1	1	0	0	2	7	
163	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	6	
164	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	4	
165	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	3	0	1	0	0	0	1	7	
166	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	4	
167	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	4	
168	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	6	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	6	1	1	0	1	1	4	16	
169	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	6	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	1	2	10	
170	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	9	
171	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	6	
172	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	2	7	
173	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	6	
174	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	
175	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	0	1	1	1	0	3	12	
176	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	22	
177	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	0	1	1	1	0	3	12
178	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	0	1	1	1	0	3	13
179	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	1	1	0	1	1	4	22	
180	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	5	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	6	0	0	1	0	0	1	12	
181	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	6	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	0	3	16	
182	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	4	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	7	
183	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	7	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	6	0	1	1	0	1	3	16	
184	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	6	1	1	0	1	1	4	16	
185	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	4	0	1	0	0	0	1	9	
186	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	7	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	1	4	19	
187	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	1	2	7	
188	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14	
189	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	6	0	0	1	0	0	1	11
190	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5	
191	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	0	1	0	1	3	17	
192	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	5	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	7	1	0	1	0	0	2	14	
193	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	7	
194	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	0	1	1	0	3	13	
195	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	8	
196	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	0	2	7	
197	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	5	
198	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	1	0	0	2	8	
199	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	4	
200	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	4	
201	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	5	
202	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	4	14	
203	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	4	6	
204	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	8	
205	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	6	
206	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	0	1	1	0	3	13	
207	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	1	11	
208	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	1	2	8	

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	V2
1	3	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	1	3	9	3	2	1	1	1	1	9	31
2	2	1	1	1	1	1	1	8	3	1	1	1	3	9	1	3	1	1	1	1	8	25
3	2	2	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	1	9	3	3	1	1	1	2	11	31
0	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	3	2	10	1	3	2	1	3	2	12	36
5	4	2	2	1	1	2	4	16	3	4	2	3	1	13	3	4	2	3	1	4	17	46
6	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	31
7	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	24
8	2	1	1	2	1	2	3	12	1	2	1	3	1	8	1	1	2	1	2	1	8	28
9	5	5	2	1	2	1	1	17	2	1	2	4	1	10	2	2	1	4	1	1	11	38
10	2	1	2	1	2	1	2	12	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	2	13	39
11	1	1	2	1	2	4	3	14	3	3	3	5	3	17	3	1	1	3	2	3	13	44
12	5	1	1	2	1	2	4	16	1	1	2	1	2	7	3	1	1	2	1	2	10	33
13	1	1	2	1	2	4	5	16	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	2	8	31
14	2	1	2	1	2	3	1	12	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	3	11	30
15	1	1	2	1	2	3	4	14	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	29
16	1	1	2	1	2	4	5	16	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	31
17	1	1	2	1	2	3	3	13	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	27
18	1	2	2	2	2	1	1	11	2	1	2	4	1	10	2	1	2	4	1	1	11	32
19	1	1	2	1	2	4	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	2	16	43
20	2	1	1	1	1	1	1	8	3	3	3	5	3	17	3	3	3	5	3	1	18	43
21	4	5	2	4	3	3	5	26	1	5	5	4	4	19	3	4	5	4	4	4	24	69
22	1	2	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	6	22
23	2	1	2	1	2	1	1	10	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	1	1	8	24
24	1	1	2	1	2	3	4	14	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	28
25	3	2	4	2	5	4	4	24	4	2	3	3	2	14	4	2	4	2	3	3	18	56
26	3	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	3	2	12	35
27	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	24
28	2	2	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	1	9	3	1	3	1	1	2	11	31
29	1	2	1	2	2	1	2	11	1	1	1	2	1	6	1	1	1	2	1	2	8	25
30	3	1	1	2	1	2	4	14	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	2	9	30
31	3	2	1	5	1	2	2	16	2	2	2	2	3	11	3	2	2	1	3	2	13	40
32	1	1	2	1	2	4	5	16	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	1	8	31
33	2	2	3	1	2	1	2	13	3	1	3	1	1	9	3	3	1	3	1	1	12	34
34	4	3	2	3	4	2	4	22	3	4	2	3	3	15	4	3	4	2	3	3	19	56
35	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	30
36	3	1	1	2	1	2	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	47
37	4	3	5	4	4	3	3	26	4	4	3	3	5	19	4	3	3	3	3	5	21	66
38	5	1	1	2	1	2	5	17	1	1	2	1	2	7	3	1	1	2	1	2	10	34
39	1	1	2	1	2	4	4	15	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	31
40	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	3	18	50
41	3	3	4	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	13	4	2	2	2	3	5	18	52
42	1	2	1	1	1	2	3	11	3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	3	3	16	39
43	1	1	2	1	2	2	2	11	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	2	2	10	28
44	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	2	1	3	10	2	2	1	3	2	2	12	34
45	2	1	2	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	38
46	3	1	1	2	1	2	3	13	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	2	1	9	29
47	1	3	1	2	2	1	2	12	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	3	2	12	33
48	2	4	4	3	4	4	2	23	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	3	21	63
49	2	3	3	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	38
50	5	3	3	2	2	2	2	19	2	3	2	3	3	13	2	3	1	2	3	3	14	46

51	4	4	3	4	4	1	1	21	4	4	3	4	4	19	2	4	4	3	4	4	21	61	
52	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	2	5	14	36
53	2	2	2	2	3	3	3	18	2	2	2	1	2	9	5	2	2	2	2	2	2	15	42
54	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	5	11	33	
55	1	4	1	3	4	1	1	15	2	3	3	2	2	12	4	3	3	3	2	3	18	45	
56	4	3	2	2	2	2	3	18	4	2	2	2	5	15	3	4	2	2	2	2	15	48	
57	2	2	2	2	2	2	3	15	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	39	
58	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	24	
59	1	1	2	1	2	2	4	13	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	2	9	29	
60	2	2	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	1	9	3	3	1	3	1	2	13	33	
61	1	3	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	3	10	1	2	1	2	2	4	12	36	
62	1	1	1	2	1	2	1	9	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	4	11	27	
63	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	1	21	72	
64	1	3	3	1	3	3	3	17	1	3	3	3	3	13	3	1	3	3	3	3	16	46	
65	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	24	
66	2	2	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	1	9	3	3	1	3	1	2	13	33	
67	1	1	2	1	2	3	4	14	1	1	2	1	2	7	3	1	1	2	1	2	10	31	
68	1	1	1	3	3	1	4	14	2	1	4	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	36	
69	3	3	4	4	4	3	3	24	3	5	3	5	3	19	2	2	2	2	2	2	12	55	
70	4	4	2	2	2	2	1	17	2	1	1	2	2	8	2	4	1	2	2	2	13	38	
71	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	31	
72	3	3	1	1	1	2	3	14	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	14	39	
73	3	1	1	2	1	2	4	14	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	2	8	29	
74	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	2	15	50	
75	3	1	1	2	1	2	5	15	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	17	46	
76	2	2	2	3	2	2	2	15	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	39	
77	3	2	1	2	1	2	4	15	1	3	3	1	3	11	2	1	3	3	1	3	13	39	
78	2	2	3	4	2	3	3	19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	2	17	50	
79	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	36	
80	3	1	1	2	1	2	4	14	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	28	
81	3	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	1	3	9	3	1	2	1	2	1	10	33	
82	2	1	1	1	2	1	1	9	3	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	7	25	
83	2	2	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	1	2	1	1	3	11	45	
84	3	3	3	2	2	2	2	17	1	4	5	3	5	18	1	1	1	4	5	3	15	50	
85	2	2	2	2	1	2	2	13	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	2	3	15	39	
86	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	29	
87	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	1	2	2	1	2	1	9	25	
88	1	1	2	1	2	1	3	11	2	2	1	3	1	9	1	1	2	2	1	3	10	30	
89	5	3	2	3	3	3	3	22	2	1	2	3	1	9	1	4	2	1	2	3	13	44	
90	2	1	1	1	1	1	1	8	1	2	3	3	2	11	1	1	1	2	3	3	11	30	
91	1	1	2	1	2	4	3	14	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	28	
92	5	3	1	1	2	1	2	15	1	1	2	1	2	7	3	1	1	1	2	1	9	31	
93	3	1	1	2	1	2	1	11	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	27	
94	2	3	3	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	3	14	52	
95	1	2	1	2	3	3	4	16	1	2	1	2	3	9	1	1	2	1	2	4	11	36	
96	1	1	2	1	2	4	5	16	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	31	
97	1	1	2	1	2	3	3	13	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	29	
98	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	24	
99	1	1	2	1	2	3	2	12	1	1	2	1	2	7	1	1	2	2	1	2	9	28	
100	2	3	3	3	3	3	1	18	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	1	3	12	37	
101	4	5	2	4	3	3	5	26	1	5	5	4	4	19	1	5	5	5	4	4	24	69	
102	1	2	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	23	

103	2	3	3	3	3	3	1	18	1	2	1	3	1	8	1	2	1	1	1	1	7	33
104	1	1	2	1	2	3	4	14	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	2	9	30
105	3	2	4	2	5	4	4	24	4	5	4	4	2	19	4	4	4	4	4	5	25	68
106	3	2	1	5	1	2	2	16	2	1	2	2	3	10	3	2	2	1	3	2	13	39
107	1	1	2	1	2	4	5	16	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	5	12	35
108	2	2	1	1	2	1	2	11	3	4	3	1	1	12	3	1	3	1	1	2	11	34
109	1	3	3	3	3	3	2	18	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	1	1	10	35
110	3	2	2	2	2	2	4	17	4	3	3	4	3	17	2	4	3	4	3	4	20	54
111	3	2	1	3	1	2	2	14	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	3	2	14	39
112	1	1	2	1	2	4	5	16	3	5	5	4	3	20	5	4	5	4	3	3	24	60
113	2	2	3	3	2	1	2	15	3	1	3	1	1	9	3	3	3	1	1	3	14	38
114	4	3	2	3	4	2	4	22	3	4	2	3	3	15	4	3	2	3	3	3	18	55
115	3	1	1	2	1	2	3	13	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	28
116	3	3	3	1	1	1	1	13	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	3	16	44
117	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	2	11	4	2	2	3	3	2	16	44
118	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	2	7	3	1	1	2	1	1	9	25
119	1	1	2	1	2	4	4	15	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	1	7	29
120	4	3	2	3	1	2	1	16	1	4	3	2	3	13	4	3	4	3	2	1	17	46
121	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	15	2	1	3	3	3	3	15	48
122	1	1	2	1	2	2	3	12	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13	37
123	3	1	1	2	1	2	4	14	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	29
124	4	3	3	5	5	2	4	26	3	4	2	3	3	15	4	3	4	2	4	3	20	61
125	1	1	2	1	2	3	5	15	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	1	8	30
126	3	1	1	2	1	2	3	13	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	1	8	28
127	5	3	3	2	3	4	2	22	2	4	2	4	4	16	2	2	4	2	3	2	15	53
128	2	4	4	5	4	4	2	25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	71
129	2	3	3	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	41
130	5	3	3	2	2	4	2	21	2	4	2	4	4	16	2	2	4	2	3	2	15	52
131	1	4	4	5	4	4	1	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	69
132	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	12	34
133	4	3	2	3	3	3	5	23	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	26	70
134	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	30
135	2	4	3	2	3	2	2	18	4	3	2	3	4	16	5	3	4	3	2	4	21	55
136	4	3	5	5	5	5	3	30	4	4	4	5	5	22	3	5	3	4	5	5	25	77
137	1	1	2	1	2	5	3	15	1	1	2	1	2	7	2	1	2	1	2	1	9	31
138	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	2	3	1	13	2	3	2	3	1	1	12	46
139	1	1	2	1	2	2	4	13	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	2	9	29
140	4	3	2	3	2	1	2	17	3	3	3	3	3	15	3	2	2	1	1	2	11	43
141	3	3	4	4	3	2	5	24	2	4	2	2	3	13	2	2	2	4	2	4	16	53
142	3	1	1	2	1	2	4	14	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	4	11	32
143	4	3	2	3	1	1	1	15	1	4	3	2	3	13	3	4	1	4	3	1	16	44
144	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	1	8	23
145	1	1	2	1	2	4	4	15	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	1	8	30
146	2	2	4	3	2	3	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	50
147	1	1	2	1	2	3	4	14	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	3	4	22	54
148	3	3	4	3	3	5	4	25	5	4	4	4	2	19	5	4	4	4	2	4	23	67
149	1	1	2	1	2	3	3	13	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	3	10	30
150	4	4	4	4	4	2	4	26	2	4	4	4	2	16	3	3	3	3	2	3	17	59
151	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	3	2	1	1	1	1	9	32
152	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	2	2	13	41
153	1	1	2	1	2	3	1	11	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	2	9	27

154	4	3	2	3	2	1	2	17	3	3	3	3	3	15	3	1	2	3	1	2	12	44	
155	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	2	15	44	
156	2	2	2	1	1	2	2	12	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	36	
157	1	1	2	1	2	2	4	13	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	2	9	29	
158	2	2	4	3	2	3	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	2	15	48	
159	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	34	
160	1	2	1	2	2	2	4	14	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	1	8	30	
161	2	2	2	3	3	3	3	18	3	1	2	1	1	8	3	3	1	2	1	2	12	38	
162	4	3	2	3	4	2	4	22	3	4	2	3	3	15	4	3	4	2	4	1	18	55	
163	1	4	1	1	3	1	3	14	1	1	3	1	1	7	1	1	3	1	1	1	8	29	
164	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	8	28	
165	4	3	5	4	3	3	3	25	4	4	3	3	5	19	4	3	3	3	3	5	21	65	
166	1	2	1	2	2	5	5	18	5	2	3	3	3	16	3	4	2	3	3	5	20	54	
167	1	2	1	2	2	4	4	16	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	5	14	38	
168	4	3	2	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	1	16	51	
169	1	4	1	1	4	4	4	3	18	3	1	3	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	37
170	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13	40	
171	1	2	1	2	2	4	4	16	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	4	13	37	
172	4	3	3	5	5	2	4	26	3	4	2	3	3	15	3	3	4	2	3	4	19	60	
173	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	3	2	1	10	2	2	2	1	1	1	9	35	
174	1	2	1	2	2	5	3	16	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	2	5	14	38	
175	3	3	3	2	2	4	2	19	3	2	2	2	2	11	2	4	1	2	3	4	16	46	
176	2	5	5	4	3	3	2	24	5	5	4	3	3	20	3	5	4	3	3	1	19	63	
177	2	3	3	2	2	4	2	18	2	4	2	4	4	16	4	4	1	2	3	4	18	52	
178	5	3	3	2	2	4	2	21	2	4	2	3	4	15	3	4	1	2	3	2	15	51	
179	5	5	4	3	3	1	1	22	5	5	4	3	3	20	3	5	4	3	3	1	19	61	
180	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	5	15	37	
181	2	4	3	2	3	3	2	19	2	3	2	3	5	15	2	3	2	3	2	3	15	49	
182	3	2	1	2	2	5	3	18	2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	5	5	17	45	
183	5	2	5	2	4	4	4	26	5	2	3	3	4	17	2	2	3	4	4	2	17	60	
184	4	3	2	4	2	5	3	23	4	4	2	2	5	17	2	4	2	4	2	2	16	56	
185	5	4	3	3	4	5	3	27	4	3	5	5	4	21	4	3	5	5	5	1	23	71	
186	4	3	2	3	3	1	1	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	49	
187	3	3	1	2	2	2	4	17	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	8	30	
188	3	3	3	4	2	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	4	2	16	52	
189	3	3	4	4	3	3	5	25	2	4	2	2	3	13	4	2	2	3	1	4	16	54	
190	3	2	1	2	2	4	4	18	2	1	2	2	4	11	1	1	2	2	5	4	15	44	
191	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	56	
192	4	3	2	3	1	3	1	17	4	3	2	3	1	13	3	3	2	3	1	1	13	43	
193	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	2	13	40	
194	2	2	1	3	2	1	2	13	3	1	3	1	1	9	3	1	3	1	1	2	11	33	
195	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	2	2	1	10	2	3	2	2	1	2	12	37	
196	1	3	1	3	3	2	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	4	14	39	
197	2	1	2	2	3	3	3	16	2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	3	2	12	38	
198	2	2	2	2	2	1	1	13	2	4	3	4	2	15	2	4	3	4	2	3	18	46	
199	3	4	1	2	2	2	3	17	2	2	3	2	2	11	2	2	1	1	2	3	11	39	
200	3	2	1	2	2	3	3	16	2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	5	2	14	40	
201	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	3	3	3	15	1	2	2	2	2	3	12	50	
202	4	4	3	3	2	4	2	22	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	19	57	
203	3	1	3	3	1	1	1	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	1	1	3	13	40	
204	1	2	1	2	2	1	1	10	3	2	1	2	2	10	3	2	1	5	4	1	16	36	
205	3	2	3	2	5	2	4	21	4	3	3	5	3	18	4	3	3	4	3	3	20	59	
206	4	3	2	3	2	1	2	17	3	1	3	1	1	9	3	1	3	3	1	3	14	40	
207	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	3	3	15	40	
208	3	2	1	2	2	2	4	16	2	1	2	2	4	11	2	1	2	2	2	2	11	38	

Anexo 7: Certificados de Validación

**Expediente para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Carta de presentación

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-I, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Doctora.

El título de mi proyecto de investigación es "Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Susana Tany Ángeles López

DNI 09761974

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Gestión por procesos

Minedu (2016) estableció que la principal unidad de trabajo de las organizaciones es el proceso. Es definido como una actividad o conjunto de actividades con inicio y fin, los cuales transforman entradas (inputs) en salidas (outputs), para la obtención de un bien o servicio específico que sea valorado por el usuario o cliente, se realiza el trabajo por medio de actividades o tareas y el mapeo de procesos: Procesos de dirección (planificación y estrategias), procesos operativos (organización), procesos de soporte (recursos y administración).

Dimensiones de la variable Gestión por Procesos

Dimensión 1: Proceso Estratégico

Minedu (2016) definió que despliega estrategias y objetivos de la institución, proporcionan directrices, límites de actuación al resto de los procesos e intervienen en la construcción de la visión de la institución. Estos procesos son insumos críticos para la gestión de los procesos misionales. En la Institución Educativa, los procesos estratégicos serán identificados como los Procesos de Dirección y Liderazgo, cuyo responsable principal es el equipo directivo (p.7).

Dimensión 2: Proceso Operativo o Misional

Minedu (2016) definió que son aquellos procesos que tienen un impacto directo sobre la satisfacción del usuario, es decir los estudiantes y sus familias. Los procesos misionales dan cuenta del modelo de gestión de la organización y en el caso de la IE, hablamos de una gestión escolar centrada en los aprendizajes. En la IE son los Procesos de Desarrollo Pedagógico y Convivencia Escolar en los que intervienen principalmente los profesores así como el equipo directivo (p. 8).

Dimensión 3: Dimensión procesos de soporte

Minedu (2016) definió que abarca las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos misionales y estratégicos. Son los que permiten brindar los recursos de manera oportuna y eficiente. En la Institución Educativa, son los Procesos de Soporte al Funcionamiento de la IE que tienen como responsables al equipo administrativo y directivo (p. 8).

Operacionalización de la variable Gestión por Procesos

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión por procesos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Proceso estratégico	• Dirección	1 – 6	Dicotómica No = 0 Si = 1	Inadecuado: 0 - 3
	• Liderazgo	7-10		Regular: 4- 7
Proceso operativo misional	o • Desarrollo pedagógico • Convivencia escolar	11-16		Inadecuado: 8-10
		17-20		Inadecuado: 0 - 3
	•Soporte al funcionamiento	21-25		Regular: 4- 7
Proceso de soporte				Inadecuado: 0- 1
			Regular: 2- 3	
			Adecuado: 4- 5	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión por Procesos

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
Dimensión 1: Proceso Estratégico								
1	La Institución Educativa cuenta con un PEI de acuerdo al contexto de la institución educativa	X		X		X		
2	Desarrolla un planeamiento institucional compartido (PCI, PAT,RI)	X		X		X		
3	Gestiona relaciones y/o alianzas interinstitucionales y comunitarias.	X		X		X		
4	Articula proyectos y programas	X		X		X		
5	Promueve alianzas interinstitucionales	X		X		X		
6	La comunidad educativa evalúa la gestión escolar.	X		X		X		
7	Adopta medidas para la mejora continua.	X		X		X		
8	Monitorea el desarrollo de los procesos de la I.E.	X		X		X		
9	Evalúa los procesos de la I.E.	X		X		X		
10	Rinde cuentas de manera clara y precisa.	X		X		X		
Dimensión 2: Proceso Operativo o misional		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Gestiona oportunamente la matrícula escolar.	X		X		X		
12	Prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes	X		X		X		
13	Fortalece el desempeño docente.	X		X		X		
14	Realiza acompañamiento pedagógico	X		X		X		

15	Impulsa el trabajo colegiado.	X		X		X	
16	Promueve la convivencia escolar	X		X		X	
17	Previene, apuesta por la mediación y resuelve conflictos	X		X		X	
18	Propicia un clima institucional saludable	X		X		X	
19	Promueve la participación de la comunidad educativa	X		X		X	
20	Vincula a la familia a la I.E.	X		X		X	
Dimensión 3: Proceso de Soporte		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
21	Administra los recursos humanos adecuadamente	X		X		X	
22	Administra la infraestructura, los servicios básicos y complementarios según las normas.	X		X		X	
23	Administra correctamente los bienes, recursos y materiales educativos	X		X		X	
24	Administra con responsabilidad los recursos económicos.	X		X		X	
25	Organiza y brinda un servicio educativo de calidad, en el marco de las normas sectoriales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Dra- Patricia Mónica Bejarano Alvares

DNI: 09749953

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Lima, 11 de julio del 2020.

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

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

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

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



Dr. Patricia M. Bejarano Alvarez
DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del experto informante

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 2: Aprendizaje organizacional

López, Ahumada, Olivares y González (2012) indicaron que es el proceso mediante el cual las entidades adquieren, construyen y transfieren conocimiento. Su desarrollo supone el cumplimiento de tres condiciones para que ocurra: una cultura que facilite el aprendizaje, un proceso de formación y la transferencia de información de modo que ésta se convierta en conocimiento.

Dimensiones de la variable Aprendizaje organizacional

Dimensión 1: cultura de aprendizaje

López, *et al.* (2012), se refiere a una cultura favorable al proceso de cambio y a la utilización de aprendizajes previos para generar nuevos aprendizajes.

Dimensión 2: claridad estratégica

Según López, *et al.* (2012), se refiere a la claridad de la organización sobre su misión y visión, y a cómo el trabajo de cada cual contribuye al logro de la misión de la organización.

Dimensión 3: aprendizaje grupal

López, *et al.* (2012), corresponde a un nivel de aprendizaje colectivo que se da en la conformación de grupos de trabajo. Es en la conformación de equipos o duplas de trabajo que el conocimiento se disemina y distribuye por la organización, y por ello refleja altos niveles de aprendizaje organizacional.

Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Cultura de aprendizaje	- Cultura favorable al proceso de cambio	1 – 7	Ordinal	Pésimo: 7 – 15
	- Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos		1. Nunca	Regular: 16 – 26
Claridad estratégica	- Claridad de la organización sobre misión y visión	8 – 12	2. Pocas veces	Optimo: 27 – 35
	- Involucramiento estratégico		3. A veces	Pésimo: 5 – 11
Aprendizaje grupal	- Aprendizaje colectivo	13 – 18	4. Muchas veces	Regular: 12 – 18
	- Trabajo en equipo		5. Siempre	Optimo: 19 – 25
				Pésimo: 6 – 13
				Regular: 14 – 22
				Optimo: 23 – 30

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Aprendizaje organizacional

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Cultura de aprendizaje								
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	X		X		X		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	X		X		X		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	X		X		X		
4	En nuestra institución se capacita a las personas que trabajan en él	X		X		X		
5	Nuestra institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	X		X		X		
6	En nuestra institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	X		X		X		
7	En nuestra institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	X		X		X		
Dimensión 2: Claridad estratégica		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	X		X		X		
9	Nuestra institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	X		X		X		

10	En nuestra institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	X		X		X		
11	En nuestra institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	X		X		X		
12	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Aprendizaje grupal		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13	En nuestra institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Las personas de nuestra educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	X		X		X		
15	Las personas de nuestra institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	X		X		X		
16	En nuestra institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	X		X		X		
17	Las personas de nuestra institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	X		X		X		
18	Las personas de nuestra institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.Dra. Patricia Mònica Bejarano Alvarez

DNI: 09749953

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Lima, 11 de julio del 2020

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

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

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

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



Dra. Patricia M. Bejarano Alvarez
DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión por Procesos

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión 1: Proceso Estratégico								
1	La Institución Educativa cuenta con un PEI de acuerdo al contexto de la institución educativa	X		X		X		
2	Desarrolla un planeamiento institucional compartido (PCI, PAT, RI)	X		X		X		
3	Gestiona relaciones y/o alianzas interinstitucionales y comunitarias.	X		X		X		
4	Articula proyectos y programas	X		X		X		
5	Promueve alianzas interinstitucionales	X		X		X		
6	La comunidad educativa evalúa la gestión escolar.	X		X		X		
7	Adopta medidas para la mejora continua.	X		X		X		
8	Monitorea el desarrollo de los procesos de la I.E.	X		X		X		
9	Evalúa los procesos de la I.E.	X		X		X		
10	Rinde cuentas de manera clara y precisa.	X		X		X		
Dimensión 2: Proceso Operativo o misional								
11	Gestiona oportunamente la matrícula escolar.	X		X		X		
12	Prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes	X		X		X		
13	Fortalece el desempeño docente.	X		X		X		
14	Realiza acompañamiento pedagógico	X		X		X		
15	Impulsa el trabajo colegiado.	X		X		X		
16	Promueve la convivencia escolar	X		X		X		
17	Previene, apuesta por la mediación y resuelve conflictos	X		X		X		
18	Propicia un clima institucional saludable	X		X		X		
19	Promueve la participación de la comunidad educativa	X		X		X		

20	Vincula a la familia a la I.E.	X		X		X		
Dimensión 3: Proceso de Soporte								
21	Administra los recursos humanos adecuadamente	X		X		X		
22	Administra la infraestructura, los servicios básicos y complementarios según las normas.	X		X		X		
23	Administra correctamente los bienes, recursos y materiales educativos	X		X		X		
24	Administra con responsabilidad los recursos económicos.	X		X		X		
25	Organiza y brinda un servicio educativo de calidad, en el marco de las normas sectoriales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg. DR. PONCE YACTAYO DORA LOURDES


DNI: 09347019

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

Lima, 11 de julio del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747014

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Aprendizaje organizacional

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Cultura de aprendizaje								
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	X		X		X		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	X		X		X		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	X		X		X		
4	En nuestra institución se capacita a las personas que trabajan en él	X		X		X		
5	Nuestra institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	X		X		X		
6	En nuestra institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	X		X		X		
7	En nuestra institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	X		X		X		
Dimensión 2: Claridad estratégica								
8	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	Nuestra institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	X		X		X		
10	En nuestra institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	X		X		X		
11	En nuestra institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	X		X		X		
12	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Aprendizaje grupal								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	

13	En nuestra institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Las personas de nuestra educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	X		X		X		
15	Las personas de nuestra institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	X		X		X		
16	En nuestra institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	X		X		X		
17	Las personas de nuestra institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	X		X		X		
18	Las personas de nuestra institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. DR. PENCE YACTAYO DORA LOURDES


DNI: 09747014

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

Lima, 11 de julio del 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Dra. Dora Pence Yactayo
 CPPe: 0108747014
 Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión por Procesos

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Proceso Estratégico								
1	La Institución Educativa cuenta con un PEI de acuerdo al contexto de la institución educativa	X		X		X		
2	Desarrolla un planeamiento institucional compartido (PCI, PAT,RI)	X		X		X		
3	Gestiona relaciones y/o alianzas interinstitucionales y comunitarias.	X		X		X		
4	Articula proyectos y programas	X		X		X		
5	Promueve alianzas interinstitucionales	X		X		X		
6	La comunidad educativa evalúa la gestión escolar.	X		X		X		
7	Adopta medidas para la mejora continua.	X		X		X		
8	Monitorea el desarrollo de los procesos de la I.E.	X		X		X		
9	Evalúa los procesos de la I.E.	X		X		X		
10	Rinde cuentas de manera clara y precisa.	X		X		X		
Dimensión 2: Proceso Operativo o misional		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Gestiona oportunamente la matrícula escolar.	X		X		X		
12	Prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes	X		X		X		
13	Fortalece el desempeño docente.	X		X		X		
14	Realiza acompañamiento pedagógico	X		X		X		

15	Impulsa el trabajo colegiado.	X		X		X	
16	Promueve la convivencia escolar	X		X		X	
17	Previene, apuesta por la mediación y resuelve conflictos	X		X		X	
18	Propicia un clima institucional saludable	X		X		X	
19	Promueve la participación de la comunidad educativa	X		X		X	
20	Vincula a la familia a la I.E.	X		X		X	
Dimensión 3: Proceso de Soporte		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
21	Administra los recursos humanos adecuadamente	X		X		X	
22	Administra la infraestructura, los servicios básicos y complementarios según las normas.	X		X		X	
23	Administra correctamente los bienes, recursos y materiales educativos	X		X		X	
24	Administra con responsabilidad los recursos económicos.	X		X		X	
25	Organiza y brinda un servicio educativo de calidad, en el marco de las normas sectoriales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ASCENCIOS MENA TANIA JULISSA

DNI: 08665882

Especialidad del validador: Doctor en Educación

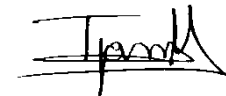
Lima, 11 de julio del 2020.

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

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

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

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



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Aprendizaje organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Cultura de aprendizaje		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	X		X		X		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	X		X		X		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	X		X		X		
4	En nuestra institución se capacita a las personas que trabajan en él	X		X		X		
5	Nuestra institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	X		X		X		
6	En nuestra institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	X		X		X		
7	En nuestra institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	X		X		X		
Dimensión 2: Claridad estratégica		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.	X		X		X		
9	Nuestra institución responde a las presiones de cambio del entorno	X		X		X		

	desarrollando nuevas prácticas.						
10	En nuestra institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	X		X		X	
11	En nuestra institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	X		X		X	
12	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.	X		X		X	
Dimensión 3: Aprendizaje grupal		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
13	En nuestra institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
14	Las personas de nuestra educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	X		X		X	
15	Las personas de nuestra institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	X		X		X	
16	En nuestra institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	X		X		X	
17	Las personas de nuestra institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	X		X		X	
18	Las personas de nuestra institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. **ASCENCIOS MENA TANIA JULISSA**

DNI: **08665882**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

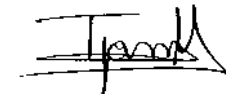
Lima, 11 de julio del 2020

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

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

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

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



Firma del experto informante

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0114-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **ÁNGELES LÓPEZ, SUSANA** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN POR PROCESOS Y EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Maestro(a) **ÁNGELES LÓPEZ, SUSANA**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Doctora en Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Doctora 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: **GESTIÓN POR PROCESOS Y EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020** presentado por **ÁNGELES LÓPEZ, SUSANA**.

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente : Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva
Secretario : Dra. Flor de María Sanchez Aguirre
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Posgrado
Día : 16 de enero de 2021
Hora : 9:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

