



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Propuesta de Organización Inteligente
para la Acreditación de la Institución Educativa
Santa Rosa de Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Ruiz Alvarado, John Fernando (ORCID: 0000-0002-3258-6347)

ASESOR(A):

Dra. Mas Sandoval, Romy Kelly (ORCID: 0000-0001-9244-6656)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

CHIMBOTE — PERÚ

2 020

Dedicatoria

A Ercilia Primera y Ercilia Segunda:
Fecundadoras del germen de humildad,
trabajo, amor verdadero y fe.

A Demetrio Primero y Demetrio Segundo:
Por vuestra filosofía quijotesca, errante e
incansable, por el derrotero de la vida.

Agradecimiento

A mi asesora, Dra. Romy Kelly Mas:
Edificadora pedagógica incansable.

A la comunidad educativa santarrosina:
A la cual me siento orgulloso y muy feliz
de pertenecer.

Índice de contenidos

Carátula	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
VIII. PROPUESTA	58
REFERENCIAS	66
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población y muestra	24
Tabla 2. Distribución del personal	25
Tabla 3. Dimensiones propuestas según Sineace	30
Tabla 4. Dimensión 1: Visión Compartida y Modelos Mentales	31
Tabla 5. Dimensión 2: Dominio Personal y Aprendizaje Equipo	32
Tabla 6. Dimensión 3: Pensamiento Sistémico	33
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la propuesta doctoral	35
Tabla 8. Test de esfericidad de Bartlett y Medida muestral	36
Tabla 9. Varianza total explicada del Análisis Factorial	39
Tabla 10. Matriz de componente rotado	40
Tabla 11. Descripción de los estándares según factores	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Autoevaluación de la Categoría 1 del Sineace	15
Figura 2. Autoevaluación de la Categoría 2 del Sineace	17
Figura 3. Autoevaluación de la Categoría 3 del Sineace	18
Figura 4. Autoevaluación de la Categoría 4 del Sineace	21
Figura 5. Diseño propositivo	22
Figura 6. Estadísticos de fiabilidad	27
Figura 7. Gráfico de sedimentación	38
Figura 8. Dinámica de la propuesta doctoral realizada	44
Figura 9. Aspectos de la visión compartida y modelos mentales	59
Figura 10. Aspectos del dominio personal y aprendizaje en equipo	60
Figura 11. Aspectos del pensamiento sistémico	61
Figura 12. Presentación del modelo propuesto	62

RESUMEN

El propósito del informe doctoral fue proponer la organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020. Se utilizó como metodología la investigación básica con diseño no experimental: descriptivo-simple. Los 100 responsables del proceso de acreditación fueron estimados como población y muestra. En los resultados, se utilizó el Alfa de Cronbach 0.885-confiabilidad; y la selección de los ítems quedó determinado por el criterio del análisis factorial, agrupándose en 9 factores, (Tabla 10: matriz del componente rotado). Además, en la presente investigación, se alineó los estándares del Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica del Sineace, y se los incrementó, con los componentes de la organización inteligente de Peter Senge, concretizándose en 3 dimensiones teóricas y 29 estándares de cumplimiento en la IE. Concluyentemente, es necesario aplicar; los componentes: visión compartida y modelos mentales para la gestión estratégica y recursos pedagógicos (85% a 95% se cumplieron); los componentes: dominio personal y aprendizaje en equipo para la formación integral y resultados (81% y 94% se cumplieron) y el pensamiento sistémico (72% a 94% se cumplieron). Finalmente, el instrumento es aplicable psicométricamente en las demás instituciones educativas chimbotanas, regentadas por el Obispado, para que inicien su autoevaluación.

Palabras clave: Organización inteligente, aprendizaje organizacional, acreditación educativa.

ABSTRACT

The purpose of the doctoral report was to propose the smart organization for the accreditation of the IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020. Basic research with non-experimental design: descriptive-simple was used as a methodology. The 100 responsible for the accreditation process were estimated as population and sample. In the results, the Cronbach's Alpha 0.885-reliability was used; and the selection of the items was determined by the factor analysis criteria, grouped into 9 factors (Table 10: matrix of the rotated component). In addition, in this research, the standards of the Sineace Accreditation Model for Basic Education institutions were aligned, and increased, with the components of Peter Senge's intelligent organization, concretizing in 3 theoretical dimensions and 29 compliance standards in IE. Conclusively, it is necessary to apply; the components: shared vision and mental models for strategic management and pedagogical resources (85% to 95% were fulfilled); the components: personal mastery and team learning for comprehensive training and results (81% and 94% were met) and systemic thinking (72% to 94% were met). Finally, the instrument is psychometrically applicable in other educational institutions chimbotanas, run by the Bishopric, so that they can begin their self-evaluation.

Keywords: Intelligent organization, organizational learning, educational accreditation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la idea de acreditar la calidad educativa no solo representa una aspiración máxima; sino que, busca construir las bases de desarrollo socio-emergente, por medio del ejercicio de ofertar un sistema educativo de calidad, a través de organizaciones inteligentes que aseguren en la dinámica de sus servicios las necesidades por auto aprender a nivel sistémico. Estos esfuerzos conllevan a prestar un servicio de calidad de los sistemas educativos, cuando se combinan un conjunto de criterios, según lo dispuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura-Unesco (2007), sostenidos por la relevancia social, pertinencia académica, eficiencia en la utilización de recursos diversos y efectividad en el logro de objetivos institucionales planteados. De ahí que, es menester de las instituciones educativas lograr acreditaciones nacionales o internacionales para un mejor posicionamiento social y subsistencia en el mercado competitivo contemporáneo.

Esta problemática de la Calidad Educativa fue manifestada por Báez (2007) quien afirma que: “[...] esta se ha convertido en aparejamiento de control, rendición de cuentas, financiación selecta del sistema de enseñanza” (p.159). Es por esta razón que, en América Latina diferentes países vienen desarrollando iniciativas para el aseguramiento de la calidad por organismos gubernamentales y no gubernamentales, en términos de: servicios prestados, resultados obtenidos y procesos; los mismos que, deben demostrarse bajo ciertos parámetros normativos, sujetos a una dinámica de evaluación recurrente e interdisciplinaria al interior de estas organizaciones educativas (autoevaluación) y evaluadas pertinentemente por un ente superior (evaluación externa).

Por consiguiente, la configuración de los criterios de evaluación para las entidades se genera bajo la opinión de diversos expertos y representantes de

entidades educativas: públicas y privadas, que en comunión a los actores educativos pudieron concretizar un nuevo modelo que responda a las nuevas políticas, que coadyuvan a garantizar la calidad educativa del servicio que ofertan en base a propósitos institucionales. A este nuevo paradigma evaluativo, se le denominó: Políticas de Aseguramiento de la Calidad Educativa; y en esa linealidad, se impulsa el Modelo de Acreditación, en el cual se recogen los principios de la mejora continua.

En esta concordancia lógica, los Modelos de Calidad, son atribuibles a experiencias exitosas a nivel internacional, como las que se proponen a continuación:

En primer lugar, El Consejo Educativo de Puerto Rico estableció una política pública evaluativa para la acreditación de escuelas a partir de logro de estándares de todos los estamentos educativos (2020, párr.2).

En segundo lugar, AdvanceD en su portal web, proporciona el rendimiento global de una institución educativa sobre la base de una evaluación comprensiva y el uso de descriptores evaluativos para la enseñanza, aprendizaje y evaluación (2020, párr.4).

En tercer lugar, “La implementación de un sistema de mejora de la calidad” por 4 fases recurrentes en este proceso para la generación de cultura autoevaluativa e institucional” (2020, párr. 3).

En cuarto lugar, Ontario (2013, p.3) establece: “[...] diversas rúbricas con 4 niveles evaluativos para que las escuelas reflexionen sobre sus desempeños enfocadas en evaluaciones por cada agente comunitario, según el marco de escuelas efectivas”.

Por último, la Secretaría de Educación Pública (EEUU-Mexicanos, p.7), “Esta guía de autoevaluación es operativizada en cuatro etapas: sensibilización, conformación de equipos, planeamiento de autoevaluación y redacción del plan de mejora”.

En el Perú, esta perspectiva evaluativa de acreditar la calidad tiene su génesis en el Proyecto Educativo Nacional: PEN 2036, que en la redacción de la orientación estratégica 7, consigna: “[...] que las instituciones educativas deben operar con autonomía, de manera articulada, descentralizada, moderada, flexible [...] y que asegure el derecho universal humano de acceder a un servicio educativo de calidad” (Concejo Nacional de Educación, 2020, p.125). En esta política nacional, las organizaciones dedicadas al servicio educativo deben mejorar desde sus gestiones, para que, abocando sus esfuerzos puedan alcanzar la calidad educativa, bajo estándares ya tipificados propuestos por el Sineace, desde su creación en el año 2006, y cuya principal función es: “[...] demostrar con garantías de calidad, que existen organizaciones educativas que sí ofrecen un servicio de primer nivel, acorde con medidas globales que dirige el Estado Peruano” (Minedu, 2007, p.19).

Este análisis deductivo conllevó a atisbar a nivel local, como emerge esta política de calidad y mejora continua en la provincia del Santa, encontrándose que solo una institución educativa cuenta con una primera acreditación: Innova School (expedida por Advance); no obstante, las demás instituciones no toman esta decisión trascendental; ya que muchas de ellas, -las de gestión privada- no son conducidas por profesionales perfilados al cargo; es decir, ostentan a la fecha cargos directivos de confianza, y por lo tanto, no se encuentran inmersos en la Ley de Reforma Magisterial N°29944. En consecuencia, la educación a ofertar por estas empresas no es de calidad, debido al manejo directivo que solo se realiza a nivel gerencial, impidiendo darle viabilidad al nivel óptimo de formación académica integral que deben obtener por medio de Acreditaciones Educativas (Minedu, 2013).

De este modo, la institución educativa privada parroquial Santa Rosa de Lima se encuentra en la imperiosa necesidad de optimizar la calidad de su oferta educativa, ya que no se percibe a la fecha iniciativas por parte de los

gestores para emprender acciones encaminadas a demostrar la calidad de sus servicios, procesos y resultados. Desde esta perspectiva pedagógica, los administradores no están comprometidos con ejercer un liderazgo transformacional que permita iniciar el proceso evaluativo con fines de mejora continua y con fines de acreditación, al amparo de las leyes vigentes del Ministerio de Educación y del Modelo de Acreditación para Instituciones de Educación Básica del Sineace como órganos superiores y consultivos.

En contraparte a lo ya descrito en la referida empresa educativa, el aseguramiento de la calidad institucional se encuentra desarticulada porque no se vienen cumpliendo cuatro aspectos vitales: el control (para fines de licenciamiento), fomento de una cultura organizacional, garantía (para fines de acreditación) y carencia de sistemas de información para este propósito (Minedu, 2020); lo que conlleva al ejercicio de una inadecuada gestión institucional que limita la calidad de sus servicios y generación de innovación.

Dichas transformaciones pedagógicas exigen cambios en la institución, los mismos que, deben estar orientados al establecimiento de una política que garantice la calidad educativa del servicio; para el cual, se debe contar con una implementación mínima requerida como es la creación de la Unidad Académica de Calidad Educativa, que va a estar conducida por un responsable con perfil al cargo. De manera que, junto al recurso humano, se alinearán estas mejoras sistémicas desde la formulación de una nueva visión institucional, a partir de la sensibilización del personal, para encaminar y proyectar planes de mejora en cada uno de sus componentes. Solicitando posteriormente, la evaluación externa por parte de los acreditadores del Sineace, y con ello, obtener la ansiada Certificación de la Calidad Educativa; con esto, se recuperará prestigio y reconocimiento social de la comunidad en general, dada las altas expectativas que se tiene en colegios hegemónicos de la provincia.

Según lo escrito anteriormente, en esta investigación doctoral se desarrolló una propuesta estratégica de organización inteligente para lograr la acreditación de la mencionada institución educativa, aplicando un enfoque emergente, “[...], la misma que sea capaz de asumir nuevas políticas institucionales, bajo paradigmas disciplinarios en el engranaje de sus componentes: visión compartida, modelos mentales, dominio personal, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico” (Senge, 2006, p.246). Esto representa la idea, que una organización es capaz de desarrollar sinergia en la medida que aprende por sí misma, abandonando caducas perspectivas de empoderamiento y ejercicio del poder; para dar paso a la modificación de patrones conductuales, permitiendo acercarse a un pensamiento capaz de manejar sistemas complejos, desde el empoderamiento del personal, generando cultura organizacional y un planeamiento de aprendizaje interno.

Por ende, este estudio conllevó a una línea de acción concerniente a la gestión y calidad educativa. Se amplió el conocimiento científico sobre la Organización Inteligente para el logro de la acreditación, tomando en consideración que esta perspectiva de análisis nace teóricamente de las ciencias económicas, y que pretende, a su vez, desarrollar toda una metodología aplicada a la educación. Adicionalmente, se proyectó un instrumento confiable, validado y pertinente para evaluar la situación de la Institución Educativa bajo los parámetros del modelo de acreditación para instituciones básicas propuesto por el Sineace y “La quinta disciplina” de Senge. Como resultado, se logró tener un modelo de gestión, que permitirá la acreditación de esta casa de estudios, consolidándose venideramente como una organización inteligente y de calidad.

Por lo expuesto, se enuncia el problema investigativo:

¿Cuáles son las dimensiones y los componentes dinámicos de una propuesta de organización inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020?

Para responder a esta interrogante se formuló el objetivo general:

Proponer la organización inteligente para la Acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima.

Los objetivos específicos que se lograron fueron:

Describir la gestión estratégica y recursos de los procesos pedagógicos para proponer su mejora a partir de los componentes de organización inteligente: visión compartida y modelos mentales en la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

Describir la formación integral y resultados para proponer su mejora a partir de los componentes de organización inteligente: dominio personal y aprendizaje en equipo en la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

Describir el componente de organización inteligente: pensamiento sistémico “La quinta disciplina” para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

Proyectar la aplicabilidad del cuestionario de opinión, a partir del análisis factorial, para el logro de la acreditación de las demás instituciones educativas regentadas por el Obispado de Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

Es imprescindible sostener que toda entidad educativa, que busca la calidad, subyace a procesos de evaluación recurrentes por órganos autorizados como el Ministerio de Educación y el Sineace; a partir del establecimiento de mecanismos de mejora continua y el planeamiento de políticas de calidad en el servicio; por consiguiente, se delinea la propuesta de organización inteligente para la acreditación del colegio Santa Rosa de Lima. En efecto, se presentan a continuación los antecedentes y las bases teóricas científicas que respaldaron a este informe indagativo.

En trabajos referentes, se evidenciaron los propuestos por (Arrieta, Valdés, 2020; Acevedo, et. al., 2020; De Anais, Valencia, 2019; Acevedo, et. al., 2018; Castañeda, Gutiérrez; 2017) sobre diseño, validación y alternativas de modelos gestionables de conocimiento a nivel de capital intelectual y conocimiento, para la obtención de la calidad de centros de nivel superior, a partir de una dinámica de procesos que involucra a sus miembros; en igual forma, el planeamiento curricular de “La quinta disciplina” de Senge es política en la construcción de organizaciones educativas inteligentes para el logro de propósitos educacionales (Furquerle, Pacheco, Bastidas, 2018; Quispe, Díaz; 2017) propiciando; en virtud de los resultados, el pensamiento sistémico como resultado del engranaje de cada uno de sus componentes, iniciando el proceso de autoevaluación de la referida casa de estudios con fines de acreditación.

Otras investigaciones preliminares, establecen que las organizaciones inteligentes se articulan a sistemas de calidad en la prestación del servicio educativo, y se encuentran en constante búsqueda de la mejora continua, mediante acciones evaluativas constantes de sus actores (Vega, Martínez, Parga; 2020, Riquelme, Pedraja, Vega; 2020, Martín, Salcedo; 2018, Carballo, Fernández, Rodríguez; 2017). En última instancia, este desempeño será

producto del emprendimiento de sus colaboradores, que conlleven a la búsqueda de resultados estratégicos y metas trazadas en su filosofía institucional, asumiendo políticas de aprendizaje interno e innovador de la organización educativa (Gonzáles, Gustín; 2019; Solé; 2019; Rodrigo, Molinez, Gomez; 2019, Montanero; 2019, Sanz, Gonzáles, Arnau; 2019).

Asimismo, referente a la Acreditación, se propone conformar Comisiones Evaluadoras, para la dinamización procesal en las instituciones educativas, según las dimensiones, factores y estándares de Diseños Evaluativos (Escudero, 2019; Llanos y Martínez, 2018; Ramiro, 2017; Baldomero, Vásquez y Belando, 2018; Álvarez y Matarranz, 2019); de tal modo, que se garantiza la sostenibilidad de esta política educativa, desde la proposición de un diseño metodológico gestionable, que busca propender el sistema continuo, iniciándose con la autoevaluación; posteriormente, visita de evaluadores externos, para el planeamiento de acciones de mejora y; por último, espera de la emisión resolutive, para el logro de una primera acreditación (Quispe, Díaz; 2017).

A nivel teórico, la génesis de la organización inteligente es emergente de las ciencias administrativas, pertenecientes al ámbito empresarial, asociado comúnmente como planeamiento y diseño de competencias personales, que les permite a los miembros de una empresa mostrarse a nivel competitivo y estratégico (Drucker, 2009), de manera que, la epistemología de esta categoría inicia a finales del siglo XX, para generar ventajas profesionales en relación con otras empresas conformando un nuevo paradigma gerencial, desplegado a la educación actual.

En tal sentido, se erige la teoría financiera de Senge (2019), quien afirma que: “las organizaciones inteligentes propenden al desarrollo de una perspectiva sistémica, aprenden a reflexionar sobre supuestos tácitos,

expresan una visión y escuchan la visión de otros; en otras palabras, son organizaciones que aprenden por sí mismas” (p. 221). Dentro de este marco, el nuevo panorama empresarial y vigencia de una organización está circunscrita, a que puedan generarse espacios futuristas, para la superación de políticas económicas, garantizando su subsistencia empresarial.

Por esto mismo, concretar el aprendizaje organizacional en la gestión educativa permite engarzar acciones innovadoras, estratégicas, productivas, toma de decisiones y cambios de mentalidad (Garzón & Fisher, 2008); por lo tanto, cada miembro de una organización inteligente se conjuga en una dinámica grupal para gestionar el conocimiento interno y la gestión de sus habilidades en funcionamiento.

En esa misma linealidad, “son diestros en una organización inteligente cada individuo inmerso en el aprendizaje dinámico, permitiendo crear nuevos espacios de crecimiento interno, para el cumplimiento de metas institucionales” (León, Tejada y Yataco, 2014, p. 82). Por este motivo, solo aquellas empresas que supieron innovarse al cambio inmediato van a ser consideradas inteligentes en escenarios futuristas, “[...] este desempeño organizacional es producto de interacciones de unidades estructuralizadas de una misma empresa, conducidas al logro de resultados estratégicos” (Vega, Martínez, Parga; 2020, p.12).

Bajo esta afirmación, el aspecto laboral determina que cada individuo sea partícipe de una organización; para el cual, debe poseer idoneidad ético-profesional, acorde a las proyecciones y desafíos del entorno (Vera y Blanco, 2020; Solé, 2019); por ello, se fortalecen procesos gestionables del talento humano y el alineamiento corporativo, para dinamizar la competitividad interna. El devenir de esta teoría administrativa pronto empieza a expandirse

en campos educativos configurándose que la organización inteligente repercute en un modelos exitoso de gestión institucional; al respecto, Riquelme, Pedraja y Vega (2020) aseveran: “[...] esta se propende a partir del liderazgo convergente que establece vínculos sistémicos entre directivos, cultura organizacional de los empleados, toma de decisiones colectivas y estilo transformacional de liderazgo con pensamiento sistémico” (p. 4).

En parámetros pedagógicos, Jove, y otros; concomitantemente abordaron que, “[...] en la organización inteligente los avances en ciencia-tecnología conllevan a la optimización de diversas actividades, entre ellas, la educativa; la misma, que permite identificar aspectos disímiles en el menor plazo, para regular el procesamiento de calidad en el servicio” (2020, p.1). Coligiéndose que, se modifica el nivel del gestor educativo, dejando aspectos gerenciales, y transformando su discurso, a una acción como sujeto de inspiración, a los demás agentes educativos.

En concordancia a lo teorizado anteriormente, “la organización inteligente como dinámica de interacción, busca crear una nueva cultura organizacional de trabajo y emprendimiento, propiciando la mejora de la gestión institucional; porque, es susceptible a los cambios, generando un andamiaje de aprendizaje intrínseco (Lichtarski, 2010, p.3). Por lo que, Ivars y Vera (2019) sostienen que: “las organizaciones inteligentes son claves por el logro colectivo a nivel sostenible, coadyuvando a su buena gobernanza, responsabilidad social, transparencia y participación” (p. 4).

Así también, es pertinente delinear conceptualmente a la “Acreditación como el reconocimiento de manera pública y temporal, que recibe cada programa educativo, siempre y cuando haya cumplido con los estándares de calidad del Modelo establecido por la autoridad competente” (Sineace, 2017,

p.53). Esta dinámica de mejora continua se convierte en el eje dinamizador para el reconocimiento social de una entidad educativa. En ese mismo contexto, Escudero (2019, p. 27) manifiesta que, “[...] esta debe darse en función a autoinformes del magisterio para la revalorización de su actividad profesional de la mano con los procesos internos de autoevaluación de una organización educativa”. En esta perspectiva, cuán importante es iniciar prontamente la autoevaluación para elaboración de planes de mejora; ya que, estos buscan como propósito corregir o delinear un estándar en el corto tiempo a evaluar.

En otros términos, Álvarez y Matarranz (2020) asocian la Acreditación, “a un sistema complejo de cohesiones múltiples, que apuntalan la eficiencia, para otorgar satisfacción a un servicio pedagógico, a través de una dinámica sistémica y evaluación frecuente” (p.84); así pues, las buenas prácticas institucionales deben ser recurrentes en cada eslabón de la comunidad educativa, mejorando la percepción de la comunidad. Así lo entienden, Llanos y Martínez (2018) quienes consideran que, “para evaluar la calidad de una entidad educativa se debe incorporar una visión holística para la gestión del conocimiento en el servicio que prestan, dotando de habilidades necesarias a sus dirigidos” (p.5); de manera similar, solo con actividades recurrentes se puede favorecer el desarrollo integral de los gestores educativos para el planeamiento institucional.

En definitiva, el modelo de acreditación propuesto por el Sineace (2016, p. 51) consolida “esta certificación como el eslabón máximo de emergente desarrollo humano para el ejercicio ciudadano, aprendizaje vital y reconocimiento social que pueda alcanzar una institución educativa” (p.53). Dicho, en otros términos, se debe poner siempre el nivel de avance de cada sistema: académico, administrativo y gerencial para la medición del logro de cada estándar; por esta razón, Muñoz-Repiso y Murillo (2010)

concluyentemente aseveraron que, “[...] conceptualmente se ubican dos categorías: por un lado, los fines educativos (mundo axiológico); y por otro lado, los medios, que representan la eficacia de la gestión escolar” (p. 17).

En este punto, el modelo de acreditación es aplicable para fines evaluativos, que contempla niveles procesales; en los que, se ponderan cualidades académicas de una institución, según estándares preestablecidos y atendibles a su contexto (Sineace, 2017). Así lo estiman (Baldomero, Vázquez, Belando; 2018, Remolina; 2018), “[...] este representa definitivamente complementariedad con otros métodos, incitando al uso de estrategias procesuales y formativas entre los agentes educativos” (p.4). En relación con las implicaciones generadas, se deben alinear todos los documentos de gestión institucional al modelo de calidad; punto de partida para la dinamización de cualquier actividad pedagógica, mediadora de los productos escolarizados y punto de convergencia entre la persona con su realidad educativa.

Es así como, el análisis que realiza esta propuesta doctoral es en base a los componentes de la Organización Inteligente estipuladas por Peter Senge, y su cruce teórico con las dimensiones del Modelo de Acreditación para Instituciones de Educación Básica publicado por Sineace; a nivel propositivo; dado que, existen condiciones necesarias para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima (formulado en el objetivo general).

A continuación, se explica cómo el Modelo de Acreditación del Sineace para Instituciones de Educación básica se alinea y engarza con los componentes de organización inteligente de Senge:

Dimensión 1: Visión Compartida y Modelos Mentales para la Gestión Estratégica y Recursos de los Procesos Pedagógicos

Conlleva al tratamiento del primer componente de la Organización Inteligente referente a la Visión Compartida, la misma que, para autores como Esquivel (2012, p.146) refieren en su planeamiento corporativo: “[...] es el personal quien asume la perspectiva de que cada miembro de la institución pueda tomar sus decisiones, propiciando el descubrimiento de sus competencias personales”. Refiriéndose a que los gestores educativos busquen crear espacios de identificación, desplegando un auténtico compromiso de cambio asertivo en la estructura mental de los trabajadores.

Para el creador de esta política institucional, Senge (2006), afirmó en relación con la visión compartida que, “a medida que los gestores comunican sus visiones, son internalizadas por los individuos porque estas visiones cobran nitidez” (p.264). Al mismo tiempo, en el ámbito educativo, se requiere de una visión holística para la propulsión de un aprendizaje generativo individualizado que permita; a su vez, la expansión de la capacidad organizacional, dirigida al cumplimiento de metas institucionales como la Acreditación.

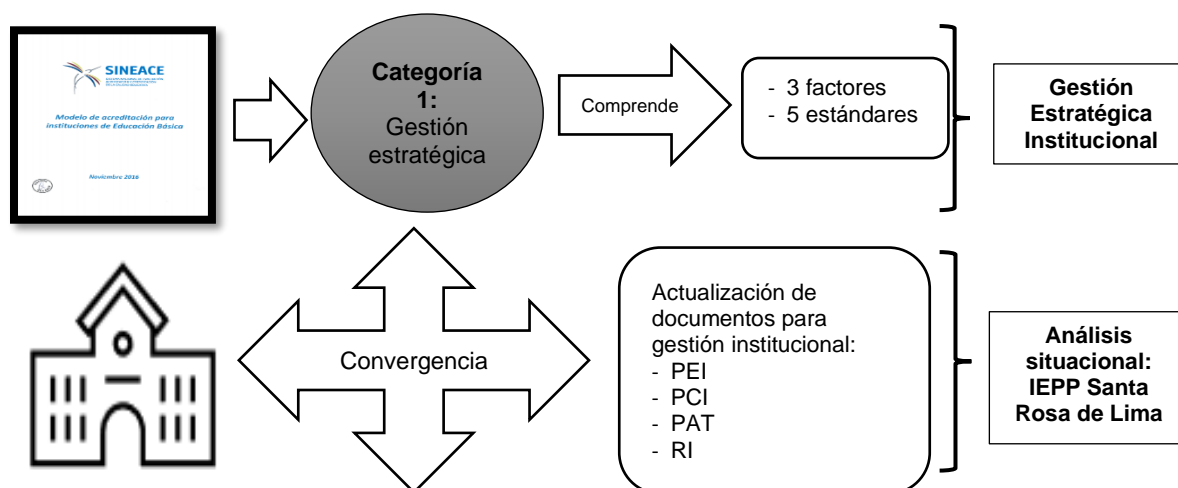
Asimismo, el componente segundo de la Organización Inteligente es con respecto, a la descripción de los Modelos Mentales. Vinculado a esta categoría, autores como Alcover & Gil (2002) consideran que, “[...] se debe involucrar a todos los integrantes de la empresa educativa conjugándose en procesos dinamizadores de pensamiento mental colectivo” (p.89). O sea, en este espacio se destierran ideas negativas, acciones pesimistas y se muestran permeables los actores educativos a la influencia de los gestores, que influyen en el resultado del trabajo de los individuos, desde su percepción y experticia.

Aunado a esto, Senge, aseveró que, “los modelos mentales prometen erigir acciones innovadoras de pensamiento inteligente” (2019, p.222). En contrapartida a lo manifestado, estos preceptos cognitivos, se aproximan más a la acción organizacional; en la medida que, se muestren cambios de paradigmas en los trabajadores, modificando previamente, sus estructuras subyacentes, generadoras de patrones de pensamiento.

De manera que, ambos componentes: visión compartida y modelos mentales se engarzan a lo que estipula Sineace con respecto a la: *Gestión Estratégica*, “[...] como procesos colaborativos que delinea el liderazgo de la gestión directiva para una conducción asertiva” (2016, p. 19). En la que, la institución educativa, objeto de investigación, viene presentando los documentos de gestión al órgano de control superior (Ugel Santa), según objetivos institucionales; los mismos que, evidencian información significativa para la dinamización de la mejora continua en la contraprestación del servicio educativo a la comunidad chimbotana.

A su vez, Sineace (2016), con respecto a los *Procesos Pedagógicos*, “[...] lo configura como soporte a las acciones de fortalecimiento del desarrollo de capacidades de los trabajadores en la formación integral de educandos” (p.20). En concordancia a lo descrito; por un lado, la IE cuenta con infraestructura idónea para el despliegue del trabajo pedagógico con la implementación requerida de laboratorios, talleres, bibliotecas, área deportiva; ya que, como patrimonio institucional se cuenta con 2 locales propios, para la atención de más de 900 estudiantes. Por otro lado, en la parte académica, se tiene en vigencia 3 convenios macro que permiten desplegar competencias estudiantiles en las Áreas de Tutoría, Inglés y Computación. Así también, para el trabajo de los administrativos, estas se encuentran equipadas con tecnología de punta y soporte informático de las oficinas de secretaria: administrativa y académica.

Las afirmaciones anteriores sugieren que se propicien para esta primera dimensión los siguientes indicadores, a nivel gráfico:



Evaluación Institucional: se cuenta con los documentos de gestión a partir del ejercicio de un liderazgo pedagógico colaborativo en conformidad con el Currículo Nacional 2016; empero, esta realidad pedagógica no le alcanza. En consecuencia, se deben actualizar toda la documentación en virtud de la aprobación y difusión del nuevo PEN 2036.

Fig. 1. Autoevaluación de la Categoría 1 del Sineace y análisis de su cumplimiento en la IEPP Santa Rosa de Lima, 2020.

Nota: creación propia.

Dimensión 2: Dominio Personal, y Aprendizaje en Equipo para la Formación Integral y Resultados

Para esta segunda dimensión, inicialmente se tomó un componente más de la Organización Inteligente: El Dominio Personal, que destaca la identificación de cada miembro en sus niveles de aprendizaje (Dasgupta, 2012), “[...] lo que repercute a partir en su formación académica y potencialmente desplegable en cada individuo” (p.18). Por estas razones, en este nuevo escenario los miembros de la comunidad escolar deben profundizar su visión personal desde la reflexión de su accionar volitivo.

Como contraparte, se debe ver la realidad de manera objetiva, autoevaluándose la comunidad educativa, en su conjunto, y generando de esta manera, una nueva política institucional de mejora continua. Igualmente, se puede asociar el dominio personal con aspectos de significancia de aprendizaje intrínseco y sinergia (Senge, 1992); concretizándose en la visión (lo que desea la institución) y la perspectiva de arribo (a dónde se quiere llegar), denominándose a este subproceso: tensión creativa.

Entonces, se alude también al componente de Organización Inteligente: Aprendizaje en Equipo, el mismo que busca ser reconocido, “[...] por el cúmulo de componentes académicos y axiológicos con relación a la producción esperada por el planeamiento ya trazado” (Pirela & Sánchez, 2009). En otras consideraciones, se estimula la capacidad de pensar de manera equitativa a través de la acción dialogizante, y el intercambio de opiniones, en diversos talleres dirigidos al personal.

Por estos argumentos, “[...] es una disciplina de transformación de las destrezas comunicativas; puesto que, a partir del diálogo entre los individuos de la corporación se inicia el primer peldaño para el aprendizaje en equipo” (Senge, 2006, p.88). Consecutivamente, este componente establece la condición básica para generación de las habilidades blandas como: empatía, asertividad, y convivencia armoniosa, las que apuntalan en su conjunto, al crecimiento del trabajo corporativo.

Al realizar el cruce informativo, con las dimensiones estipuladas del Sineace, referidos a la *Formación Integral*, “[...] trasciende porque regula el planeamiento, ejecución y aspecto evaluativo del quehacer institucional” (2016, p. 19). Con tal razón, se evidencia que la IEPP. Santa Rosa de Lima cuenta con 3 niveles educativos, docentes titulados, maestros y doctores,

quienes se encuentran cimentados en la ideología de los valores corporativos: trabajo, amor y comprensión (axiología), dada su naturaleza de colegio al servicio de la iglesia católica. Con esto, se dinamizan los procesos pedagógicos; garantizándose el trabajo con las familias y el ejercicio de la tutoría asistencial de los educandos.

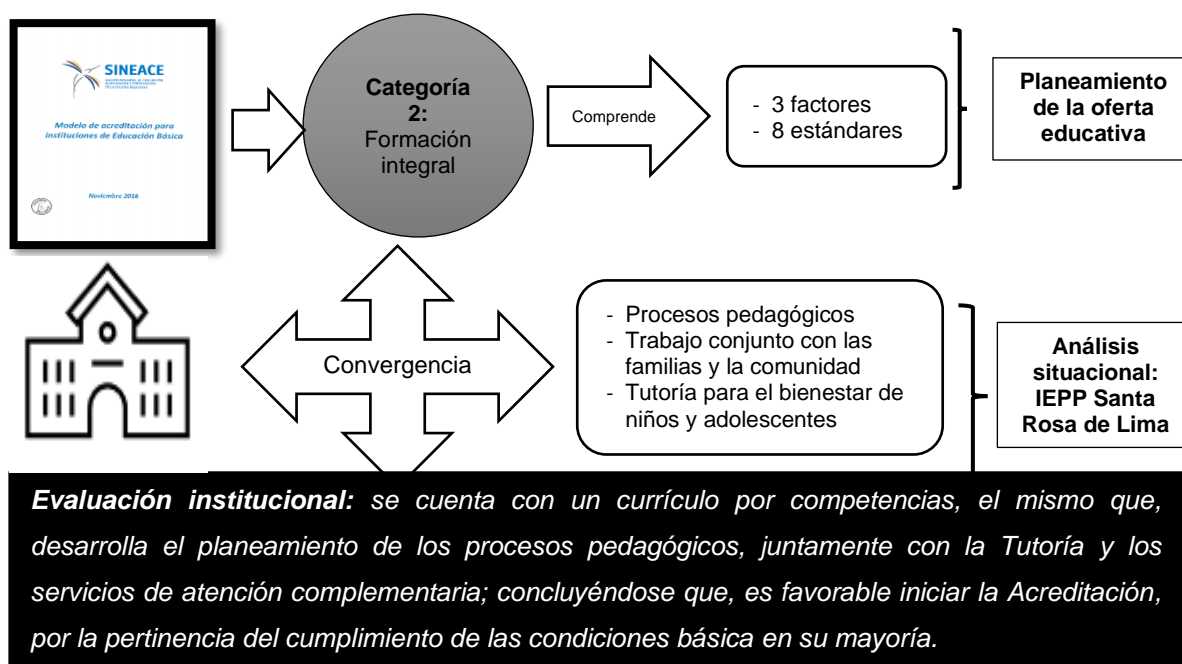


Fig. 2. Autoevaluación de la Categoría 2 del Sineace y análisis de su cumplimiento en la IEPP Santa Rosa de Lima, 2020.

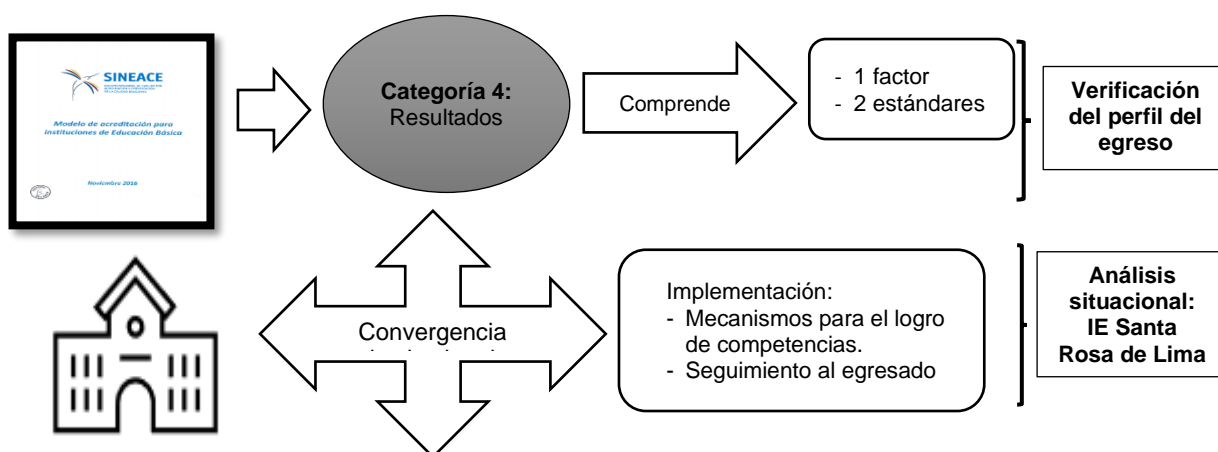
Nota: Creación propia.

Además, con respecto a los *Resultados*, “[...] esta se dirige a nivel procesal con acciones evaluativas de las competencias del perfil del egresado” (Sineace, 2016, p. 21); por estas razones, es de imperiosa necesidad, que se inicie en el colegio prontamente un proceso verificación de dichas competencias y seguimiento al egresado, a partir de una evaluación sistémica de las áreas curriculares impartidas durante su periplo escolar, récord académico y empleabilidad, haciendo uso de la virtualización de la educación (Villalta, Guzmán, Nussbaum, 2015); en el que, el aprendizaje informático y el

uso de la web será recurso necesario para la optimización y automatización de los metadatos, propia de una red on line.

En este acápite se reitera la relevancia de contar con el protagonista educativo, Buckner (2019) sostuvo: “el estudiante potencializa su desempeño académico a partir del empoderamiento brindado por el tutor, liderando su cambio actitudinal y forjando su liderazgo” (p. 3). En líneas generales, todo cambio curricular será iniciando la conformación de grupos de interés como la asociación de exalumnos y egresados; ya que, “[...] estos se encuentran determinados a una futura inserción universitaria, en la que su procedencia se encuentra delimitada al servicio de calidad que recibió en su alma máter; ponderándosele: prestigio social, desempeño estudiantil y competencias de egreso” (Aguilar y Mungaray, 2019, p.8).

En razón a esta segunda dimensión se formularon indicadores pertinentes, comparado al análisis situacional, esbozados de manera gráfica siguiente:



Evaluación institucional: no se cuenta a la fecha con un sistema de seguimiento al egresado, para verificar el logro de sus competencias, ni se los ha conformado como una unidad (“grupo de interés”).

Fig. 3. Autoevaluación de la Categoría 3 del Sineace y análisis de su cumplimiento en la IEPP Santa Rosa de Lima, 2020.

Nota: creación propia.

Dimensión 3: Pensamiento Sistémico (“La Quinta Disciplina”) como visión holística para la Acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima

Este planeamiento organizacional se va incrementado cuando las personas de una misma organización desean convertirse en “inteligentes”, interactuando sinérgicamente (Olivares, Cortez, Muñetones, 2016); en otros considerandos, no solo es compartir la misma visión; sino que, respetar acuerdos de convivencia, resultados comunicacionales y convergencia de lo teórico-práctico a la filosofía institucional.

Este eje holístico es en el que confluyen los otros cuatro componentes de organización inteligente, en la que la sinergia de los miembros amalgama el trabajo colaborativo; dado que, si no existiera el pensamiento sistémico no se desarrollarían políticas emergentes (Senge, 2006). Pensar de manera sistémica, y en sus interrelaciones, producen en cada componente patrones de cambios hacia el aprendizaje organizacional, a partir de cinco indicadores:

Capacidad para solucionar los problemas existentes al interior de una organización por área de trabajo, sin derivarlo a otra instancia.

Realimentación compensadora para la gestión, en beneficio de los trabajadores.

Soluciones nuevas y diferentes ante escenarios futuristas, bajo la conducción de un especialista.

Crecimiento sostenido en el tiempo, incrementando el patrimonio de la institución y otorgando capital intelectual a los colaboradores.

Cada individuo confluye su perspectiva de trabajo a nivel sistémico; por esto, la cultura organizacional, conlleva a que todos los trabajadores se sientan parte e identificados con la gestión.

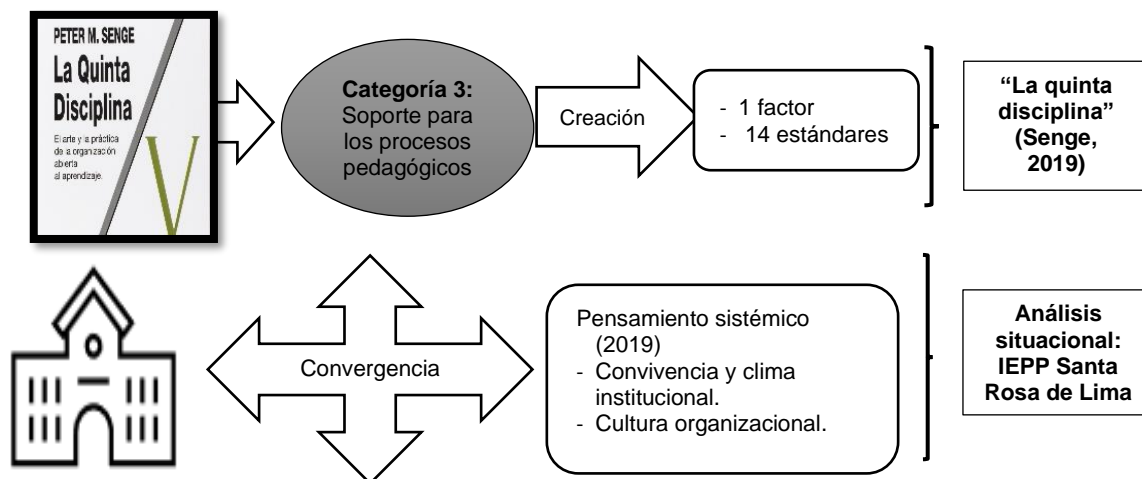
Bajo estos argumentos, “el clima organizacional se confluye intrínsecamente al pensamiento sistémico, para convertirse en agente de cambio empresarial” (Martínez, Carrasco y Bull, 2018, p.89). Por estas afirmaciones, se le otorga una visión holística de los problemas a resolver, tomando en consideración aspectos psicosociales y de proactividad.

En paralelo, el pensamiento sistémico se vale de la cultura organizacional para gestionar los nuevos escenarios e inspirar a los individuos a comprender mejor la relación entre cultura y gestión (Paz, Fernández, Carneiro & Melo, 2020); con el cual, en esta dinámica se establecen requisitos de mediación como: relaciones interpersonales, respeto, motivación para crecer (escalafonariamente) y con bonificaciones económicas dirigidas al personal.

Sin duda, la cultura organizacional prescribe la generación de entornos colaborativos para crear prácticas asertivas de trabajo organizacional (Bisoli, Damian, Valentin; 2019), considerándose como indicadores: la interacción comunicativa, iniciativa individual, identidad e integración como propulsores de la calidad en las instituciones educativas.

En referencia a esta categoría, el indicador más resaltante es el asociado al talento humano, adyacente a la mejora continua, en tres etapas: gestión en función de resultados organizacionales, producción de bienes y servicios (Gemar, y otros, 2019). Atendiendo a estas consideraciones, se seguirá proveyendo de mayores competencias personales, empoderando al personal para lograr una mayor productividad. Adicionalmente, como acción relevante e innovadora a este informe doctoral, es la promulgación del PEN al 2036: “[...] favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico con un fortalecido sistema nacional de investigación e innovación, para desplegar el potencial creativo y generación del conocimiento, entre los individuos de una entidad educativa” (CNE, 2020, p.27)

Por lo expuesto, para esta dimensión también se crearon factores y estándares, con sus respectivos indicadores, previo análisis situacional del objeto de estudio:



Evaluación institucional: se carece de una cultura docente por la publicación académica y/o científica de su labor pedagógica; además, de no existir una línea de carrera emergente.

Fig. 4. Autoevaluación de Categoría 4 del Sineace y análisis de su cumplimiento en la IEPP Santa Rosa de Lima, 2020.

Nota: creación propia.

En definitiva, la mencionada casa de estudios, propio del análisis institucional desplegado en los propósitos de esta investigación doctoral, sí reúne de manera pertinente las condiciones básicas mínimas para iniciar su autoevaluación, bajo la consultoría del Sineace.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

A) Tipo investigativo: Básica

“Conlleva la comprensión de condiciones fundamentales de hechos observables, que guardan relación entre sí, o los entes” (Concytec, 2018). Para este estudio, se utilizó el tipo investigativo básico; ya que, a mayor comprensión del fenómeno educativo (IEPP. Santa Rosa de Lima), se infiere que esta reúne aspectos necesarios para conseguir su Acreditación.

B) Diseño:

Diseño no experimental: transversal descriptivo (simple)

Para Sampieri, 2018 “[...] hallan incidencias de una variable en una población estimada en tiempo real” (p. 177).

Esta investigación utilizó un diseño transversal-descriptivo-propositivo; por lo que, permitió conocer con mayor amplitud y precisión la propuesta de organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima a nivel teórico. Describiéndose:

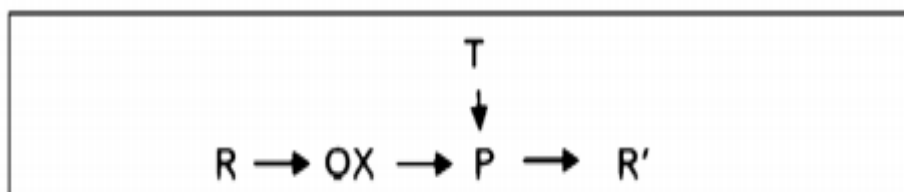


Fig. 5. Diseño propositivo

Nota: tomado de Charaja (2011)

En el cual:

R : Realidad Observada

OX: Análisis de la Realidad

P : Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación

T : Teorías y fundamentos de la propuesta

R : Realidad por alcanzar

Por consiguiente, esta indagación propositiva presentó una combinación de teorías existentes asociadas a una acción específica, Charaja (2011), que no buscó solo relacionarlas; sino que, luego de internalizarla, buscó dar una solución propiciando una iniciativa (propuesta).

3.2 Variables y operacionalización

Univariable cuantitativa, ya que midió una sola circunstancia y se describió según la caracterización de un objeto de estudio (Sánchez, 2019).

Para esta investigación doctoral se recogieron los componentes de la organización inteligente, y se los engarzó, para generar nuevos estándares con el modelo de acreditación para instituciones de educación básica del Sineace (ver anexo 05).

3.3 Población, muestra y muestreo

A) Población:

“Las poblaciones deben situarse de manera concreta por sus contenidos de lugar y tiempo concordantes con sus determinadas especificaciones” (Hernández y Mendoza, 2018, p.199).

Para este estudio la población la constituyeron los trabajadores de la IEPP Santa Rosa de Lima en su totalidad. Por el cual, el tamaño de esta asciende a 100 trabajadores quienes son los responsables del proceso de acreditación.

B) Muestra (censo):

Para Sánchez, 2019:161, la concibe como, “una parte de la población que la representa, con esto, se representa una porción pequeña que indica el estado del objeto de estudio”.

Estuvo representada por 100 trabajadores de la IEPP. Santa Rosa de Lima, formando todos ellos parte de la unidad de análisis.

b.1 Muestreo: Intencionado

“Se caracteriza por la elección de la muestra por parte del investigador en base a criterios: inclusión y exclusión, quien aplica su criterio al momento de escogerla” (Sánchez, 2019, p.167).

Estos criterios son:

Criterios de inclusión

Responsables del Proceso de Acreditación: gestores y docentes (que aceptaron ser voluntariamente encuestados).

Trabajadores que cumplen las funciones: gestión educativa, personal administrativo y docencia.

Aspectos contractuales: personal con contrato vigente a la fecha.

Criterios de exclusión

Responsables del Proceso de Acreditación: gestores y docentes (que no aceptaron ser encuestados).

Trabajadores que cumplen las funciones: personal de mantenimiento.

Aspectos contractuales: personal que no tenga contrato vigente, ni vínculo laboral actual a la fecha.

b.2 Unidad de análisis: según cantidades estimadas.

Tabla 1. Responsables del Proceso de Acreditación, 2020

Población: 100 trabajadores		
Directivos	Docentes	Administrativo y mantenimiento
8	62	30

Fuente: Relación del Personal IEPP. Santa Rosa de Lima, 2 020.

Tabla 2. *Distribución del Personal que labora en la IEPP.
Santa Rosa de Lima, 2020*

Muestra: 100 trabajadores					
Directivos	Σ	Docentes	Σ	Administrativos y Mantenimiento	Σ
Directora	1	Inicial	13	Psicólogas	2
Directivos	4	Primaria	23	Instructor	1
Coordinador Inicial	1	Secundaria	19	Secretarias	4
Coordinador Primaria	1	Talleres	07	Recepcionistas	2
Coordinador Secundaria	1			Tesoreras	1
				Enfermera	2
				Servicio	18
Total	8	Total	62	Total	30

Fuente: Relación del Personal IEPP. Santa Rosa de Lima, 2 020.

3.4 Técnicas e instrumentos

A) Técnicas:

a.1 Observación

Para Hernández y Mendoza, 2018, “[...] repercute de manera válida, y de confiabilidad por categorías, producto de un registro sistémico”. Con este argumento, se observó el comportamiento del personal que labora en el colegio Santa Rosa de Lima en perspectivas de iniciar su autoevaluación.

a.2 Encuesta

“Es la recolección de la información de un conjunto de personas a quienes se les entrega un cuestionario, que debe ser resuelto, en un tiempo determinado” (Sánchez, 2019, p. 173).

En este planeamiento estadístico, los responsables del proceso de acreditación realizaron actividades, que coadyuvaron al recogimiento de información, para esta indagación doctoral.

a.3 Instrumentos:

Observación estructurada (lista de chequeo)

Según Varas, 2014: “[...] permite registrar actitudes continuas de un sistema, con un chequeo del cumplimiento del proceso de los controles de calidad, del fenómeno que se trata de investigar” (p. 324).

De esta manera, los 100 responsables del proceso de Acreditación pudieron responder a cada uno de los ítemes formulados, y el investigador; verificó el desarrollo de cada estándar solicitado, con fines de acreditación.

Referente a su operacionalización, este insumo se suministró a través del check list, como procedimiento de verificación de información.

Ponderándose cada ítem de la siguiente manera:

Totalmente : 3 puntos

En gran medida : 2 puntos

No : 1 punto

Cuestionario de opinión

“Selección de reactivos respecto de una categoría de estudios en la que las alternativas son preestablecidas” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 250).

Para este fin, los responsables del proceso de la acreditación respondieron a los 29 ítemes del instrumento estadístico.

Del cual se obtuvo la confiabilidad global instrumental:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	29

Fig. 6. Estadísticos de fiabilidad

Nota: procesamiento estadístico, 2020

Al finalizar el presente informe doctoral, se demostró a través del análisis factorial (pruebas conexas: test), que el cuestionario de opinión es conveniente en su aplicabilidad; en otras instituciones educativas privadas, adscritas al Obispado de Chimbote, ya que tienen la misma naturaleza.

3.5 Procedimientos

Búsqueda de información en repositorios institucionales y revistas de alto impacto (insumos bibliográficos).

Se consignó una sola variable de estudio para los fines que persigue esta investigación.

Se registró evidencias de la validación de la matriz investigativa y del instrumento de evaluación (anexos: 5 y 8).

Se realizó las coordinaciones institucionales entre la UCV y el colegio, objeto de estudio, donde se aplicó la investigación.

Se realizó juicio de expertos con profesionales que prestan servicios profesionales en Escuelas de Posgrado de la UNS y USP.

Se solicitó consultoría con una estadista de reconocida trayectoria para el asesoramiento de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Se reportó y analizó las tablas y figuras estadísticas de la variable estudiada, con el programa estadístico SPSS vs. 24. Para el procesamiento e interpretación de los resultados, a partir de la aplicación de la estadística descriptiva, y las medidas de tendencia central.

3.7 Aspectos éticos

Al referirse este informe doctoral con enfoque cuantitativo se mantuvo los aspectos de ética, anonimato, confidencialidad, integridad y beneficencia; conforme se establece en el código de ética investigativa de la Universidad César Vallejo.

Anonimato, porque se reservó la identidad de los responsables del proceso de acreditación de la mencionada casa de estudios respetando la autodeterminación y opinión de los encuestados.

Confidencialidad, en razón que, la información recabada tuvo fines únicamente estadísticos para esta propuesta de investigación, y no para otros fines.

Originalidad, para la construcción del marco teórico con información pertinente, sistematizada, citada y referenciada según modelo Apa; ulteriormente, se filtró este insumo con el Programa Turnitin, para cumplir el requisito de no sobrepasar el 20% de similitud en una tesis doctoral.

Beneficencia, dado que, los resultados a obtener, conclusiones y recomendaciones sirvieron para que los responsables del proceso de acreditación en la IE tomen la decisión de iniciarla, bajo los lineamientos de la propuesta y los componentes de la organización inteligente.

IV. RESULTADOS

A) A NIVEL DE INSTRUMENTO ESTADÍSTICO:

4.1 Evaluación de las dimensiones propuestas de Organización Inteligente, según el modelo de acreditación del SINEACE, en la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

El análisis de la Tabla 1 permitió precisar lo siguiente en función a cada objetivo específico planteado:

La dimensión 1: Visión Compartida y Modelos Mentales para el manejo de factores del Sineace: gestión estratégica y recursos pedagógicos. Determinándose en opinión de los responsables del proceso de la acreditación para cada factor, que el 46% de estándares se cumplen totalmente (gestión estratégica); y solo el 51% de estándares se cumplen en gran medida (recursos pedagógicos).

La dimensión 2: Dominio personal y aprendizaje en equipo para el manejo de factores del Sineace: formación integral y resultados. Sistematiza el porcentaje de aceptación de los responsables del proceso de la acreditación, con relación a la aplicabilidad de los estándares para estos 2 factores. Determinándose que en la institución educativa, el 62% se cumplen en gran medida (dominio personal) y el 35% asevera que se cumplen totalmente (resultados).

La dimensión 3: Pensamiento Sistémico como visión holística para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima. Determinándose que, en percepción de los responsables del proceso de la acreditación, solo el 72% de los estándares se cumplen en gran medida; mientras que, el 28% de estos se cumplen totalmente.

Tabla 3. Dimensiones propuestas, según el modelo de acreditación del SINEACE, en la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2 020.

DIMENSIONES FORMULADAS	Totalmente %	En gran medida %	Poco %
1. Visión Compartida y Modelos Mentales para los factores: gestión estratégica y recursos pedagógicos	46,0	51,0	3,0
2. Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo para los factores: formación Integral y resultados	35,0	62,0	3,0
3. Pensamiento Sistémico como visión holística para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima	28,0	72,0	0,0

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

4.2 Descripción de la Dimensión 1: Visión compartida y modelos mentales para la gestión estratégica y recursos de los procesos pedagógicos en la IEPP. Santa Rosa de Lima

En la Tabla 2, de manera totalizadora, se muestra la distribución de las respuestas referentes a la dimensión 1; observándose que los estándares en la Institución Educativa se cumplen en gran medida y totalmente, en porcentajes que oscilan entre 85% y 95%; con relación a, los aspectos formulados en el cuestionario de opinión.

Tabla 4. *Dimensión 1: Visión Compartida y Modelos Mentales para la Gestión Estratégica y Recursos de los Procesos Pedagógicos.*

N°	ÍTEM	Totalmente		En gran medida		Poco	
		N	%	N	%	N	%
1	El PEI responde al currículo nacional vigente y orienta al quehacer institucional de la organización inteligente	62	62,0	30	30,0	8	8,0
2	El PCI se encuentra diversificado al currículo nacional/ regional que responde a altas expectativas de desempeño estudiantil.	59	59,0	36	36,0	5	5,0
3	Se evidencia un liderazgo pedagógico colaborativo, focalizado en la mejora continua, y el cumplimiento de la visión institucional.	51	51,0	43	43,0	6	6,0
4	La IE gestiona y dispone recursos para potenciar el desarrollo y los aprendizajes de los estudiantes tomando acciones pertinentes como equipamientos de: laboratorios, bibliotecas, etc.	55	55,0	35	35,0	10	10,0
5	La IE gestiona el desarrollo de capacidades del personal administrativo para un mejor desempeño como principio de crecimiento profesional	42	42,0	43	43,0	15	15,0

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

4.3 Descripción de la Dimensión 2: Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo para la Formación integral y Resultados en la IEPP Santa Rosa de Lima

En líneas generales, se toman en cuenta aspectos referidos a la existencia de una evaluación del perfil de egreso de los estudiantes, para verificar el logro de sus competencias, y registrar posteriormente, evidencia de los mecanismos de seguimiento a sus egresados, relacionados a su situación laboral y empleabilidad. Considerándose

como hallazgo preocupante, que estos estándares tienen muy poca atención por parte de la IE, consignándose porcentajes de 60% y 67%, respectivamente, (Tabla 5, estándares 14 y 15).

Tabla 5. *Dimensión 2: Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo para la Formación Integral y Resultados.*

N°	ÍTEM	Totalmente		En gran medida		Poco	
		N	%	N	%	N	%
6	La IE brinda soporte pedagógico y desarrollo profesional al docente (especializándolo y profesionalizándolo).	45	45,0	36	36,0	19	19,0
7	Se cuenta con una programación curricular coherente a partir del enfoque por competencias.	60	60,0	34	34,0	6	6,0
8	La IE implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular.	61	61,0	27	27,0	12	12,0
9	Existe un programa de monitoreo y evaluación del desempeño del estudiante, según competencias y estándares de aprendizaje, como producto de reflexiones pedagógicas.	43	43,3	47	47,0	10	10,0
10	Existe trabajo organizado con las familias a través de estrategias colaborativas como soporte emocional al estudiante.	49	49,0	41	41,0	10	10,0
11	Se implementan estrategias de trabajo estratégico y de responsabilidad social, a través de alianzas con otras instituciones de la comunidad.	57	57,0	36	36,0	7	7,0
12	Existe un Plan de Tutoría acorde a las necesidades del estudiante (acompañamiento y orientación).	57	57,0	36	36,0	7	7,0
13	La IE cuenta con servicios de atención complementaria como: Tópico de Salud, Nutrición y Atención Psicopedagógica.	44	44,0	46	46,0	44	44,0
14	Existe una evaluación del perfil de egreso estudiantil para verificar el logro de sus competencias.	12	12,0	28	28,0	60	60,0
15	La IE evidencia mecanismos de seguimiento a sus egresados relacionados a su situación laboral y empleabilidad.	13	13,0	20	20,0	67	67,0

Fuente: Cuestionario de opinión

4.4 Descripción de la Dimensión 3: Pensamiento Sistémico como visión holística para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima

Con respecto a esta dimensión, un aspecto a considerar que requiere pronta atención, según lo señalado por los responsables del proceso de la acreditación de la IE, es lo relacionado a la poca existencia de iniciativa por publicar y difundir las experiencias exitosas (solo el 37%), estándar 28 del instrumento.

Por un lado, un aspecto que merece atención de la IE y que aún puede mejorarse, se refiere a la consideración del trabajo docente, que debe conllevarlo a una línea de carrera meritocrática emergente, con estímulos e incentivos diversos, considerándose el 28% (estándar 23).

Por otro lado, es latente la preocupación en lo referido a la inexistente cultura docente por desarrollar investigación pedagógica e innovadora, consignándose solo un 27% (estándar 27).

Por último, los aspectos restantes tienen respuestas positivas acordes a los porcentajes significativos, por parte de los responsables del proceso de la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima (Tabla 6).

Tabla 6. *Dimensión 3: Pensamiento Sistémico como visión holística para la acreditación de la Institución Educativa.*

N°	ÍTEM	Totalmente		En gran medida		No	
		N	%	N	%	N	%
16	Considera que existen acciones perceptibles de buena convivencia y clima laboral entre los miembros de la organización	50	50,0	43	43,0	7	7,0
17	Se desarrollan programas y talleres de gestión emocional para consolidar una mejor convivencia educativa	46	46,0	44	44,0	10	10,0
18	Desarrolla su actividad profesional con herramientas comunicativas efectivas para socializar el trabajo realizado	59	59,0	34	34,0	7	7,0
19	Percibe que recibe un buen trato sin tomar en cuenta el puesto, función y vigencia laboral en la IE.	58	58,0	34	34,0	8	8,0
20	Considera que su salario es justo debido a la función y actividad que desempeña	23	23,0	59	59,0	18	18,0
21	La IE se proyecta a escenarios futuros como la Acreditación y el Licenciamiento.	52	52,0	42	42,0	6	6,0
22	Percibe que en cada colaborador se evidencia la axiología institucional e imagen corporativa	50	50,0	42	42,0	8	8,0
23	Considera que su trabajo lo conlleva a una línea de carrera meritocrática con estímulos e incentivos.	28	28,0	44	44,0	28	28,0
24	Se evidencia un aprendizaje continuo de la comunidad educativa a partir de la gestión del talento humano y empoderamiento del personal.	42	42,0	49	49,0	9	9,0
25	Considera que se le toma en cuenta para acciones trascendentales como la Acreditación de la IE.	41	41,0	51	51,0	8	8,0
26	Percibe que el personal jerárquico confía en el trabajo que viene realizando sin necesidad de control.	49	49,0	42	42,0	9	9,0
27	Existe una cultura docente por desarrollar investigación pedagógica e innovadora	21	21,0	52	52,0	27	27,0
28	Existe la iniciativa de publicar y difundir las experiencias exitosas realizadas en la IE.	27	27,0	36	36,0	37	37,0
29	Considera que su trabajo es valioso, por lo que, se siente motivado para seguir trabajando en la IE.	72	72,0	21	21,0	7	7,0

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

Finalmente, en la Tabla 7, se presenta los estadísticos descriptivos de cada una de las tres dimensiones de la propuesta de organización inteligente para la Acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima. Sintetizando que todas estas muestran homogeneidad en sus respuestas, con coeficientes de variación de 18,47%, 18,45% y 12,51%, para las dimensiones: visión compartida y modelos mentales para la gestión estratégica y recursos pedagógicos, dominio personal y aprendizaje en equipo para la formación integral y resultados, y pensamiento sistémico como visión holística para la acreditación de la Institución Educativa, respectivamente.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos por cada dimensión de la propuesta de organización inteligente para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima.

DIMENSIONES	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de variación %	Mínimo - Máximo
Dimensión 1	12,25	2,262	18,47	6 – 15
Dimensión 2	22,33	4,117	18,44	13 - 30
Dimensión 3	32,29	4,038	12,51	23 - 42

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

4.5 Análisis factorial del Instrumento

El Cuestionario de Opinión para la Acreditación constituye parte de la “Propuesta de organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima”, habiéndose determinado tres tipos de validez: por juicio de expertos, de contenido y de constructo; a través del análisis factorial, obteniéndose su confiabilidad mediante el Coeficiente de Cronbach.

De esta manera, cada uno de los ítems fueron determinados por el criterio del peso factorial en torno a 0,40, valor aceptable, nunca por debajo de este valor.

Explicándose de la siguiente manera:

Se analizó la conveniencia de aplicar el análisis factorial, mediante una serie de pruebas conexas (Tests), concluyentemente, es pertinente su aplicabilidad desde la perspectiva estadística; por el cual, se llevó a cabo el Análisis Factorial sistematizando datos y muestras utilizables.

Obteniéndose como resultados:

El valor del determinante es 2,716 E- 6, valor muy bajo, indicativo de que es factible proseguir con el análisis factorial.

El Test de Esfericidad de Bartlett presentó una significancia menor a 0,05 significativo. En otras palabras, se comprueba si la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. Por lo que, se obtuvo como válidos aquellos resultados que nos presenten un valor elevado de la prueba y cuya fiabilidad sea menor a 0.05. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se prosiguió con el análisis factorial.

Tabla 8. *Test de esfericidad de Bartlett y Medida de adecuación muestral de Kaiser – Meyer – Olkin.*

Medida de adecuación muestral de Kaiser – Meyer – Olkin		
	Meyer – Olkin	0,759
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi – cuadrado	1134,247
	GI	406
	Significancia	0,000

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

El Índice Kaiser-Meyer-Olkin tiene un valor de 0,759, que se encuentra en el intervalo entre 0,5 y 1, lo cual indica que es factible aplicar el análisis factorial.

El coeficiente de correlación parcial es un indicador que muestra la fuerza de las relaciones entre dos variables eliminando la influencia de las otras variables. En nuestro estudio, estos coeficientes tienden a cero, lo que conlleva a poder continuar con el análisis factorial.

El coeficiente de correlación anti-imagen: la matriz mostró valores muy bajos, y se detectó un solo valor cero; por lo que, se sugiere realizar el análisis factorial.

La diagonal de la matriz de correlación presentó solo un valor menor de 0,5 (0,297); por lo tanto, se puede continuar con el análisis factorial.

En esta primera etapa, se puede inferir, que se cumplen los presupuestos de la pertinencia y validez de la matriz de datos; y se demuestra que, es aplicable el análisis factorial.

Se utilizó el método de componentes principales, como principal método de extracción de factores, y la rotación varimax; como método de rotación, con el fin de identificar los factores en cada componente.

Se puede observar en la Figura 6 que se deben extraer 9 componentes principales, con autovalores mayores que 1.

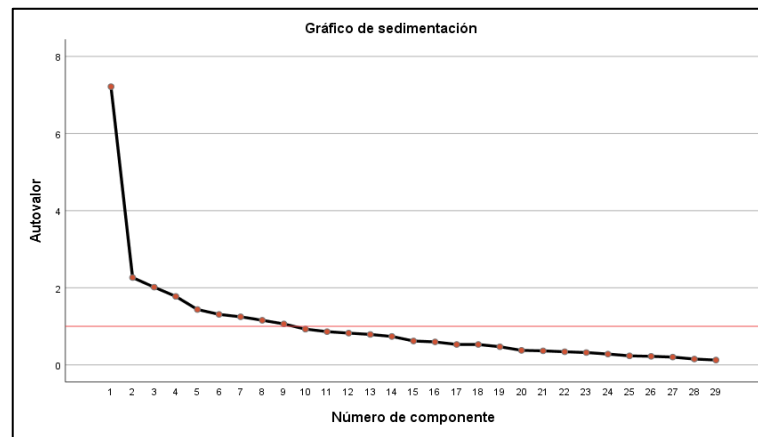


Fig. 7. Gráfico de sedimentación.

En la tabla de varianza total explicada (Tabla 9), se observa que únicamente nueve componentes poseen valores propios mayores que 1, y explican el 67,2 % de la varianza; lo que infiere, que solo son relevantes 9 factores para resumir las variables originarias del problema.

El primer factor denominado “Aprendizaje organizacional para el soporte educativo”, agrupa 6 ítems y explica el 24,885% de la varianza; el segundo factor: “Dinámica de procesos de la gestión docente”, agrupa 8 ítems y explica el 7,81%; el tercer factor: “Perfil y seguimiento del egresado”, agrupa 3 ítems y explica 6,952%; el cuarto factor: “Acompañamiento tutorial”, agrupa 2 ítems y explica el 6,123%; el quinto factor: “Cultura organizacional para la Acreditación”, agrupa 3 ítems y explica el 4,954%; el sexto factor: “Empoderamiento y liderazgo del personal”, agrupa 2 ítems y explica el 4,518%; el séptimo factor: “Línea de carrera emergente”, agrupa 2 ítems y explica el 4,302%; el octavo factor: “Gestión del Talento Humano”, agrupa 2 ítems y explica el 3,989 %.

Por último, el noveno factor, agrupa un solo ítem (estándar 28) y explica el 3,665 % de la varianza. Por ello, no se puede realmente hablar de factor o de dimensión subyacente, porque una dimensión si es

subyacente, se supone que se expresa de varias formas y no a través de un solo ítem; razón por la cual, no debe ser considerado en la estructura factorial del cuestionario.

Tabla 9. *Varianza total explicada del Análisis Factorial.*

Varianza total explicada						
Factores	Autovalores iniciales			Suma de cargas al cuadrado de la rotación		
		% de	% varianza		% de	% varianza
	Total	varianza	acumulada	Total	varianza	acumulada
1	7,217	24,885	24,885	3,686	12,709	12,709
2	2,265	7,810	32,696	3,256	11,229	23,938
3	2,016	6,952	39,648	2,509	8,652	32,500
4	1,776	6,123	45,771	1,985	3,844	39,434
5	1,437	4,954	50,725	1,734	5,980	45,414
6	1,310	4,518	55,244	1,722	5,938	57,352
7	1,248	4,302	59,546	1,706	5,883	57,235
8	1,157	3,989	63,535	1,456	5,020	62,255
9	1,063	3,665	67,200	1,434	4,945	67,200

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

En la Tabla 9, se visualizan las variables (ítems) que conforman cada uno de los factores de la estructura del cuestionario de opinión, con sus correspondientes pesos o cargas factoriales.

En la selección de las variables, que definen cada factor o dimensión, debe precisarse que se consideró definido por los ítems, los cuales tienen en él un peso o valor óptimo de referencia de 0,40; ulteriormente, se procedió a asignar un nombre a estos factores.

4.6 Estructura factorial del Cuestionario de Opinión para la Acreditación

La estructura del instrumento quedó determinada en base a la matriz de componente rotado, evidenciables en la Tabla 10, y según factores, en la Tabla 11.

Tabla 10.

Matriz de componente rotado ^a									
Factores									
Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I4	0,830								
I5	0,763								
I6	0,628								
I13	0,602								
I29	0,520								
I17	0,510								
I2		0,738							
I18		0,732							
I1		0,618							
I9		0,525							
I19		0,482							
I8		0,460							
I7		0,429							
I3		0,417							
I14			0,731						
I27			0,692						
I15			0,663						
I10				0,696					
I12				0,550					
I11					0,702				
I21					0,595				
I16					0,445				
I25						0,709			
I26						0,505			
I22							0,811		
I23							0,607		
I20								-0,809	
I24								0,546	
I28									0,867

Fuente: Procesamiento estadístico del instrumento

Tabla 11. Descripción de los estándares según factores

<i>FACTOR 1: Aprendizaje organizacional para el soporte educativo</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I4 La IE gestiona y dispone recursos para potenciar el desarrollo y los aprendizajes de los estudiantes tomando acciones pertinentes como equipamiento de: laboratorios, bibliotecas, etc.	0,830
I5 La IE gestiona el desarrollo de capacidades del personal administrativo para un mejor desempeño como principio de crecimiento profesional.	0,763
I6 La IE brinda soporte pedagógico y desarrollo profesional al docente (especializándolo y profesionalizándolo).	0,628
I13 La IE cuenta con servicios de atención complementaria como: Tópico de Salud, Nutrición y Atención Psicopedagógica.	0,602
I29 Considera que su trabajo es valioso, por lo que, se siente motivado para seguir trabajando en la IE.	0,520
I17 Se desarrollan programas y talleres de gestión emocional para consolidar una mejor convivencia educativa.	0,510
<i>FACTOR 2: Dinámica de procesos de la gestión docente</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I2 El PCI se encuentra diversificado al currículo nacional/ regional que responde a altas expectativas de desempeño estudiantil.	0,738
I18 Desarrolla su actividad profesional con herramientas comunicativas efectivas para socializar el trabajo realizado	0,732
I1 El PEI responde al currículo nacional vigente y orienta al quehacer institucional de la organización inteligente.	0,618
I9 Existe un programa de monitoreo y evaluación del desempeño del estudiante, según competencias y estándares de aprendizaje, como producto de reflexiones pedagógicas.	0,525
I19 Percibe que recibe un buen trato sin tomar en cuenta el puesto, función y vigencia laboral en la IE.	0,482
I8 La IE implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular.	0,460

17 Se cuenta con una programación curricular coherente a partir del enfoque por competencias.	0,429
13 Se evidencia un liderazgo pedagógico colaborativo, focalizado en la mejora continua, y el cumplimiento de la visión institucional.	0,417
<i>FACTOR 3: Perfil y seguimiento del egresado</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I14 Existe una evaluación del perfil de egreso estudiantil para verificar el logro de sus competencias.	0,731
I27 Existe una cultura docente por desarrollar investigación pedagógica e innovadora.	0,692
I15 La IE evidencia mecanismos de seguimiento a sus egresados relacionados a su situación laboral y empleabilidad.	0,663
<i>FACTOR 4: Acompañamiento tutorial</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I10 Existe trabajo organizado con las familias a través de estrategias colaborativas como soporte emocional al estudiante.	0,696
I12 Existe un Plan de Tutoría acorde a las necesidades del estudiante (acompañamiento y orientación).	0,550
<i>FACTOR 5: Cultura organizacional para la Acreditación</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I11 Se implementan estrategias de trabajo estratégico y de responsabilidad social, a través de alianzas con otras instituciones de la comunidad.	0,702
I21 La IE se proyecta a escenarios futuros como la Acreditación y el Licenciamiento.	0,595
I16 Considera que existen acciones perceptibles de buena convivencia y clima laboral entre los miembros de la organización.	0,445

<i>FACTOR 6: Empoderamiento y liderazgo del personal</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I25 Considera que se lo toma en cuenta para acciones trascendentales como la Acreditación de la IE.	0,709
I26 Percibe que el personal jerárquico confía en el trabajo que viene realizando sin necesidad de control.	0,505
<i>FACTOR 7: Línea de carrera emergente</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I22 Percibe que en cada colaborador se evidencia la axiología institucional e imagen corporativa	0,811
I23 Considera que su trabajo lo conlleva a una línea de carrera meritocrática con estímulos e incentivos.	0,607
<i>FACTOR 8: Gestión del Talento Humano</i>	
Ítem del cuestionario	Peso factorial
I20 Considera que su salario es justo debido a la función y actividad que desempeña.	0,809
I24 Se evidencia un aprendizaje continuo de la comunidad educativa a partir de la gestión del talento humano y empoderamiento del personal.	0,546

B) A NIVEL DE PROPUESTA DOCTORAL:

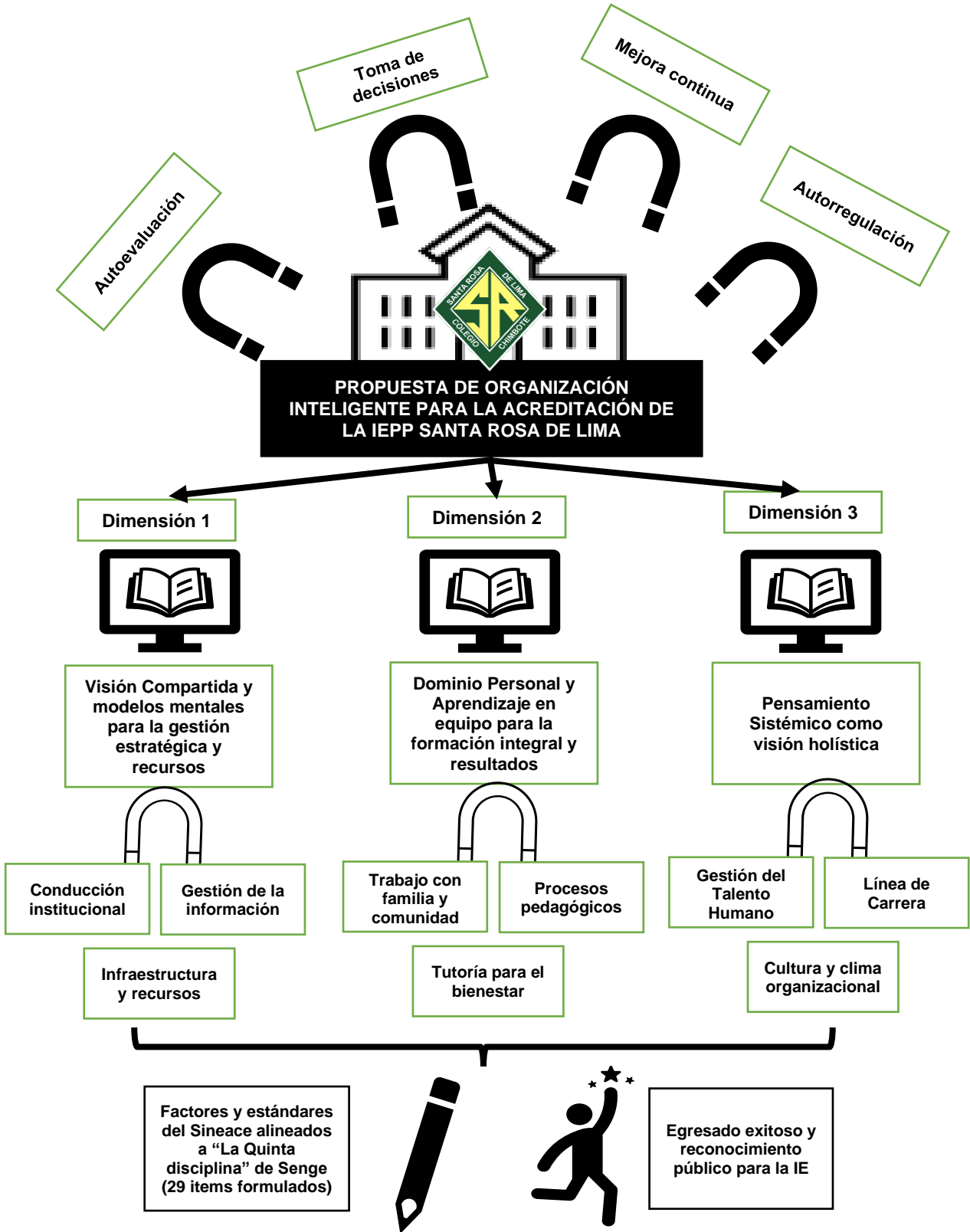


Fig. 8. Dinámica de la propuesta doctoral realizada.

V. DISCUSIÓN

A partir de las evidencias investigativas halladas, se acepta la propuesta de organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima; la misma que, se construyó primigeniamente bajo los postulados de Senge (2006, p. 47): “[...] debe conllevar a un estadio superior de los individuos organizacionales por mejorar el servicio, que debe ser de calidad, con el ánimo de dirigir el cambio, y dar respuesta las exigencias de estos tiempos”; es decir, para los fines de esta investigación doctoral, se alinearon los estándares del Modelo de Acreditación del Sineace a los componentes de organización inteligente en una sola matriz evaluativa, añadiendo mayores estándares de cumplimiento en la IE.

Desde un primer enfoque indagativo, se propuso el delineamiento y validación de un arquetipo sistémico gestionable del capital intelectual, para la obtención de la calidad de centros de educación superior colombianas, (Arrieta y Valdés, 2020) a partir de la realización de una investigación aplicativa-corte mixto. Estos resultados se corresponden de forma biunívoca con el presente informe doctoral; ya que, proponen en los informes remitidos diversos modelos de gestión para la prestación educativa. Estos se encuentran basados en las teorías de las organizaciones inteligentes de Peter Senge (2019); por lo que, buscan alcanzar las acreditaciones respectivas al considerarse pertinentes su formulación y andamiaje (según tratamiento estadístico realizado a nivel cuantitativo).

Además, este primer antecedente circunscribe la aplicación de estándares rigurosamente evaluativos como los que promulga la Calidad Educativa en Colombia; o sea, los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), y lo que se regularía como el órgano competente en el Perú: Sineace. De la evidencia anterior, se corresponde tal formulación de un modelo

gestionable a lo planteado en el objetivo general de esta tesis doctoral, a nivel teórico, como es la propuesta de organización inteligente.

En el análisis propio de este antecedente, por un lado, se incide en el despliegue de indicadores de calidad de calidad y subsistemas, que permiten dinamizar estas propuestas teóricas de ejercicio gerencial, a partir de una evaluación sistémica. Describiéndose que los mencionados autores desplegaron la teoría de Senge en 92 indicadores y cuatro subsistemas: talento humano, investigación e innovación, nivel académico y prestigio social. Suministrando el instrumento a estudiantes, docentes, egresados y familias (Tabla 2 para estos autores mencionados); mientras que, en la presente tesis doctoral se diseñaron 29 indicadores desprendidos en 3 dimensiones de la organización inteligente engranado a la matriz del Sineace (Tabla 3) de la presente tesis doctoral.

Adicionalmente, el porcentaje más acorde a este primer cruce estadístico de hallazgos es el que se evidenció con respecto al poco fomento por el conocimiento (33%) y la investigación personal (2,7%) para Arrieta, Valdés; y que, para este autor alcanza el 37% (Tabla 6, estándar 28) de esta tesis; consecuentemente, se demuestra que no existe una cultura por la producción de experiencias exitosas, por parte de los docentes de ambas instituciones educativas. En este nivel, se infiere que no se ha desplegado el pensamiento sistémico entre todos sus miembros (análisis del objetivo específico 4 de este informe doctoral).

Por otro lado, existen aún algunas diferencias en el andamiaje temático de ambos informes; desde la mirada del antecedente, el estudio del modelo

de gestión del capital intelectual se alimenta también de otras perspectivas teóricas como las de las capacidades dinámicas y la creación del conocimiento. Si bien es cierto, es relevante estos tratados, este se va diluyendo en el planeamiento curricular; dado que, se aplicó en un Programa de Estudios de Medicina, que, por su naturaleza propia, tomó mayor tiempo por parte de los interesados su internalización y entendimiento global, dada las características propias de los estudiantes. En lo que sí es altamente coincidente con el presente informe doctoral, es que se obtuvo la validación de ambos instrumentos, por medio del cociente de Cronbach, para su posterior aplicabilidad.

Continuando en este análisis, existe otra recurrencia estadística, en cuanto al diseño estratégico y el uso de recursos pedagógicos, por parte de los actores, quienes percibieron alta satisfacción para el diseño del modelo gestionable de capital intelectual (100%); mientras que, en el modelo de organización inteligente -del actual informe-, se cumple en gran medida por parte de los encuestados en un 85% a 95% (análisis del objetivo específico 3 con relación a los recursos pedagógicos).

No obstante, concerniente al grado de atención prestado al egresado, en las instituciones educativas colombianas, es bien recibido con nivel sobresaliente, evidenciando ponderaciones entre 4,5% y 4,75% (Tabla 2 para los autores del primer antecedente); el cual, genera confianza social tras su inserción. Sin embargo, esta realidad difiere en el centro educativo Santa Rosa de Lima, en el que los porcentajes varían entre 60% y 67% (Tabla 5, estándares 14 y 15); razón por la cual, se debe poner mayor atención en la creación del sistema de seguimiento a los egresados, conformándolos estratégicamente como grupo de interés, para medir su impacto social y su régimen de empleabilidad.

Posteriormente, un segundo cruce de hallazgos investigativos guarda asociación con el enfoque educativo que sostienen (Fuguerle, Pacheco, Bastidas; 2018), quienes abordan diversas apreciaciones de la quinta disciplina desde una perspectiva transversal de tipo descriptivo, categorizándolas en: disciplinas individuales (modelos mentales y dominio personal) y disciplinas colectivas (aprendizaje en equipo, visión compartida y pensamiento sistémico). Intrínsecamente, este paper, no plasmó proyectos de responsabilidad social en sus lineamientos. Aun cuando, como fortaleza la metodología por proyectos educativos caracteriza a esta entidad venezolana en la formación de adolescentes; empero, metodológicamente, debió incluir como objeto de estudio a toda la comunidad educativa del Liceo Bolivariano, y no solo al personal docente, para una percepción global del fenómeno indagativo.

Psicométricamente, según apreciaciones de los 40 docentes encuestados, estos estiman un alto valor en función a los componentes: dominio personal, modelos mentales y pensamiento sistémico: 3,7% a 4% (Tabla 4). En paralelo, la apreciación docente con respecto a los componentes: visión compartida y aprendizaje en equipo alcanzó 3,6%; en otras palabras, circunscribe apreciación media. Estos resultados al cruce con la presente tesis doctoral se contrastan, porque, los resultantes obtenidos de la organización inteligente se formulan como dimensiones, oscilando su rango entre 28% a 46% de cumplimiento total en la IEPP. Santa Rosa de Lima (Tabla 3 de la tesis).

Al comparar estas evidencias, se encuentra que este estudio concuerda también, con el objetivo específico 3 de la presente investigación doctoral; dado que, se sustenta en el componente dinamizador del pensamiento sistémico para la articulación de toda la propuesta educativa, en el que la

diferencia sustancial recae en la delimitación de la población de estudio, que comprendió solo a los docentes (antecedente 2, anteriormente revisado); y que no contó con los directivos y el personal administrativo. Sumatoriamente, el cúmulo de estas apreciaciones se registró en un formulario de encuesta; el mismo que, debió estar orientado a la metodología de elaboración de proyectos y no solo contar con 20 preguntas (Tabla 1 del paper). Es bajo esta perspectiva analítica, que el estudio de la organización inteligente debe esgrimirse en sus 5 componentes; y a su vez, para la presentación de los subsistemas de funcionalidad, se requieren mayores estándares al desempeño de los agentes y colaboradores de las instituciones educativas. En el informe doctoral presente, se evidencia esta alineación en función a dimensiones propuestas (Tabla 1).

Como tercer bloque de cruce de resultados, se tomó en cuenta el diseño de un modelo evaluativo de madurez organizaciones, en gestión de 907 proyectos exitosos colombianos (De Anais, Valencia; 2019); los mismos que, se soportan por 189 elementos valorativos, obteniéndose como resultado final nivel madurez: medio 2 (aceptación). Este modelo está circunscrito a 4 dimensiones: buenas prácticas, habilidades blandas, gestión y estrategia organizacional. No obstante, estos lineamientos gerenciales presentan algunas desventajas; por lo que, están direccionados al aspecto industrial, para ganancia económica inmediata, soslayando el empoderamiento del personal a cargo y la sinergia entre sus miembros.

Al comparar estas evidencias, se observa que la Tabla 2 de este antecedente investigativo, la dimensión gestión organizacional alcanza un 73%, la misma que, está asociado al manejo del personal. Este principal hallazgo, se corresponde al presente informe doctoral, con relación a la dimensión del pensamiento sistémico; estimándose que, en un primer

momento, a partir del manejo de la gestión del talento humano, el 42% lo asume totalmente (Tabla 6, estándar 24), y en un segundo momento, se focaliza este hallazgo con la necesidad de generar una cultura organizacional para la investigación y formulación proyectos, en un 21%. (Tabla 6, estándar 27).

Concluyéndose teóricamente que, en ambas percepciones, tanto del diseño y modelación de evaluación, y organización inteligente, solo puede lograrse si es vista holísticamente (objetivo específico 3); por esta razón, que en la presente pesquisa doctoral, se hace de participación muestral a todos los responsables del proceso de acreditación que labora y mantiene contrato vigente a la fecha.

Desde de un cuarto lineamiento pedagógico, (Acevedo, Aristizábal, Valencia, Bran; 2020) desplegaron un modelo gestionable del conocimiento con aplicabilidad, en el nivel superior, desde una metodología cuantitativa, focalizándolo en una población muestral de 62 empleados, delineándose en las fases de: diagnóstico, diseño, implementación y validación estratégica (Fig. 2) para la calidad como factor más relevante de estudio; sin embargo, en un análisis más exhaustivo, esta postura solo desarrolla teóricamente los mapas de conocimiento como estructura mental, dado que, solo utilizó una muestra intencionada entre personal administrativo y docente.

Estas pesquisas indagativas muestran reciprocidad a los hallazgos de la presente investigación doctoral, en lo que concierne al objetivo general; ya que, formulan modelos y propuestas gestionables de conducción institucional Figura 2 (para este antecedente, el cual lo presenta por fases) y Figura 7 (de

esta indagación doctoral, en la que se presenta por dimensiones e indicadores).

En concordancia del discurso teórico, el propósito fundamental de estos autores es que se debe fortalecer el conocimiento de sus miembros, para la creación de un nuevo modelo organizacional, además, su validación para el reconocimiento de condiciones organizacionales, tecnológicas y humanistas. Otro aspecto recurrente, es en función a las capacidades organizacionales, que alcanza un 51% a través del trabajo conjunto por los equipos de las instituciones, (Tabla 1) para estos autores; aun cuando en esta tesis doctoral se describe en la primera dimensión, que el trabajo cooperativo, se realiza totalmente en un 51% (estándar 3, Tabla 4), bajo un liderazgo pedagógico.

Otro rasgo distintivo perceptible, es con relación al subcomponente capacidad humana, que plantean estos autores, quienes aseveraron que solo el 61% de los miembros comparten los saberes aprendidos en el trabajo, conllevando un mejor desempeño laboral, (Tabla 1) para los autores referidos; estos hallazgos difieren a los obtenidos en esta indagación científica, en la que, el 42% asume que la IE gestiona su potencial profesional y mejora sus capacidades (Tabla 4, estándar 5).

El quinto cruce de evidencias investigativas, lo encontramos con relación a las alternativas para modelos de gestión del conocimiento en el nivel superior (Acevedo, Valencia, Bran, Gómez, Arias; 2018); en el cual, se busca generar ventajas competitivas en el mercado y el establecimiento de criterios pertinentes, al momento de implementar un sistema gestionable e institucional, como producto del análisis de 22 paper's en datas de alto

impacto, consolidándose este trabajo como una guía académica, que induce a nuevos escenarios, como: plataformas tecnológicas, empoderamiento y una mejor articulación laboral del personal.

La principal coincidencia encontrada en referencia a esta tesis doctoral, se sincroniza a la gestión organizacional; por un lado, estos autores toman como fuente primaria la propuesta de Nonaka y Takeuchi, cimentada en el conocimiento en grupos internos y externos (Fig. 2); no obstante, se muestra una profunda preocupación, porque los miembros involucrados no crean vínculos de cultura organizativa. Por otro lado, este informe doctoral manifiesta como basamento el pensamiento sistémico de Senge; en el cual, sí existe un empoderamiento del personal, que es capaz de aprender por sí solo, gestionando su talento y conformando una cultura organizacional (Fig. 10) como proposición dinámica de organizacional inteligente.

Del mismo modo, en este artículo de revisión, los autores anteriormente citados, consolidan como instrumento metodológico al cuestionario, para el recogimiento de información, tras la búsqueda de modelos organizacionales en la base de Scopus, a través de una ecuación (Fig. 1); mientras que, en la presente tesis doctoral, recíprocamente el cuestionario de opinión fue el seleccionado para el tratamiento psicométrico, y validado; posteriormente, con el cociente de Cronbach (Fig. 6).

El sexto cruce de investigaciones previas son las realizadas por (Castañeda, Gutiérrez; 2017), quienes tuvieron como propósito analizar el estado de arte en artículos de revisión, que versan sobre aprendizaje organizacional en universidades colombianas a través del análisis documental

de 111 trabajos de grado de programas acreditados. Para tal efecto, las carreras acreditadas, han dinamizado la gestión de sus servicios. Con respecto al tratamiento instrumental, de realizaron evaluaciones periódicas de los subsistemas y diagnósticos de cada una de las unidades académicas de estas casas superiores de estudios. Por otra parte, es casi inexistente la formulación de paradigmas conceptuales en el corto plazo.

Esta realidad teórica difiere con la propuesta de organización inteligente; ya que, a menudo se lo confunde, y a partir del análisis efectuado, se dirime que lo característico del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, son estudios que residen en los procesos de aprendizaje, desde una perspectiva académica. Aun cuando se cree que son sinónimos, esta falencia no es asociable a la organización inteligente; ya que, conforma un ideal de trabajo colectivo, cumplimiento de metas y pensamiento sistémico de cada uno de los integrantes que la componen, es decir, presenta un abordaje más práctico que académico (concordante al objetivo general).

Como último hallazgo encontrado, es el que plantea un programa de sensibilización para el proceso de autoevaluación de una institución educativa cajamarquina desarrollado desde un enfoque cualitativo (Quispe, Díaz; 2017); razón por el cual, es concordante a esta investigación doctoral, con respecto a los factores evaluativos del modelo de acreditación vinculantes a la gestión estratégica, haciendo incidencia superlativa en la parte académica. Empero, no se profundizó en los otros factores evaluativos como la formación integral y los resultados; en el cual, se debió atender la situación de los egresados, previo al delineamiento de su perfil, olvidándose tomar en consideración el servicio de responsabilidad social, que debe tener toda entidad educativa y que no se esgrime en este hallazgo indagativo.

Como evidencia más resaltante de esta pesquisa analítica, es la que se determina en opinión de los estudiantes, percibiéndose un porcentaje muy bueno: 33% con relación al trabajo en equipo y mejoría profesional (Tabla 33), para estos autores. Mientras tanto, en lo que configura este informe doctoral, el trabajo cooperativo es gestionado de la mano de la IE, para el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes: 55% de total cumplimiento, (Tabla 4, estándar 4) en el apéndice de resultados.

Finalmente, para ambos casos esbozados anteriormente, se concluye que en las instituciones educativas “Julio Ramón Ribeyro” y “Santa Rosa de Lima” sí es pertinente iniciar el proceso de autoevaluación con fines de acreditación, alineando los estándares del Sineace a los componentes de la organización inteligente, y añadiendo mayores de ellos; dado que, se cumplen las condiciones básicas necesarias para su implementación, en gran tendencia estadística (información recurrente al objetivo general de esta propuesta doctoral), iniciando su autoevaluación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se propuso la organización inteligente para la acreditación de la Institución Educativa Privada Parroquial Santa Rosa de Lima, a nivel teórico, en función a 3 dimensiones de estudio y 29 indicadores estimados. Según los estadísticos descriptivos, las dimensiones muestran homogeneidad en sus respuestas y los coeficientes de variación porcentual guardan relación entre sí.
- Segunda.** Es necesario asumir: la visión compartida y modelos mentales en la propuesta de organización inteligente; dado que, su cumplimiento oscila entre 85% y 95% de los estándares, relacionados a los aspectos gestión estratégica y recursos pedagógicos, que conforman esta primera dimensión.
- Tercera.** Es indispensable asumir: el dominio personal y aprendizaje en equipo en la propuesta de organización inteligente; puesto que, se acepta cumplimiento entre 81% y 94% de los ítems formulados, en aspectos relacionados a formación integral y resultados. Asimismo, se muestra preocupación en los estándares 14 y 15, los cuales deben ser encaminados por la IE, como parte también, de esta segunda dimensión.
- Cuarta.** Se requiere asumir: el pensamiento sistémico en la propuesta de organización inteligente; por lo que, sus resultados oscilan entre el 72% y 94% de aceptabilidad. Además, existe preocupación en el estándar 28; el mismo que, debe ser prontamente conducido por la IE, agrupándose también, en esta tercera dimensión.

Quinta. Es aplicable, el cuestionario de opinión, a las demás instituciones educativas regentadas por el Obispado de Chimbote, como insumo para su autoevaluación; en cuanto, el análisis factorial determinó pertinencia y factibilidad, según la matriz de componente rotado y el gráfico de sedimentación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A los responsables de la autoevaluación con fines de acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima: conformar un comité de calidad y elevar esta R.D. al Sineace, para que puedan recibir soporte y asistencia técnica (mentoría).
- Segunda.** A los gestores de la IEPP. Santa Rosa de Lima: implementar mecanismos en la formación del perfil y seguimiento del egresado, además de promover la producción científica e intelectual de la comunidad educativa (estándares: 14, 15 y 28 de la matriz propuesta).
- Tercera.** A la Diócesis de Chimbote: aplicar el cuestionario de opinión, para acreditar las demás instituciones educativas regentadas por el Consorcio de Colegios Católicos de Chimbote; puesto que, los estándares fueron alineados al modelo de calidad del Sineace, bajo los preceptos de los componentes de la organización inteligente de Peter Senge.

VIII. PROPUESTA DOCTORAL

1. Introducción

Actualmente, el devenir de las empresas educativas conlleva al planeamiento de escenarios futuristas, en los que convergen aspectos de calidad en la oferta de este servicio. Por esta razón, exige por parte de la comunidad educativa un trabajo mancomunado, y la propensión de una cultura organizacional de mejora continua, gestionado por los responsables del proceso de acreditación de la institución educativa privada parroquial Santa Rosa de Lima-Chimbote.

Para el cual, la acreditación corresponde el reconocimiento público y temporal de la institución educativa (Sineace, 2016); por consiguiente, esta acción voluntaria debe someterse a un proceso evaluativo de los mecanismos pedagógicos y administrativos, que presenta la IE en mención, como unidad de análisis.

2. Objetivos

2.1 General

Proponer la organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

2.2 Específicos

- Fundamentar cada una de las dimensiones teóricamente: articulando los componentes de organización inteligente, con los estándares del modelo de acreditación, para instituciones de educación básica de calidad del Sineace.
- Establecer la metodología de trabajo con la promoción de acciones a realizar en la IE para iniciar la autoevaluación.
- Evaluar la dinámica de la propuesta de organización inteligente, en cada etapa de la acreditación, conducida por el Sineace.

2. Fundamentación: dimensiones conceptuales para la aplicación de la propuesta de los componentes de la organización inteligente

La esencia de una institución, que presta servicio educativo, es en razón a la aspiración de la calidad como ideal supremo; el mismo que, se realizará a través de los principios de: autoevaluación, toma de decisiones, mejora continua y autorregulación de cada uno de sus procesos.

2.1 Visión compartida y modelos mentales para la gestión estratégica y recursos pedagógicos en la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

De un tiempo a esta parte, las instituciones educativas requieren convertirse en organizaciones inteligentes como herramienta gerencial para su permanencia en el nuevo panorama competitivo-empresarial.

“Los docentes creen medularmente en la práctica de la visión compartida y su panorama emergente, para la consecución de objetivos institucionales; los mismos que, van de la mano con los modelos mentales, infundiendo una transformación cognitiva y sinérgica entre ellos” (Senge, 2019, p.196); esto es, definitivamente, delineado en la filosofía y axiología de la IE, asumiéndose un trabajo colegiado para el fomento del aprendizaje continuo, y el ejercicio de un liderazgo pedagógico en la conducción institucional. Además, se optimizan los mecanismos de información, garantizando la mantención de la infraestructura y equipamiento de laboratorios.

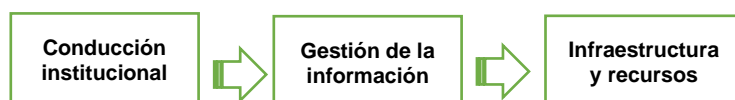


Fig. 9. Aspectos de la visión compartida y modelos mentales para la acreditación.

2.2 Dominio personal y aprendizaje en equipo para la formación integral y resultados en la IEPP Santa Rosa de Lima.

Como perspectivas de las disciplinas individuales y grupales de “La quinta disciplina sengeriana”, que buscan la dinamización de la gestión institucional y sistémica de la mencionada casa de estudios.

“El dominio personal constituye el cimiento espiritual de la organización inteligente, por lo que, en este componente reside lo emocional y racional, para la interacción de cada miembro; permitiendo direccionar sinergias, a través de la acción dialogizante y reflexiva” (Senge, 2019, p.224). Con esto, a nivel institucional, se reforzarán los procesos pedagógicos de la mano con el servicio de Tutoría para el bienestar del estudiante; adicionalmente, se evidenciará el trabajo con familia y comunidad (para un mayor seguimiento y triangulación de los agentes educativos).

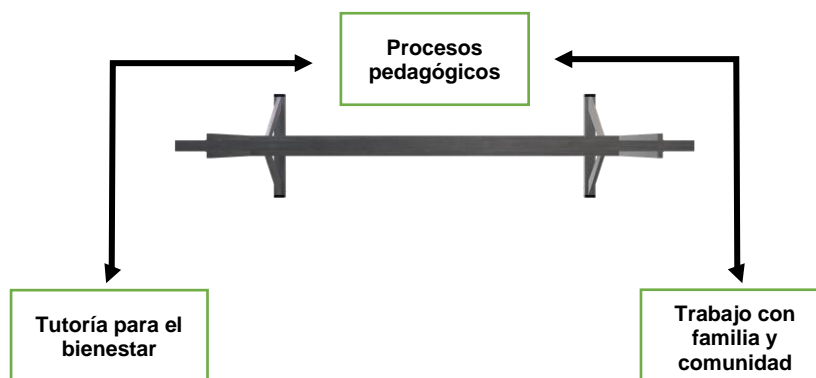


Fig. 10. Aspectos del dominio personal y aprendizaje en equipo para la acreditación.

2.3 Pensamiento sistémico: “La quinta disciplina” como visión holística para la Acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima, 2020.

Este proceso, en la óptica de Senge (2006), “[...] resalta la convergencia de sus componentes, para la construcción de organizaciones con autenticidad al aprendizaje, que a su vez, se integran como Pensamiento Sistémico (p.147)”. De esta manera, como aspiración colectiva los miembros de la comunidad educativa acrecentarán continuamente su actitud, para la obtención de resultados institucionales esperados, como la acreditación.

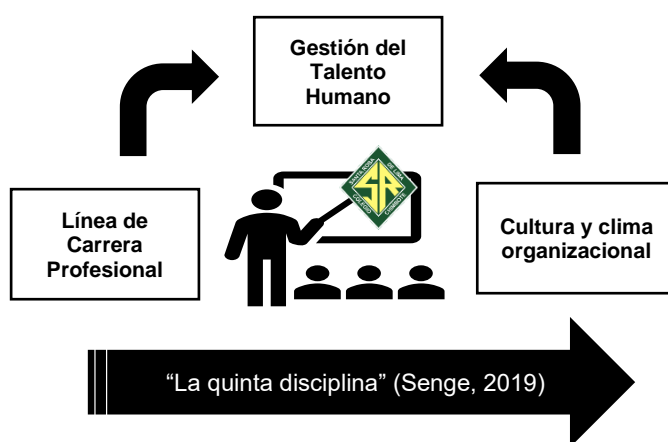


Fig. 11. Aspectos del Pensamiento Sistémico para la acreditación

3. Propuesta de Acciones para Iniciar la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima (Metodología de trabajo sinérgico)

La Acreditación Educativa, como política nacional, es conducida por el Sineace, que busca el aseguramiento de la calidad en la educación básica regular; por esta razón, bosqueja un modelo con dimensiones y factores, los mismos que, amalgamados a los componentes de la Organización Inteligente de Peter Senge, generaron una propuesta para la dinámica institucional de la mencionada casa de estudios.

El gráfico siguiente proyecta esta dinámica de gestión:

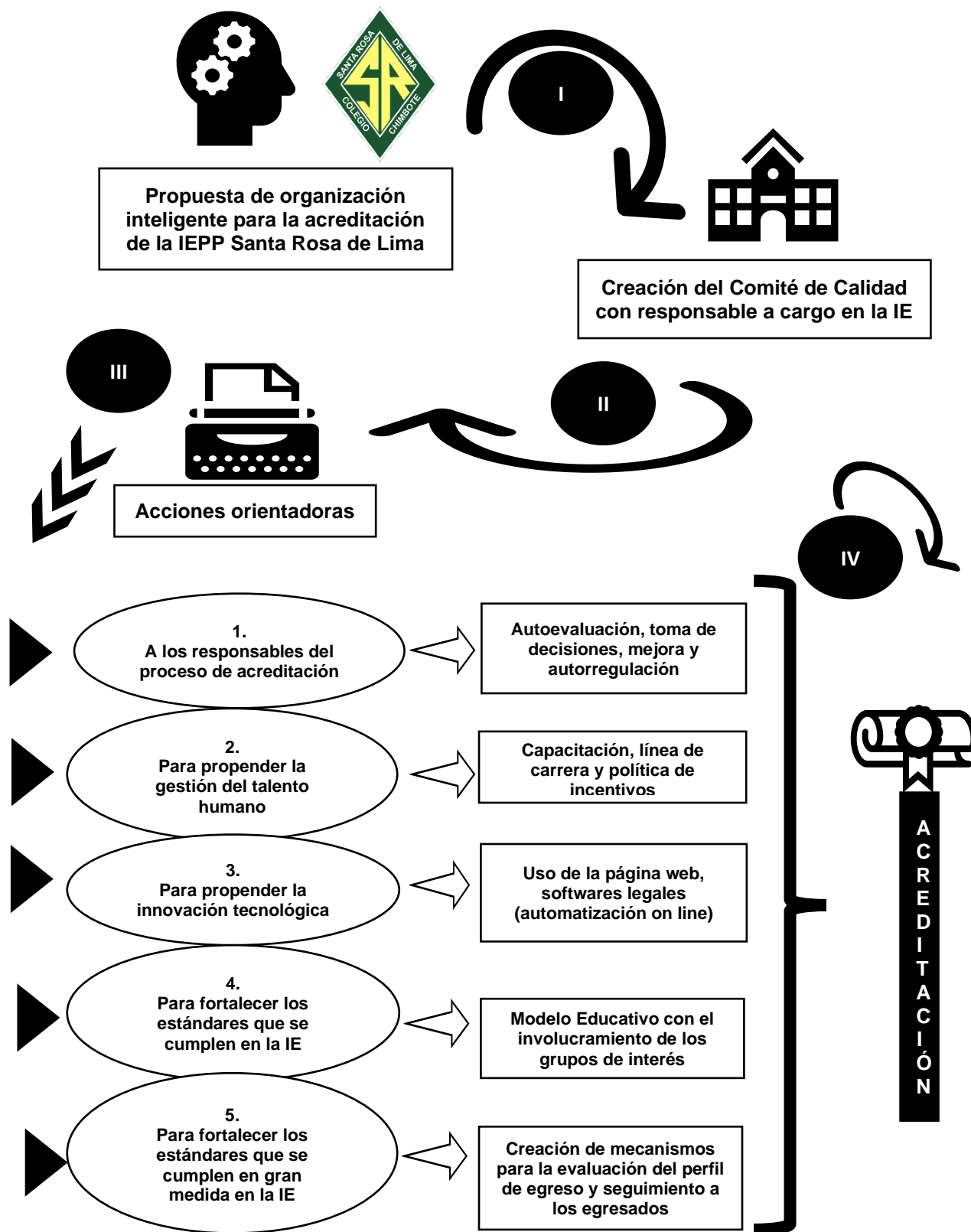


Fig. 12. Presentación del modelo propuesto

La misma que se pasa a esgrimir en acciones inmediatas, para los responsables del proceso de acreditación, subdivididos en los siguientes grupos cooperativos:

Equipo 1. Acciones orientadoras a los responsables del proceso de acreditación

- a) Tomar la decisión de iniciar el proceso de acreditación de la IE, aprobándose en pleno con los responsables (etapa de sensibilización e información).
- b) Crear el Comité de Calidad con un personal asignado, funciones propias y con perfil para el ejercicio del cargo (dando conocimiento al Sineace).
- c) Los responsables del proceso de acreditación deben alinear los documentos de gestión de la IE a la propuesta de organización inteligente formulada (etapa de autoevaluación).
- d) Asumir la matriz de dimensiones e indicadores de la propuesta de organización inteligente como dinámica de aprendizaje institucional.
- e) Solicitar en tiempo estimado, la evaluación externa habiendo ya culminado la autoevaluación; la misma que, se canalizará a través del Comité de Calidad, con informe correspondiente al Sineace.
- f) Culminada la subsanación de cada observación del órgano competente (conclusiones del informe), se espera el reconocimiento oficial por el Consejo Directivo Ad Hoc del Sineace, otorgando el reconocimiento oficial a la IE por tiempo determinado.

Equipo 2. Acciones orientadoras para propender la gestión del talento humano

- a) Capacitar al personal en autoevaluación con fines de mejora (proceso conducido por el Sineace), quien asumirá su rol de acompañamiento técnico.
- b) Estimular el crecimiento del personal con programas de becas de estudios para especializaciones y capacitaciones (a través de convenios

macros celebrados con universidades de la localidad, a cambio de publicidad en la IE).

- c) Establecer una línea de carrera emergente en función a grados, títulos, experiencia docente y publicaciones académico-científicos.
- d) Crear una política de incentivos administrativos y/o económicos, para el docente por labor extraordinaria (publicación científica, académica, representación externa, etc.).

Equipo 3. Acciones orientadoras para propender la innovación tecnológica en la IE

- a) Con la creación del Comité de Calidad se tendrá un espacio independiente en la página web de la IE, la misma que, irá actualizándose conforme se vayan cargando la información digital.
- b) A través del uso de comandos, proveídos de softwares legales, estos permitirán subir encuestas on line, para la creación de una data, que se irá automatizando en tiempo real.
- c) El personal responsable de esta unidad académica dispondrá del entrenamiento necesario y asistencia técnica de un especialista de sistemas, para el mantenimiento del espacio web.
- d) Difundir a través de la página web institucional: manuales, plantillas, instrumentos e insumos, para asumir la acreditación educativa.

Equipo 4. Acciones orientadoras para fortalecer los estándares que se cumplen para la acreditación de la IE

- a) Habiéndose ya estimado, que los documentos de gestión, como: PEI, PCI, RI y PAT se encuentran acordes a las exigencias del Minedu, es el momento de alinearlos a la propuesta de organización inteligente para el inicio de la acreditación de la IE.
- b) En definitiva, el primer producto académico a elaborar, bajo consenso de los responsables del proceso de acreditación, será el Modelo Educativo. Esto será como resultado de la participación de los grupos de interés con

sus respectivos representantes (Asociación de Exalumnos, Ugel Santa, Colegio de Profesores, Cámara de Comercio, Clubes Sociales, Diócesis de Chimbote, Universidades de la localidad, etc).

Equipo 5. Acciones orientadoras para fortalecer los estándares educativos que se cumplen en gran medida en la IE

- a) Creación de un sistema de evaluación del perfil de egreso estudiantil, para la verificación del logro de sus competencias, tal como lo exige el Currículo Nacional del Minedu.
- b) Generación de mecanismos digitales, para el seguimiento a los egresados; de esta manera, se podrá conocer su situación laboral y grado de empleabilidad actual.

5. Conclusiones

La propuesta de organización inteligente para la acreditación de la IEPP. Santa Rosa de Lima buscó alinear lo dispuesto por el Sineace en su modelo de acreditación de instituciones de educación básica a los componentes de “La quinta disciplina” de Peter Senge, como una herramienta útil, pedagógica y colaborativa entre sus miembros.

Esta propuesta de gestión se centra medularmente en la mejora continua de cada uno de los procesos pedagógicos, para el aseguramiento de la calidad educativa, y su pertinente implementación, desde la gestión del talento humano y el planeamiento del pensamiento sistémico, en cada una de las etapas de la acreditación.

El éxito de la implementación de esta propuesta en la IE, depende únicamente de la decisión de los responsables del proceso de acreditación en convertirla en una política de gestión, para su inicio en el año del bicentenario; obteniendo de esta manera, reconocimiento social para liderar el servicio educativo en la región.

La evaluación de la propuesta de organización inteligente estará a cargo de la regulación que realiza el Sineace, previa solicitud del Comité de Calidad; la misma que, se realizará en cada etapa de la acreditación y que incluirá la formulación de planes de mejora, para el levantamiento de observaciones.

REFERENCIAS

- Acevedo-Correa, Y., Aristizábal-Botero, C.A., Valencia-Arias, A., & Bran-Piedrahita, L. (2020). Formulation of knowledge management models applied to the context of higher education institutions. *Revista Información Tecnológica*, Vol. 31(1), 103-112, doi:10.4067/S0718-07642020000100103 Recuperado de www.scopus.com
- Acevedo-Correa, Y., Valencia-Arias, A., Bran-Piedrahita, L., Gómez-Molina, S., & Arias-Arciniegas, C. (2019). Alternatives for knowledge management models in higher education institutions. *Ingeniare*, 27(3), 410-420, doi:10.4067/S0718-33052019000300410 Recuperado de www.scopus.com
- AdvancED (2018). *Acreditación y Certificación*. Recuperado de <https://www.cognia.org/services/accreditation-certification/>
- Alcover, C.M., & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 18(2-3), 259-301. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.
- Aguilar-Barceló, José-Gabriel, Ana-Bárbara y Mungaray-Moctezuma (2019). A empregabilidade dos recém-formados das universidades tecnológicas no México: uma análise de eficiência. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, UNAM-IISUE/Universia, vol. x, Núm. 29, pp. 3-24, doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.520> Recuperado de www.scopus.com

- Álvarez-López, G.; Matarranz, M. (2020). Quality and evaluation as global educational political trends: comparative study of national evaluation agencies in compulsory education in Europe. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 85-93. Recuperado de: www.scopus.com
- Arrieta-Reales, N. & Valdés-Ortega, J. (2020). Design and validation of an intellectual capital management model for the quality of higher education institutions, Colombia. *Revista Interdisciplinaria*, 37(1), 1-27. [doi:10.16888/INTERD.2020.37.1.10](https://doi.org/10.16888/INTERD.2020.37.1.10) Recuperado de www.scopus.com
- Báez, B. (2007). Evaluación institucional: disciplina y retórica en la antepenúltima oleada de reformismo educativo a gran escala. *Tempora: Revista de Historia y Sociología de la Educación*, ISSN 0211-8939 N°10, 183-213.
- Baldomero, M., Vázquez-Cano, E. y Belando-Montoro, M. (2018). Design of a Model for the Assessment of MOOC Quality Using Fuzzy Logic. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 72-85. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1663> Recuperado de www.scopus.com
- Bisoli dos Santos; VC, Damian, IPM; Valentin, MLP (2019). Una cultura organizacional como factor crítico de sucesso à implantação da gestão do conhecimento em organizações. *Informacao e Sociedade. Volumen 29 (1)*, 72-85. Recuperado de www.scopus.com
- Blanca S., L. (Ed). (2002). Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association. (2.a ed.). (S.R. Peña, trad.). México D.F.: El Manual Moderno (Trabajo original publicado en 2001).
- Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo for human talent management in service-sector pymes in Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>. Recuperado de www.scopus.com

- Buckner EB. Leadership Mentoring Needed! *Aquichan*. 2019;19(4): e1941, doi: <https://doi.org/10.5294/aqui.2019.19.4.1>. Recuperado de www.scopus.com
- Carballo-Santaolalla, R., Fernández-Díaz, M.J. y Rodríguez-Mantilla, J.M. (2017). Design and validation of a scale to evaluate the impact of implementing a quality management system in schools. *Revista Complutense de Educación*, 28 (4), 1211-1226. Recuperado de www.scopus.com
- Castañeda Z., D. I., & Gutiérrez M., S. (2017). What is investigated in the degree works on knowledge management and organizational learning? *Revista Venezolana De Gerencia*, 22(78), 297-310. doi:10.31876/revista.v22i78.22880. Recuperado de www.scopus.com
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. 2ª ed. Puno: Sagitario Impresiones.
- Concytec (2018). *Reglamento Renacyt*. Recuperado 6 julio de 2018: https://portal.concytec.gob.pe/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Consejo de Educación de Puerto Rico (CPER) (2000). Guía para la Acreditación Educación Básica. Recuperado de: <http://www.agencias.pr.gov/agencias/cepr/inicio/licenciamiento/Pages/Acreditaci%C3%B3n-PK-12.aspx>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional: PEN 2036. El reto de la ciudadanía plena*. Lima: Minedu.
- Dasgupta, M. (2012). Conceptual paper: Organizational Learning and Its Practices. *Sage Open*, 2(1), 1-11.
- De Anais Suarez, Y. A. T., & Valencia, J. L. T. (2019). Design of a model of evaluation and measurement of organizational maturity in project management and application to companies of Colombian's shipowners. *Paper presented at the Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2019-July* doi:10.18687/LACCEI2019.1.1.385 Recuperado de www.scopus.com

- Drucker, P. (2009). *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. 2° ed. Madrid: Norma editores.
- Escudero Escorza, T. (2019). Evaluación del profesorado como camino directo hacia la mejora de la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 15-37. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.342521>. Recuperado de www.scopus.com
- Esquivel, R. (2012). Organizaciones inteligentes. *Liderazgo y Organización*. Universidad Nacional Heredia Costa Rica.
- Escudero Escorza, T. (2019). Teacher evaluation as a direct path towards the improvement of educational quality. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 15-37. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.342521>. Recuperado de www.scopus.com
- Furguerle Rangel, J., Pacheco Barrios, J., & Bastidas Pacheco, G. (2018). Appreciations about the fifth discipline in the construction of intelligent educational organizations *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 603-620. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i3.34442> SCIELO
- Garzón, M.A., & Fisher, A.L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y gestión*, N°24, 195-224. ISSN 1657-6276.
- Gemar, G., Negrón-González, A. M., Lozano-Piedrahita, C. J., Guzmán-Parra, V. F., and Rosado, N. (2019). Procedure for the continuous improvement of human resource management. *Ingeniería e Investigación*, 39(1), 53-62 doi: 10.15446/ing.investig.v39n1.72402. Recuperado de www.scopus.com
- González-López, M., Guntín-Araujo, X. (2019). Evolución da política galega de innovación: de cero á especialización intelixente. *Revista Galega de Economía*, ISSN: 2255-5951, 28(2), 23-38. doi: <http://dx.doi.org/10.15304/rge.28.2.6154>. Recuperado de www.scopus.com

- Hernández-Sampieri, R.; Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill. Serie Education.
- Ivars-Baidal, J. & Vera Rebollo, F. (2019). Tourism planning in Spain. From traditional paradigms to new approaches: Smart tourism planning. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 82, 2765, 1-13. Recuperado de www.scopus.com
- Jove, E., Casteleiro-Roca, Quintián, H., J. Méndez-Pérez, J.A., Calvo-Rollea, J.L. (2020). Anomaly detection based on intelligent techniques over a bicomponent production plant used on wind generator blades manufacturing. *Revista Iberoamericana de Automática e Informática Industrial* 17, 84-93. <https://doi.org/10.4995/riai.2019.11055>. Recuperado de www.scopus.com
- Llanos, M., & Martínez, Alberto A. (2018). Design and Implementation of a Management Model in University Teaching: Case of Engineering Programs at Arturo Prat University, Chile. *Formación universitaria*, 11(6), 3-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000600003>. Recuperado de www.scielo.conicyt.cl
- León M., R., Tejada G., E., & Yataco T., M. (2014). The smart organizations. *Industrial Data*, 6(2), 082-087. <https://doi.org/10.15381/idata.v6i2.6087>. Recuperado de www.scopus.com
- Lichtarski, JM (2010). Struktury zadaniowe-istota, badanie, występowanie. *Przegląd Organizacji*, (1), 3-7.
- Martín-Cuadrado, A.; Salcedo-Lobatón, E. (2018). The pertinence of teaching to learn strategically in postgradu-ate education. *Revista de Humanidades*, 33 (2018). P.87-114. ISSN 1130-5029. Recuperado de www.scopus.com
- Martínez Bustos, E., Carrasco Sagredo, C. y Bull, M. T. (2018). Methodological proposal to implement the first stage of lewin's organizational change management. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.

doi:10.18046/j.estger.2018.146.2813. Recuperado de:
www.scopus.com

Ministerio de Educación (2007a). Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE. Decreto Supremo N°018-2007-ED. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/decretos/DS-018-2007-ED.php>

Ministerio de Educación del Perú (2013b). Ley General de Educación (Ley N°28044). Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación (2020c). *Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/1129291-politica-nacional-de-educacion-superior-y-tecnico-productiva>

Ministry of Education. School Effectiveness Framework (mayo, 2020). Recuperado de <http://www.edu.gov.on.ca/eng/literacynumeracy/SEF2013.pdf>

Montanero-Fernández, M. (2019). Pedagogic methods for a new century. Are they really innovative? *Ediciones Universidad de Salamanca*, pp.5-34. ISSN: 1130-3743. DOI: <http://dx.doi.org/10.14201/teri.19758>. Recuperado de www.scopus.com

Muñoz-Repiso, M. y Murillo, F.J. (2010). Un balance provisional sobre la calidad en educación: eficacia escolar y mejora de la escuela. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(2), pp. 177-186. Recuperado de www.scopus.com

Olivares, B.; Cortez, A.; Muñetones, A. (2016). *Elementos estratégicos de la gestión del conocimiento organizacional para la innovación*. RIDU. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria de la UPC. Recuperado a partir de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/446>

- Ontario Ministry of Educative (2013). *School Effectiveness Framework*. Toronto: Author.
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–37. doi:10.1590/1678-6971/ eRAMD200122. Recuperado de scopus.com
- Pirela, L., & Sánchez, M. (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de educación básica. *Revista de Ciencias Sociales RCS*, 15(1). Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182009000100013&script=sci_arttext
- Quispe, J.; Díaz, N. (2017). Modelo de un programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la I.E. Julio Ramón Ribeyro de Cajamarca (Tesis de doctorado en educación, Universidad César Vallejo). Recuperada http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32458/quispe_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramiro Avilés, Miguel A. (2017). La acreditación de los comités de ética de la investigación. *Gaceta Sanitaria*, 31(1), 53-56. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.08.007>. Recuperado de scopus.com
- Remolina-Caviedes, J.F. (2020). Educational evaluation and codetermination of school production. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro*, v.28, n.106, p. 135-155, jan./mar. 2020. Recuperado de: www.scopus.com
- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación Universitaria*, 13(1), 135-144. doi:10.4067/S0718-50062020000100135. Recuperado de www.scopus.com

- Rodrigo, F., Molines, S., & Gómez, C. B. (2019). Multidisciplinary educational projects for the improvement of teachers' skills, in the degrees of education. *Analysis of an experience and first learning results. Publicaciones, 49(1)*, 63–78. doi:10.30827/publicaciones.v49i1.9853. Recuperado de www.scopus.com
- Sánchez, F. (2019). *Guía de Tesis y Proyectos de Investigación*. Arequipa: Centrum Legalis.
- Sanz, M.; Gonzáles-Calero, J.; Arnau, D.; Arevalillo-Herráez, M. (2019). Using Reading comprehension to build a predictive model for the fourth-grade students' achievement when solving Word problems in an intelligent tutoring system. *Revista de Educación, pp.41-49*. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2019-384-409. Recuperado de www.scopus.com
- SEP (Secretaría de Educación Pública de Estados Unidos-Mexicanos) (2010). *Autoevaluación de centros escolares para la gestión de la calidad. Guía para la elaboración del plan de mejora*. 3° Ed. México: Fondo Editorial SEP.
- SMC: Sistema de Mejora de la Calidad de Fe y Alegría (agosto, 2020). *Programa para la mejora de la calidad fe y alegría*. Recuperado de: calidadfeyalegria.blogspot.com/
- Senge, P. (2006). *La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. España: Granica.
- Senge, P. (2019). *La quinta disciplina en la práctica. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. España: Granica.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de educación básica*. Serie: Documentos Técnicos. Lima: SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE (2017). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria*. Serie: Documentos Técnicos. Lima: SINEACE.

Solé Blanch, J. (2020). The educational change in front of the technological innovation, the pedagogy of competences and the discourse of the emotional education. A critical approach. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(1(en-jun)), 101-121. doi:10.14201/teri.20945. Recuperado de: www.scopus.com

Varas, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima: Macro.

Vega Martinez, J. E., Martinez Serna, M. C., & Parga Montoya, N. (2020). Dimensions of learning orientation and its impact on organizational performance and competitiveness in smes. *Journal of Business Economics and Management*, 21(2), 395-420. doi:10.3846/jbem.2020.11801. Recuperado de www.scopus.com

Villata-Paúcar, M.; Guzmán, A.; Nussbaum, M. (2015). Teaching processes and technology use in the classroom. *Revista Complutense de Educación* 405 ISSN: 1130-2496 Vol. 26 Núm. 2 (2015) 405-424 http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n2.43303. Recuperado de: www.scopus.com

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
" Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020"	La propuesta de organización inteligente es un conjunto de políticas institucionales caracterizada porque aprenden por sí mismas, a partir del dinamismo de sus componentes de: visión compartida, dominio personal, aprendizaje en equipo, modelos mentales y pensamiento sistémico; los mismos que se relacionan con la sinergia y cultura organizacional de cada uno de sus miembros, quienes saben crear escenarios futuros, y se comprometen para el logro de la Acreditación de su organización educativa (Senge, 2019).	La propuesta de organización inteligente dinamizará sus componentes para lograr la Acreditación de la I.E.P.P. Santa Rosa de Lima, teniendo como referencia el Modelo de Calidad para Instituciones de Educación Básica. Describiéndose: A. Los componentes de la organización inteligente: Visión Compartida y Modelos Mentales dinamizarán las dimensiones 1 y 3 del Modelo de Acreditación: - <i>Gestión estratégica</i> , conformada por los factores I, II; y los estándares 1, 2, 3. - <i>Soporte y recursos para los procesos pedagógicos</i> que conciernen el factor III, y los estándares 4, 5. B. Los componentes de la organización inteligente: Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo dinamizarán las dimensiones 2 y 4 del Modelo de Acreditación: - <i>Formación integral</i> que aglomera a los factores IV, V, VI; además de los estándares 6, 7, 8, 9,10,11, 12 y 13. - <i>Resultados</i> que involucra el factor VII y los estándares 14 y 15.	A. Visión Compartida y Modelos Mentales para la Gestión Estratégica y Recursos de los procesos pedagógicos	Proyecto Educativo Institucional (PEI): pertinente y orientador	
				Proyecto Curricular Institucional (PCI): coherente, diversificado y orientador	
				Liderazgo pedagógico colaborativo a la mejora continua	
				Gestión de propósitos académicos	
			B. Dominio Personal, y Aprendizaje en Equipo para la Formación Integral y Resultados	Estrategias o mecanismos que permiten el desarrollo profesional docente	
				Programación curricular por competencias	
				Estrategias pedagógicas según propuesta curricular	
				Monitoreo y evaluación del desempeño de niños y adolescentes	
				Estrategias de trabajo con los padres de familia	
				Alianzas estratégicas de responsabilidad social	
				Sistema de Tutoría	
				Servicios de atención complementaria	
				Estrategias o mecanismos para el logro de competencias de los egresados	
				Sistema de seguimiento a los egresados	

		<p>C. El componente de la organización inteligente: Pensamiento Sistémico como visión holística para la Acreditación de la I.E.P.P. Santa Rosa de Lima:</p> <p>- <i>La Quinta Disciplina</i> que involucra el factor VIII, IX para el cumplimiento de los estándares 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29.</p>	<p>C. Pensamiento Sistémico (“La Quinta Disciplina”) como visión holística para la Acreditación de la I.E.P.P. Santa Rosa de Lima</p>	<p>Éxito de la gestión sobre la base del potencial humano</p> <p>Organización por esfuerzos colectivos</p> <p>Mecanismos internos de comunicación efectiva</p> <p>Buen trato al personal</p> <p>Sueldo justo por la función desempeñada</p> <p>Visión clara de la organización y acciones para lograrlo</p> <p>Perfil del trabajador la imagen corporativa</p> <p>Política de reconocimiento al trabajo profesional</p> <p>Recurso humano para el cumplimiento de políticas educativas</p> <p>Participación de los colaboradores en la toma de decisiones</p> <p>Confianza en el trabajo de los colaboradores</p> <p>Gestión del talento humano para políticas de la Acreditación</p> <p>Motivación para trabajar</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Opinión

Estimados Responsables del Proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima:

Su opinión es relevante para formular la "Propuesta de organización inteligente para la acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima", por lo que, es muy importante, la objetividad de sus respuestas para fundamentar los fines que persigue esta investigación doctoral.

¡Muchas gracias por tu valiosa colaboración!

I. INFORMACIÓN GENERAL

INSTRUCCIÓN A: Marque con una X y/o responda la información solicitada

1. Género: Masculino Femenino
2. Condición:
Contrato indeterminado Contratado a plazo fijo
3. Área de su trabajo:
Gestión Pedagógica Gestión Institucional Investigación
4. Tiempo estimado de vínculo laboral:
Anual (año lectivo) Entre 2 a 5 años De 5 años a más

INSTRUCCIÓN B: para cada item, marque cheking (✓) en el recuadro, según vuestro criterio de opinión.

3	2	1
Totalmente	En gran medida	No

DIMENSIONES / ÍTEMS	Totalmente 3	En gran medida 2	No 1
Dimensión 1: Visión Compartida y Modelos Mentales para la Gestión Estratégica y Recursos de los Procesos Pedagógicos			
1. El PEI responde al currículo nacional vigente y orienta al quehacer institucional de la organización inteligente.			
2. El PCI se encuentra diversificado al currículo nacional/ regional que responde a altas expectativas de desempeño estudiantil.			
3. Se evidencia un liderazgo pedagógico colaborativo, focalizado en la mejora continua, y el cumplimiento de la visión institucional.			
4. La IE gestiona y dispone recursos para potenciar el desarrollo y los aprendizajes de los estudiantes tomando acciones pertinentes como equipamientos de: laboratorios, bibliotecas, etc.			
5. La IE gestiona el desarrollo de capacidades del personal administrativo para un mejor desempeño como principio de crecimiento profesional.			
Dimensión 2: Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo para la Formación Integral y Resultados			
6. La IE brinda soporte pedagógico y desarrollo profesional al docente (especializándolo y profesionalizándolo).			
7. Se cuenta con una programación curricular coherente a partir del enfoque por competencias.			
8. La IE implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular.			
9. Existe un programa de monitoreo y evaluación del desempeño del estudiante, según competencias y estándares de aprendizaje, como producto de reflexiones pedagógicas.			
10. Existe trabajo organizado con las familias a través de estrategias colaborativas como soporte emocional al estudiante.			
11. Se implementan estrategias de trabajo estratégico y de responsabilidad social, a través de alianzas con otras instituciones de la comunidad.			
12. Existe un Plan de Tutoría acorde a las necesidades del estudiante (acompañamiento y orientación).			
13. La IE cuenta con servicios de atención complementaria como: Tópico de Salud, Nutrición y Atención Psicopedagógica.			
14. Existe una evaluación del perfil de egreso de los estudiantes para verificar el logro de sus competencias.			
15. La IE evidencia mecanismos de seguimiento a sus egresados relacionados a su situación laboral y empleabilidad.			

DIMENSIONES / ÍTEMS	Totalmente 3	En gran medida 2	No 1
Dimensión 3: Pensamiento Sistémico como visión holística para la Acreditación de la Institución Educativa			
16. Considera que existen acciones perceptibles de buena convivencia y clima laboral entre los miembros de la organización.			
17. Se desarrollan programas y talleres de gestión emocional para consolidar una mejor convivencia educativa.			
18. Desarrolla su actividad profesional con herramientas comunicativas efectivas para socializar el trabajo realizado.			
19. Percibe que recibe un buen trato sin tomar en cuenta el puesto, función y vigencia laboral en la IE.			
20. Considera que su salario es justo debido a la función y actividad que desempeña.			
21. La IE se proyecta a escenarios futuros como la Acreditación y el Licenciamiento.			
22. Percibe que en cada colaborador se evidencia la axiología institucional e imagen corporativa.			
23. Considera que su trabajo lo conlleva a una línea de carrera meritocrática con estímulos e incentivos.			
24. Se evidencia un aprendizaje continuo de la comunidad educativa a partir de la gestión del talento humano y empoderamiento del personal.			
25. Considera que se lo toma en cuenta para acciones trascendentales como la Acreditación de la IE.			
26. Percibe que el personal jerárquico confía en el trabajo que viene realizando sin necesidad de control.			
27. Existe una cultura docente por desarrollar investigación pedagógica e innovadora.			
28. Existe la iniciativa de publicar y difundir las experiencias exitosas realizadas en la IE.			
29. Considera que su trabajo es valioso, por lo que, se siente motivado para seguir trabajando en la IE.			

ANEXO 3

Validez y confiabilidad del instrumento

Confiabilidad global del cuestionario:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	29

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	63.10	48.767	-.228	.896
I2	62.90	44.544	.374	.883
I3	63.00	44.889	.315	.885
I4	62.80	45.956	.183	.887
I5	63.00	45.333	.250	.886
I6	62.80	45.067	.322	.884
I7	63.00	49.556	-.329	.899
I8	62.90	49.656	-.348	.899
I9	63.30	43.789	.613	.878
I10	63.10	45.211	.275	.885
I11	63.20	44.400	.428	.882
I12	63.00	44.222	.412	.882
I13	63.20	43.511	.572	.879
I14	64.20	40.178	.790	.871
I15	64.20	40.178	.790	.871
I16	63.40	43.378	.939	.875
I17	63.40	43.378	.939	.875
I18	63.10	44.100	.441	.882
I19	63.10	43.211	.576	.878
I20	63.20	44.178	.464	.881
I21	63.20	43.511	.572	.879
I22	63.30	43.344	.696	.877
I23	63.70	42.678	.522	.880
I24	63.40	43.378	.939	.875
I25	63.40	43.378	.939	.875
I26	63.40	43.378	.939	.875
I27	63.60	43.156	.524	.880
I28	63.40	43.378	.939	.875
I29	62.70	46.678	.093	.888

El valor Alfa de Cronbach para el cuestionario global es 0,885, valor que nos permite concluir que el instrumento es confiable.

Confiabilidad por dimensiones:

D1: Visión compartida y Modelos mentales para la Gestión Estratégica y Recursos para los procesos pedagógicos.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.633	5

D2: Dominio Personal y Aprendizaje en equipo para la formación integral y Resultados.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	10

D3: Pensamiento sistémico (“La quinta disciplina”) como visión holística para la acreditación de la IEPP Santa Rosa de Lima.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	14

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de Organización Inteligente para a Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Opinión

UNIVARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente	En gran medida	No	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Privada Parroquial Santa Rosa de Lima	A. Visión Compartida y Modelos Mentales para la Gestión Estratégica y Recursos de los Procesos Pedagógicos	- Proyecto Educativo Institucional (PEI): pertinente y orientador	1. El PEI responde al currículo nacional vigente y orienta el quehacer institucional de la organización educativa.				x		x		x		x		--
		- Proyecto Curricular Institucional (PCI): coherente, diversificado y orientador	2. El PCI se encuentra diversificado al currículo nacional/regional que responde a las altas expectativas de desempeño estudiantil.				x		x		x		x		--
		- Liderazgo pedagógico colaborativo a la mejora continua	3. Se evidencia un liderazgo pedagógico colaborativo, focalizado en la mejora continua, y el cumplimiento de la visión institucional.				x		x		x		x		--
		- Gestión de propósitos académicos	4. La IE dispone y gestiona recursos para potenciar el desarrollo y los aprendizajes de los estudiantes tomando acciones pertinentes como equipamientos de: laboratorios, bibliotecas, etc.				x		x		x		x		--
		- Estrategias y desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo	5. La IE gestiona el desarrollo de capacidades del personal administrativo para un mejor desempeño como principio de crecimiento profesional.				x		x		x		x		--

B. Dominio Personal y Aprendizaje en Equipo para la Formación Integral y Resultados	- Estrategias o mecanismos para el desarrollo profesional docente	6. La IE brinda soporte pedagógico y desarrollo profesional docente, (especializándolo y profesionalizándolo).				x		x		x		x		--
	- Programación curricular por competencias	7. Se cuenta con una programación curricular coherente a partir del enfoque por competencias.				x		x		x		x		--
	- Estrategias pedagógicas según propuesta curricular	8. La IE implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular.				x		x		x		x		--
	- Monitoreo y evaluación del desempeño de niños y adolescentes	9. Existe un programa de monitoreo y evaluación del desempeño del estudiante, según competencias y estándares de aprendizaje, como producto de espacios de reflexiones pedagógicas.				x		x		x		x		--
	- Estrategias de trabajo con los padres de familia	10. Existe trabajo organizado con las familias a través de estrategias colaborativas como soporte emocional al estudiante.				x		x		x		x		--
	- Alianzas estratégicas para la responsabilidad social	11. Se implementan estrategias de trabajo estratégico y de responsabilidad social, a través de alianzas con otras instituciones de la comunidad.				x		x		x		x		--
	- Sistema de Tutoría	12. Existe un Plan de Tutoría acorde a las necesidades del estudiante (acompañamiento y orientación)				x		x		x		x		--
	- Servicios de atención complementaria	13. La IE cuenta con servicios de atención complementaria: Tópico de Salud, Nutrición y Atención Psicopedagógica.				x		x		x		x		--
	- Estrategias o mecanismos para el logro de competencias de los egresados	14. Existe una evaluación del perfil de egreso de los estudiantes para verificar el logro de sus competencias.				x		x		x		x		--
- Sistema de seguimiento a los egresados	15. La IE evidencia mecanismos de seguimiento a sus egresados relacionados a su situación laboral y empleabilidad.				x		x		x		x		--	



C. Pensamiento Sistémico ("La Quinta Disciplina") como visión holística para la Acreditación	- Éxito de la gestión sobre la base del potencial humano	16. Considera que existen acciones perceptibles de buena convivencia y clima laboral entre los miembros de la organización.				x		x		x		x		--
	- Organización por esfuerzos colectivos	17. Se desarrollan programas y talleres de gestión emocional para consolidar una mejor convivencia educativa.				x		x		x		x		--
	- Mecanismos internos de comunicación efectiva	18. Desarrolla su actividad profesional con herramientas comunicativas efectivas para socializar el trabajo realizado.				x		x		x		x		--
	- Buen trato al personal	19. Percibe que recibe buen trato sin tomar en cuenta el puesto, función y vigencia laboral en la IE.				x		x		x		x		--
	- Sueldo justo por la función desempeñada	20. Considera que su salario es justo debido a la función y actividad que desempeña.				x		x		x		x		-
	- Visión clara de la organización y acciones para lograrlo	21. La IE se proyecta a escenarios futuros como la Acreditación y el Licenciamiento.				x		x		x		x		-
	- Perfil del trabajador e imagen corporativa	22. Percibe que en cada colaborador se evidencia la axiología institucional e imagen corporativa.				x		x		x		x		--
	- Política de reconocimiento al trabajo profesional	23. Considera que su trabajo lo conlleva a una línea de carrera meritocrática con estímulos e incentivos.				x		x		x		x		--
	- Recurso humano para el cumplimiento de políticas educativas	24. Se evidencia un aprendizaje continuo de la comunidad educativa a partir de la gestión del talento humano y empoderamiento del personal.				x		x		x		x		--
- Participación de los colaboradores en la toma de decisiones	25. Considera que se lo toma en cuenta para decisiones trascendentales como la Acreditación.				x		x		x		x		--	



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	- Confianza en el trabajo de los colaboradores	26. Percibe que el personal jerárquico confía en el trabajo que viene realizando sin necesidad de control.				x		x		x		x		--
	- Gestión del talento humano para las políticas de la Acreditación	27. Existe una cultura docente por la investigación pedagógica e innovadora.				x		x		x		x		--
		28. Existe la iniciativa de publicar y difundir las experiencias exitosas realizadas en la IE.				x		x		x		x		--
	- Motivación para trabajar	29. Considera que su trabajo es valioso, por lo que, se siente motivado para seguir trabajando en la IE.				x		x		x		x		--

DR. WALTER DAVINO CUZCO
COORDINADOR POSGRADO - USP
DNI : 26634994

	- Confianza en el trabajo de los colaboradores	26. Percibe que el personal jerárquico confía en el trabajo que viene realizando sin necesidad de control.					x		x		x		x		--
	- Gestión del talento humano para las políticas de la Acreditación	27. Existe una cultura docente por la investigación pedagógica e innovadora.					x		x		x		x		--
		28. Existe la iniciativa de publicar y difundir las experiencias exitosas realizadas en la IE.					x		x		x		x		--
	- Motivación para trabajar	29. Considera que su trabajo es valioso, por lo que, se siente motivado para seguir trabajando en la IE.					x		x		x		x		--

América Odar Rosario
 AMERICA ODAR ROSARIO
 COESPE 411
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
 DUC. 17850879

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de opinión.

OBJETIVO: Formular una propuesta de organización inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020.

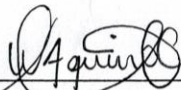
DIRIGIDO A: Responsables del Proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : WALTER AQUINO CRUZADO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



DR. WALTER AQUINO CRUZADO
COORDINADOR POSGRADO-USP
DNI : 26634994

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de opinión.

OBJETIVO: Formular una propuesta de organización inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020.

DIRIGIDO A: Responsables del Proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OSCAR ROSARIO AMERCA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



OSCAR ROSARIO ROSARIO
COESPE 411
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
PM: 12550879

Fuente: Formateo enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponde (x)

ANEXO 5



"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 27 de septiembre de 2020

Señor(a):
Sor Rosario Ojeda Hernández
Directora IEPP Santa Rosa de Lima
Chimbote

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). John Fernando Ruiz Alvarado identificado con DNI No. 41544793 y código de matrícula No 7001061333, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

ANEXO 7

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, John Fernando Ruiz Alvarado, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°41574793, con el artículo titulado:

Propuesta de Organización Inteligente para la Acreditación de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Chimbote, 13 enero de 2021.



John Fernando Ruiz Alvarado

DNI N°41574793