UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVO YARINACOCHA-UCAYALI, 2019

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

KARINA MUNGUIA MORI

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 20 de NOVIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO ..... Presidente

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Secretario

DRA: LIGSICA SORIA RAMIREZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

Mención:.....

Don(ña) KARINA MUNGUIA MORI,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "RELACION ENTRE GESTION ESTRATEGICA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCION DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION TECNICO - PRODUCTIVO YARINACOCHA UCAYALI 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....17.....(DIECISIETE)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.....10:57..... horas del 20.. de ....NOVIEMBRE..... del 20.20.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0258-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis)** Titulado:

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICOPRODUCTIVO YARINACOCHA-UCAYALI, 2019.

Cuyo autor (es)	:	**MUNGUIA MORI, KARINA**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
Asesor(a)	:	Mg. Ruiz De La Cruz, Jhonn Robert

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 11/11/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Karina Munguia Mori
Autor de la TESIS titulada:
"Relación entre Gestión Estratégica y Aprendizaje Organizacional en la Percepción de los Docentes del Centro de Educación Técnico - Productivo Yarinacocha - Ucayali, 2019"

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Mg. Ruiz De la Cruz Jhonn Robert
En el Programa de: Maestría en Educación
Mención en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos:
Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 20/11/20

Email: josekari_5@hotmail.com
Firma:

Teléfono: 918 803 613
DNI: 41200331

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud y bienestar pertinente para culminar el presente trabajo de investigación.

A mi esposo José Antonio, por haber sido un soporte y apoyo en este proceso de superación profesional.

A mis hijos, por su apoyo moral y sobre todo por los ánimos que me brindaron durante el proceso de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por haberme brindado sus aulas para mi desarrollo profesional y también a los excelentes docentes que dictan en posgrado.

A mi asesor, Mg. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz, por el apoyo constante con sus conocimientos y sobre todo por el seguimiento desde el inicio hasta el final de la elaboración de esta investigación.

Al centro de Educación Técnico-Productivo de Yarinacocha, por haberme abierto las puertas de su institución para la aplicación de mi investigación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019; identificando como variables a la gestión estratégica y el aprendizaje organizacional, las que estuvieron fundamentadas teóricamente en enfoques de equidad y diversidad, de competencias y en teorías como la practica en la gestión estratégica y la quinta disciplina. Estudio de tipo básico teórico con método descriptivo, en cuanto al diseño fue no experimental correlacional, tomando como población muestral de 25 docentes del CETPRO Yarinacocha- Ucayali, para ello se utilizó un cuestionario por variable. La principal conclusión fue que existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019; indican una correlación positiva media y altamente significativa.

Palabras clave: Gestión estratégica; aprendizaje organizacional.

ABSTRACT

This research aimed to determine what relationship exists between strategic management and organizational learning in the perception of teachers at the Yarinacocha-Ucayali Technical-Productive Education Center, 2019; identifying as variables strategic management and organizational learning, those that were theoretically based on approaches to equity and diversity, competences and theories such as practice in strategic management and the fifth discipline. Theoretical basic type study with a descriptive method, in terms of the design it was non-experimental correlational, taking as a sample population of 25 teachers from the CETPRO Yarinacocha-Ucayali, for this a questionnaire was used per variable. The main conclusion was that there is a significant relationship between strategic management and organizational learning in the perception of teachers at the Yarinacocha-Ucayali Technical-Productive Education Center, 2019; indicate a medium and highly significant positive correlation.

Keywords: Strategic management; organizational learning.

INTRODUCCIÓN

Desarrollando la presente investigación titulada *Relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019*, es posible percibir la motivación de los docentes por el desarrollo personal y la mejora continua, de modo que evidencien un aprendizaje organizacional eficiente; así, el poder identificar la naturaleza de la relación entre estas dos variables nos permiten aportar con la toma de decisiones en la sede de estudio.

La realización del presente trabajo de investigación es de mucha importancia para los docentes, ya que siempre se obtendrá como resultados la adquisición de nuevos conocimientos, estrategias de mejora y desarrollo organizacional, que conllevarán a mejores capacidades laborales.

El trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápites:

El primer capítulo: aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones.

El segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos.

El tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento.

El capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos

El quinto capítulo, es la discusión.

Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA…….....vi

AGRADECIMIENTO……vii

RESUMEN……...viii

ABSTRACT……ix

INTRODUCCIÓN……x

ÍNDICE……xi

ÍNDICE DE TABLAS……xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiv

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……..1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……3

1.2.1. Problema general……...3

1.2.2. Problemas específicos…….....3

1.3. OBJETIVO GENERAL……...4

1.4. HIPÓTESIS……4

1.5. VARIABLES……5

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA……...8

1.7. VIABILIDAD……8

1.8. LIMITACIONES……8

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……9

2.1. ANTECEDENTES……9

2.2. BASES TEÓRICAS……13

2.2.1. Gestión estratégica……..13

2.2.2. Aprendizaje organizacional……25

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES……..17

2.4. BASES EPISTÉMICAS……...18

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO……..22

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN……22

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN……..22

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA……22

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS…….23

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS……..23

CAPÍTULO IV. RESULTADOS……..……24

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS…….36

CONCLUSIONES……38

SUGERENCIAS……...39

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……40

ANEXOS……...44

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Resultados de la variable gestión estratégica y dimensiones……..24

Tabla 2. Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Aprendizaje organizacional y dimensiones……....25

Tabla 3. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje Organizacional....26

Tabla 4. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje continuo……...27

Tabla 5. Asociación entre Gestión estratégica e Investigación y diálogo…….28

Tabla 6. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje en equipo……29

Tabla 7. Pruebas de normalidad……30

Tabla 8. Rho de Spearman: Hipótesis general……31

Tabla 9. Pruebas de normalidad……32

Tabla 10. Rho de Spearman: Hipótesis específica 1……32

Tabla 11. Pruebas de normalidad……33

Tabla 12. Rho de Spearman: Hipótesis específica 2……33

Tabla 13. Pruebas de normalidad……34

Tabla 14. Rho de Spearman: Hipótesis específica 3……..35

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados de la variable Gestión estratégica y dimensiones……...24

Figura 2. Resultados de la variable Aprendizaje organizacional y dimensiones……...25

Figura 3. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje Organizacional.26

Figura 4. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje continuo…….27

Figura 5. Asociación entre Gestión estratégica e Investigación y diálogo…….28

Figura 6. Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje en equipo……..29

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La formación de los jóvenes en centros de educación técnico-productiva, si bien se realiza en un marco de eficacia, el colectivo social la percibe de manera soslayada, como si fuera una alternativa a lo que se puede nominar como incompetencia para seguir estudios en una universidad, un instituto tecnológico u otro centro de formación erigido socialmente como el idóneo y el que confluye a los jóvenes más aptos y los que significarán supuestamente un aporte real al desarrollo nacional.

El sistema educativo peruano requiere de organizaciones que evidencien su dinamismo respecto de los cambios de época y sus consecuentes transformaciones en los procesos, lo que significa que además de adaptarse a las diferentes situaciones en lo sincrónico y en lo diacrónico, evalúe la necesidad de estas y las implemente con pertinencia, para lo cual se tiene que aprender organizacionalmente en educación; esto tiene su correlato con la necesidad de orientar al docente en la implementación e internalización de la dinámica didáctica y en la incorporación a la centro de Educación Técnico-Productivo de los enfoques de aprendizaje en boga, siempre y cuando estos coberturen y respondan a las exigencias de la formación de los estudiantes.

Considerando la compleja situación de la gestión, también en muchos de los casos, como correlato a una dirección ineficiente, el desempeño docente en los centro de Educación Técnico-Productivo se ve afectado, pues al carecer de una gestión apropiada y correcta, entonces decrece la calidad del trabajo pedagógico de los profesores, quienes se sienten o muy libres por la presencia

de exceso de permisividad en la gestión o excesivamente presionados por un estilo de gestión persecutor y punitivo (Martínez-Chairez, Guevara–Araiza y Valles–Ornelas, 2016).

El comportamiento de las organizaciones y de los agentes económicos cambia drásticamente; ya que la era globalizada les permite obtener características post industriales que serán decisivas como elementos. La sociedad sigue evolucionando y cada vez se torna más compleja. Las personas enfrentan hoy nuevas concepciones sobre el trabajo, desarrollándose en mercados laborales flexibles, transitorios, que suelen afectar la permanencia, confiar en los demás, integrarse y sentirse comprometidos (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019).

El aprendizaje organizacional es un proceso en el que se adquiere y transmite conocimiento este se da en tres niveles distintos; de modo individual, en quipo y organizacional. Para que esto ocurra debe cumplirse con tres condiciones; cultura para el aprendizaje, procesos de capacitación y formación, y transferir información de modo que se traduzca en conocimiento.

Cambiar de mentalidad es el punto clave del aprendizaje organizacional, lo que implica que las personas pasaran de sentirse separados a sentirse conectados con los miembros de la organización en la que se desarrolla con el fin de socializar los conocimientos. Por esto, es importante no solo adquirir conocimiento, sino que este se transfiera ya que sin ella no se dará la transformación organizacional.

Respecto a los resultados, estos indican que, a nivel nacional, el 43,1% de los directores afirma desarrollar actividades que los agrupa dentro de un perfil "medio a alto", mientras que el 56,9% realiza acciones que los caracterizan dentro del perfil "bajo a medio". Según el área de ubicación de los centros de

Educación Técnico-Productivo, un gran porcentaje de directores de escuelas urbanas (53,7%) y rurales (62,6%) se posicionan dentro del perfil "bajo a medio" (Portal educación en red, 2018). Esto da cuenta que las gestiones son apropiadas, pero que deben mejorar sustancialmente, sobre todo en lo referido al aprendizaje organizacional, que es un eje importante de la gestión.

En el ámbito de los centros de Educación Técnico-Productivo se percibe que la labor docente en el aula tiene muchas falencias, constituyéndose la enseñanza repetitiva, unidireccional y abstracta en una constante, por lo que es necesario desarrollar una labor de acompañamiento, pero, por otra parte, cada docente tiene que hacer suya una cultura del aprendizaje continuo en el marco de una organización, como es el centro de Educación Técnico-Productivo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019?

¿Qué relación entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019?

¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Determinar la relación entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

1.5. VARIABLES

Variable 1: Gestión estratégica

Dimensiones: Conducción Institucional.

Gestión de la información para la mejora continua.

Convivencia y clima institucional.

Variable 2: Aprendizaje organizacional

Dimensiones: Aprendizaje continuo.

Investigación y dialogo.

Aprendizaje en equipo.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión estratégica	"Procesos y prácticas de gestión implementadas con liderazgo pedagógico colaborativo, que orientan todo el quehacer institucional hacia el logro de los aprendizajes, la formación integral y los objetivos institucionales."(Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, 2016; p. 17)	La variable gestión estratégica se operacionaliza en tres dimensiones: conducción institucional, gestión de la información para la mejora continua y convivencia y clima institucional.	Conducción Institucional.	El PEI es pertinente El PEI orienta Los currículos institucionales son coherentes con el PEI Los currículos garantizan la formación integral Los directivos ejercen liderazgo pedagógico colaborativo Los directivos convocan al personal	Sí (3) En ocasiones (2) No (1)
			Gestión de la información para la mejora continua.	La institución educativa gestiona información La institución educativa socializa oportunamente información La institución educativa propicia el perfeccionamiento de los docentes La institución educativa comunica la existencia y provee los recursos necesarios La Institución educativa coordina procesos educativos con la comunidad La Institución educativa coordina procesos educativos con el empresariado	
			Convivencia y clima institucional	El clima institucional es acogedor El clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales El clima institucional contribuye con la prevención de situaciones de violencia El clima institucional refleja empatía El clima institucional se comunican asertivamente El clima institucional contribuye al logro de relaciones productivas	
Aprendizaje organizacional	Es el proceso por el que las organizaciones obtienen y crean conocimientos. Aunque muchas veces este es posible solo si existen aprendizajes individúales, no se iguala a la suma de lo aprendido por las personas integrantes de la organización. (Torres, 2007).	La variable aprendizaje organizacional se operacionaliza en aprendizaje continuo, investigación y diálogo y aprendizaje en equipo.	Aprendizaje continuo.	Aprendizaje experiencial. Capacitación Uso de tecnología Autoaprendizaje Se generan oportunidades de aprendizaje Se aprovechan oportunidades de aprendizaje	Muy favorable (5) Favorable (4) Media (3) Desfavorable (2)
			Investigación y dialogo.	Reflexión Solución de problemas Innovación Socialización Clima académico prudente Diálogo asertivo	

			Aprendizaje en equipo.	Los miembros del programa tienen la habilidad para trabajar en equipo Los miembros del programa tienen la capacidad para conformar equipos En el programa el trabajo en equipo estimula a los miembros a participar activamente Los integrantes intercambian experiencias Los miembros del programa adquieren nuevos conocimientos El grupo desarrolla participaciones con eficacia	Muy desfavorable (1)

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación se justificó en los términos siguientes:

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permitió la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que permitirá conocer, ya que forman parte del estudio, qué otras investigaciones se han realizado sobre los temas abordados en esta investigación y que se sabrá el comportamiento de las variables.

En lo práctico, se contribuyó con presentar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitió incrementar el bagaje de estrategias de mejora de la realidad que presenten ambas variables en estudio.

En lo metodológico se contribuyó con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se aportó con los instrumentos que permitieron recoger datos acerca de las variables, con las adecuaciones que los contextos exijan.

1.7. VIABILIDAD

Esa investigación fue viable porque la investigadora poseía solvencia económica, acceso a fuentes de información y asesoría del docente que la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali designó.

1.8. LIMITACIONES

No hubo limitación alguna durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Ambrosio (2018) en *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*, tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú; concluyó que: “Existe un nivel medio de aprendizaje organizacional en el profesorado de las Instituciones Educativas “Héroes del Pacífico”, “Antonia Moreno de Cáceres”, “Francisco Bolognesi Cervantes” y “Libertador Simón Bolívar” de Ventanilla en el 2017” (p. 112)

Mayorca (2013) en *Aprendizaje organizacional como factor de cambio*, tesis de maestría, Universidad de Cartagena, Colombia; concluyó que: “[…]entre los docentes de los programas de la Facultad de Ciencias Económicas existen diversas profesiones, debido a los distintos conocimientos que se necesitan para garantizar los distintos niveles aprendizaje de las personas. En relación al tiempo de servicio laborado en los programas de la Facultad, los resultados hallados en la muestra analizada se observa la presencia de una población docente con un gran potencial de servicios profesionales (63%) para el aprendizaje y el cambio. En cuanto a la forma de vinculación, los resultados de la muestra analizada señalan que en la gran mayoría de los docentes la forma de vinculación es de tiempo completo y la modalidad de cátedra; estos, además, presentan resultados favorables al rol de facilitador el cual es señal, en el cuerpo docente analizado, de cierto dominio acerca de las finalidades asignadas a la educación.” (p. 125)

Lara (2017) en *Aprendizaje organizacional, estudio de caso*, tesis de maestría, Instituto superior de educación y ciencias, Colombia; concluyó que: “El

aprendizaje organizacional es aún un fenómeno en estudio, del cual existen no sólo aproximaciones variadas sino multidimensionales que caracterizan a cada modelo y dificultan su comprensión, esto se evidencia a partir de la revisión de la literatura y de las múltiples situaciones que aparecen al intentar comprender las incapacidades del aprendizaje organizacional reconocidas" (p.68)

Soto (2017) en *El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior*, tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, México; concluyó que: "[…]los docentes no tienen el conocimiento profundo de las materias que enseñan y no pueden asegurar una alta calidad de instrucción a través de cuestionamientos y evaluación efectivos porque existe un movimiento de personal muy frecuente, debido al concurso de oposición que le obliga a evaluarse constantemente". (p.52)

Quispe & Vigo (2017) en La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas, Artículo científico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; concluyó que: "Los estudios de varianza muestran que hay diferencias significativas respecto del desempeño profesional entre los maestros de las diversas Instituciones Educativas del Distrito de Chosica" (p.420)

Guerrero & Vélez (2013) en *Propuesta de un modelo de gestión estratégica e indicadores para la mediana empresa de Guayaquil. Caso OMACONSA S.A*., tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador; concluyó que: "Los ejecutivos que se manifestaron conocer respecto de la planeación estratégica, carecían de un entendimiento holístico del proceso, se limitaban a identificar ciertas herramientas como al Misión, Visión y FODA. Esta definición vaga del proceso de planeación estratégica es probablemente

una de las principales limitantes de la adopción masiva de la herramienta" (p. 100)

López & Silva (2017) en *Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONGD DESCO*, tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Perú; concluyó que: la "propuesta de mejora, en cuanto a las capacidades asociadas al pilar Recursos, es aprovechar el capital social con el que ya cuentan para evaluar si se pueden convertir en fuentes de recursos, pero a la vez, buscar entablar relaciones con nuevos actores sociales, sobre todo del entorno empresarial, en razón de los desafíos de DESCO relacionados al comercio; implementar en toda la organización las nuevas estrategias de financiamiento de venta de servicios, e incluir a los destinatarios como contribuyentes de los proyectos; diseñar estrategias de atracción del talento; definir estrategias de comunicación en función de la propuesta de valor, el público objetivo al que se dirigen y considerando las preferencias particulares del público objetivo; y establecer políticas y encargados del proceso de gestión de riesgos." (p. 99)

Romero (2013) en *Modelo de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado Lara*, tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina; concluyó que: "Carecen de un adecuado direccionamiento estratégico, que no les permite orientar y facilitar la toma de decisiones organizacional. Esta se manifiesta ante las diferentes conceptualizaciones, baja compenetración, y en algunos casos no se encuentran implantadas formalmente en las Instituciones." (p. 184)

Lozano (2013) en *Gestión estratégica universitaria para mejorar el posicionamiento del contador público del centro del Perú*, tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres, Perú; concluyó que: "[…] la organización

estratégica universitaria responde a la planificación estratégica integral; con un trabajo descentralizado, participativo en equipo multidisciplinar y transdisciplinar de la comunidad universitaria. Su efectividad en el profesional depende de la implementación de una infraestructura operativa con sistemas estructurales de administración académica, administrativa e investigativa de tecnología moderna. Los resultados demuestran que el 82.7% consideran que es necesario la organización estratégica de las universidades con enfoque intensivo – extensivo con acciones dinámicas y activas de la comunidad universitaria (14.3%) que les permita adecuarse a los cambios del entorno para acceder al futuro con ecoeficiencia, responsabilidad social y valores ecológicos. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis que la organización estratégica influye en el perfil de posicionamiento del Contador Público del Centro del Perú." (p. 149)

Romero (2016) en *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala*, tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, concluyó que: "[…] una de las relaciones más marcadas a nivel interdimensional lo ocupan la Gestión Académica, en la evaluación docente, y la Implementación Estratégica, de los proyectos planificados. Por tanto, un cambio positivo o una mejora sustancial en la Gestión Académica de la evaluación docente genera un cambio importante en la Implementación Estratégica de los proyectos planificados. Otra de las relaciones consta de la Gestión Académica, en la evaluación docente, y la Implementación Estratégica, de los presupuestos de los planes operativos anuales. De forma que, un cambio positivo o una mejora sustancial en la Gestión Académica genera un cambio considerable en la Implementación Estratégica de los presupuestos de los planes operativos anuales." (p.228)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión estratégica

a. Definición

El Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (2016) define que son “procesos y prácticas de gestión implementadas con liderazgo pedagógico colaborativo, que orientan todo el quehacer institucional hacia el logro de los aprendizajes, la formación integral y los objetivos institucionales” (p. 17)

b. Enfoques

Según el Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica (2011) se presenta los siguientes enfoques:

Equidad y diversidad:

> “[…] La equidad en la formación profesional se explicita en la normativa que orienta a la educación en el país. Así, la Ley General de Educación (LGE) establece que la ETP contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, para mejorar su nivel de empleabilidad y contribuir con su desarrollo personal; las políticas 1 y 2 de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional (LNPFP) promueven una formación profesional con calidad y equidad en el acceso. La ETP se concibe entonces como una herramienta que fomenta la igualdad de oportunidades, la participación democrática, la multiculturalidad y la inserción laboral y económica. El CETPRO representa una oportunidad de formación accesible a jóvenes y adultos. Alcanzar calidad con equidad en la ETP, requerirá concebir la gestión del CETPRO desde una perspectiva sistémica, en donde los procesos, recursos y decisiones se articulan para asegurar el logro de los resultados para todos los estudiantes.

Ello, respondiendo con pertinencia al entorno productivo y a las necesidades de los sujetos de atención. Asimismo, la propuesta se fundamenta en la realidad diversa del país; en territorios con ecosistemas y características propias con potencial productivo; en una cultura ancestral, que generó tecnologías apropiadas rescatables, en armonía con el avance científico y tecnológico; en la biodiversidad - su mayor riqueza - que se debe preservar y defender; y sobre todo en su gente, un capital humano que no obstante las circunstancias adversas, vence a la naturaleza con creatividad, ingenio, saber hacer y emprender. En consecuencia, la matriz de evaluación orienta la gestión hacia una mejora continua de la calidad con equidad y atendiendo a la diversidad." (p.14)

Enfoque de competencias:

"La ETP está orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano. Una formación profesional de calidad, basada en el enfoque por competencias, contribuye a disminuir los niveles de desigualdad e inequidad, mediante la integración de las personas en materia laboral, social y ciudadana, al mismo tiempo que promueve cambios en las capacidades de los beneficiarios preparándolos para un desarrollo profesional y continuo a lo largo de la vida.

Los diseños curriculares básicos aprobados por el Ministerio de Educación para los ciclos básico y medio de la ETP, recogen este enfoque. En el caso del ciclo básico, se espera que el estudiante desarrolle las competencias laborales y capacidades necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad, y en el ciclo medio provee al estudiante de las competencias

necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada. En ambos ciclos, la formación se complementa con el desarrollo de competencias emprendedoras que facilitan a los estudiantes auto emplearse o continuar con su trayectoria formativa.” (p.16)

c. Dimensiones

Según Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (2016), las dimensiones de gestión estratégica son:

Conducción Institucional: referido al establecimiento y mantenimiento de una visión compartida, con liderazgo pedagógico colaborativo, que guiará el quehacer de toda la comunidad educativa hacia el desarrollo integral, la mejora de los aprendizajes, la formación integral de todos los niños y adolescentes y el consecuente logro del perfil de egreso.

Gestión de la información para la mejora continua: Mecanismos y estrategias de gestión de la información que permiten identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales para el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional.

Convivencia y clima institucional: Mecanismo y estrategias que establece la institucional educativa para promover un clima institucional que contribuya al bienestar y el buen desempeño de todos los actores educativos.

2.2.2. Aprendizaje organizacional

a. Definición

Es el proceso por el que las organizaciones obtienen y crean conocimientos. Aunque muchas veces este es posible solo si existen aprendizajes individúales, no se iguala a la suma de lo aprendido por las personas integrantes de la organización. (Torres, 2007).

Para Castañeda (2005), este se da siempre que se cumplan dos condiciones; transformar del conocimiento individual al organizacional e interiorizar el aprendizaje institucionalizado.

Es decir, el aprendizaje organizacional se dará cuando el conocimiento final en la organización; procesos, cultura, etc., se incorpore al institucional.

El aprendizaje organizacional va a permitir que se dé un aprendizaje que transforme en el que ayude a la organización a enfrentar y superar los cambios. (Rowe, 2010).

b. Dimensiones

Para Watkins y Marsick (1993; 1996) las dimensiones son siete y consideran una visión holística, pues, pese a las peculiaridades de cada dimensión, son complementarias:

- **Aprendizaje continuo:** se da cuando dentro de la organización se crean oportunidades para que todos sus miembros a aprenda de esta forma.
- **Investigación y dialogo:** se presenta a través de los esfuerzos de la organización por crear ambiente de diálogo que permita la retroalimentación.
- **Aprendizaje en equipo:** Colaboración para la preparación en el uso eficaz de los equipos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Según el portal definicion.mx, se define los siguientes conceptos:

- **Gestión:** conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.
- **Aprendizaje:** proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.
- **Pedagogía:** Conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.
- **Multiculturalidad:** conjunto de diferentes culturas.
- **Diversidad:** convivencia e interacción entre distintas culturas. La existencia de múltiples culturas está considerada como un activo importante de la humanidad ya que contribuye al conocimiento.
- **Competencia:** Es la capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado.
- **Proceso:** Es la acción de avanzar o ir para adelante, al paso del tiempo y al conjunto de etapas sucesivas advertidas en un fenómeno natural o necesarias para concretar una operación artificial.
- **Estrategia:** Es el plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.
- **Calidad:** Satisfacer sus expectativas y anhelos. Esto quiere decir que la calidad de un objeto o servicio depende de la forma en que éste consiga cubrir las necesidades del cliente. También puede decirse que la calidad consiste en añadir valor al consumidor o usuario.

- **Mecanismos:** La totalidad que forman los diversos componentes de una Estrategia y que se hallan en la disposición propicia para su adecuado funcionamiento.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Teoría a la práctica en la gestión estratégica

Sostiene Nájera (2016) en Teoría de Juegos y Gestión Estratégica que "Pese a la existencia de múltiples tipos de críticas sobre el uso de modelos de teoría de juegos como métodos para interpretar y simular la gestión estratégica, no necesariamente esto debe de significar que el uso de este tipo de modelos sean de por si irrelevantes, ya que solo al tener un buen entendimiento de cómo el mundo funciona, una organización podrá entender como sus acciones repercuten sobre las acciones de los otros, logrando que finalmente su comportamiento y gestión mejore en pro de una correcta gestión estratégica que permita a la organización obtener una ventaja competitiva sobre el resto de jugadores. No obstante, es importante tener en cuenta que la teoría de juegos será muy compleja de aplicar en situaciones de estrategia empresarial en la que los resultados son altamente desconocidos por el nivel de incertidumbre y en los que la empresa no tiene experiencia previa para aprender sobre el tema (Milgrom & Roberts, 1991). Es importante tomar en cuenta que lo que se busca lograr o se pretende en teoría de juegos es lograr equilibrios, de aquí que esto es posible mediante tres fuerzas que pueden ayudar a converger a un equilibrio, las cuales son: (a) comunicación, lo cual consiste en que uno de los jugadores anuncie o de entender a otros jugadores su posible o posibles intenciones de juego, lo que ayudara a los jugadores a configurar sus creencias sobre qué hará el otro jugador (Lorio & Manelli, 1985), (b) adaptación, es un

método de aprendizaje mediante el cual cada jugador realiza una acción ficticia y observa la manera de actuar de los otros jugadores (Brown, 1951), la experiencia empírica sugiere que la adaptación es común en la teoría de juegos, pero solo funcionara mientras el juego o condiciones no cambien (Van Huyck, Battalio, & Rankin, 1997), y (c)evolución, corresponde a la mezcla de comportamientos y actuaciones de los jugadores, lo cual al igual que en la biología indica que aquellos jugadores que logren adaptarse y cambiar su comportamiento de una manera más óptima serán aquellos que sobrevivirán (Miconi, 2008). De aquí que no siempre saber jugar el juego consiste en obtener beneficios y retornos jugando de la manera tradicional, puesto muchas veces se puede ganar mayor beneficios cambiando la manera en la que jugamos, de aquí que no siempre es necesario seguir las reglas existentes en el juego o en la industria, puesto que si logramos introducir una nueva regla, probablemente logremos a su vez llegar a cambiar el juego, no obstante el cambiar el juego la mayoría de las veces es difícil puesto que nuestra mente nos juega trampas psicológicas (Brandenburger & Nalebuff, 2002), de aquí la necesidad de no caer en esto y tratar de lograr un pensamiento divergente al respecto.” (p.28)

Aprendizaje organizacional: La quinta disciplina

Senge (1990) sostiene que toda entidad representa en sí misma un sistema, es decir, en tanto se tenga el propósito que todo marche de la mejora manera; pero, hacer que, en efecto sea así, o sea, que funcione requiere que cada miembro de la organización y esta, en su conjunto desarrollen cinco disciplinas, de tal forma que entre ellas exista complementariedad e integralidad. Estas disciplinas son el pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos

mentales, la construcción de una visión compartida, el aprendizaje en equipo lo que deriva, en conjunto, en lo que denomina la quinta disciplina.

El pensamiento sistémico, es el que posee cada miembro de la entidad, pero sobre las acciones propias de la entidad, es decir, todos poseemos un amplio campo de conocimiento y especialización acerca de lo que se desarrolla, pero la puesta en práctica de manera organizada de aquello que se sabe corresponde la pensamiento sistémico, a cuanto lo hemos desarrollado y a la voluntad de compartir aptitudes y acciones que evidencian ese conocimiento en favor de la entidad, que lo muestren de manera organizada y coordinada.

El dominio personal, es el autoconocimiento de los que poseemos y en qué medida y cómo lo ponemos al servicio de la entidad, es decir, la gestión debe proveer todo lo necesario que permita al trabajador reflexionar sobre sus capacidades, y, sobre todo cómo planificar su trabajo para que sea provechos. Aquí también se observa el aspecto volitivo y la proclividad o necesidad que siente y tiene el trabajador por su perfeccionamiento continuo como elemento de poder para contribuir con el desarrollo institucional.

Los modelos mentales son esencia de la disciplina de trabajar mirando hacia adentro; aprendiendo a rememorar las imágenes internas del mundo, sacarlas al frente y analizarlas. Además, incluye la posibilidad de crear comunicaciones abiertas en las que aplique la indagación persuasiva, de modo que las personas se sientan capaces de expresar sus sentimientos e influir en el resto.

Construir visiones compartidas surgen bajo el concepto de que el liderazgo inspira a las organizaciones, siendo capar de compartir imágenes con el fin de crear. Es difícil encontrar alguna organización que haya crecido sin proponerse meta, respetar sus valores y que estas hayan sido compartidas. En las visiones

genuinas la gente aprende porque le nace y lo desea, no porque se les obliga. Practicar una visión compartida supone adquirir aptitudes que configuren el compromiso genuino de los trabajadores en lugar de solo acatar órdenes. Cuando esta disciplina llega a ser dominada, los lideres evitaran imponer sus visiones a pesar de que sean sinceras.

El aprendizaje en equipo es una disciplina que debe empezar por el dialogo, la capacidad de los miembros para tener un pensamiento conjunto, pudiendo identificar percepciones que no se pueden lograr de modo individual. Para ello es importante revalorar los principios y el dialogo, integrándolos a un contexto contemporáneo. Ser disciplinados respecto a la dialogo implica que hacer reconocimiento de los patrones de interacción que serán parte del aprendizaje en equipo, ya que al ser detectados y aflorados con creatividad aceleraran el aprendizaje, caso contrario atentaran contra este.

La quinta disciplina que considera vital que las cinco disciplinas se desarrollen como un conjunto. Es un reto grande ya que es complejo integrar nuevas herramientas de modo separado que junto, teniendo los beneficios iguales. Por esto pensar de manera sistémica es la quinta disciplina, en la que se integran otras para traducirse en teoría y práctica. Si se prescinde esta orientación sistémica, la motivación desaparece. A través del pensamiento sistémico se tiene la visión compartida de otras disciplinas afines, modelos mentales, todo esto debe realizarse en equipo, aunque también dará aprendizaje individual.

Aprender en equipo va a permitir que se desarrollen aptitudes que funcionaran solo en equipos, de modo que se obtenga una figura amplia que permita trascender perspectivas individuales.

CAPÍTULO III

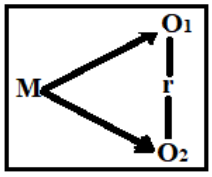
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio fue básico, ya que se aportó información nueva en función de los resultados obtenidos, de modo que se aproveche está en la mejora de los comportamientos de las variables estudiadas.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño planteado fue el no experimental, descriptivo correlacional transeccional; no experimental, porque se evitó la aplicación de estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; descriptivo, porque se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba, tanto unidimensionalmente como en vínculo; correlacional, porque se explicó el comportamiento de la variable aprendizaje organizacional en función del comportamiento de la variable gestión estratégica. El esquema fue el siguiente:



Dónde:

M= Muestra de estudio. O_1= Variable 1: Gestión estratégica.

r= Relación entre las variables. O_2= Variable 2: Aprendizaje organizacional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio se desarrolló con toda la población, y estuvo constituida por los 25 docentes del CETPRO Yarinacocha- Ucayali, quienes, absolutamente, participaron del recojo de datos; en consecuencia, no se aplicó técnica de muestreo alguno.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas	Instrumentos	Datos para observar
Encuesta	Dos cuestionarios.	Cómo se percibe las variables gestión estratégica y aprendizaje organizacional.

Los cuestionarios con que se midieron las variables fueron validados mediante juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo a partir de la aplicación del análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0,83 en el caso del cuestionario para recoger información sobre la variable gestión estratégica y 0,81, en el caso del cuestionario sobre aprendizaje organizacional, dando cuenta de la alta confiabilidad de los instrumentos.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Siguiendo el enfoque cuantitativo con se desarrolló esta investigación, se utilizó los siguientes estadígrafos:

Estadística descriptiva

- Base de datos de ambas variables
- Tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales, tanto unidimensionales como cruzadas, con sus respectivas figuras.

Estadística inferencial

- Prueba de normalidad Shapiro-Wilk, para determinar el tipo de distribución y elegir el estadístico de cálculo de correlaciones.
- Cálculo de correlaciones Rho de Spearman, según el resultado de la prueba de normalidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Gestión estratégica y dimensiones

	Gestión estratégica		Conducción institucional		Gestión de la información para la mejora continua		Convivencia y clima institucional	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Deficiente	6	24,0%	9	36,0%	10	40,0%	6	24,0%
Regular	19	76,0%	16	64,0%	15	60,0%	19	76,0%
Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%	25	100,0%	25	100,0%

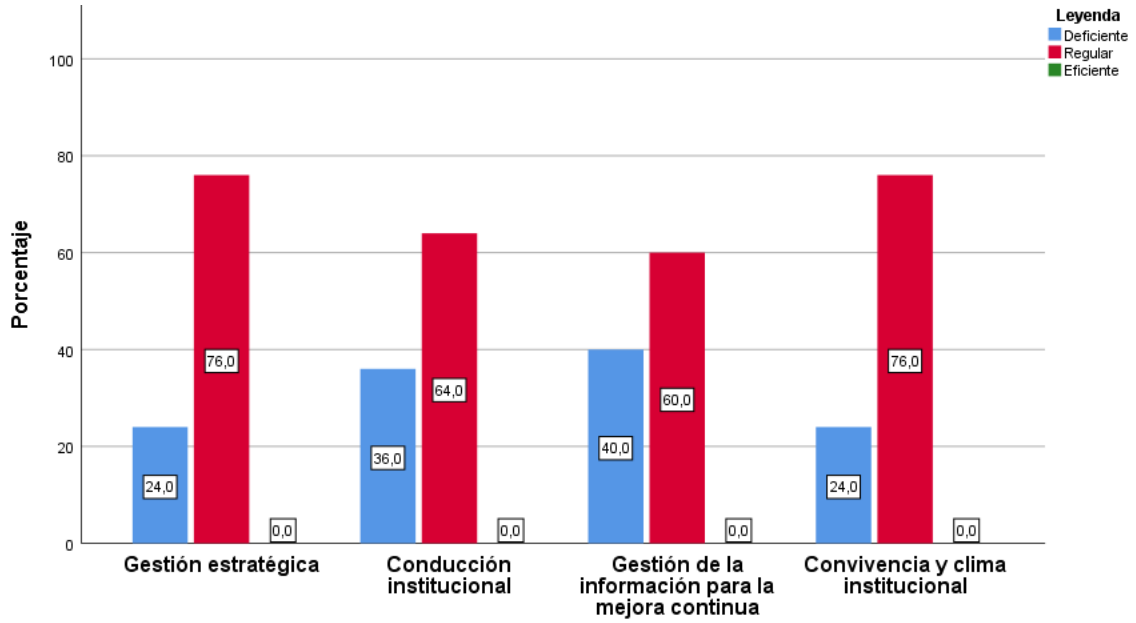


Figura 1. **Resultados de la variable Gestión estratégica y dimensiones**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Gestión estratégica, 76% la percibe como Regular y 24% como Deficiente; respecto a la dimensión Conducción institucional, 64% la percibe como Regular y 36% como Deficiente; en cuanto a la dimensión Gestión para información de la mejora continua, 60% la percibe como Regular y 40% como Deficiente; y respecto a la dimensión Convivencia y clima institucional, 76% la percibe como Regular y 24% como Deficiente, en la sede de estudio.

Tabla 2

Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Aprendizaje organizacional y dimensiones

	Aprendizaje organizacional		Aprendizaje continuo		Investigación y diálogo		Aprendizaje en equipo	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Bajo	3	12,0%	8	32,0%	7	28,0%	6	24,0%
Medio	21	84,0%	16	64,0%	17	68,0%	18	72,0%
Alto	1	4,0%	1	4,0%	1	4,0%	1	4,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%	25	100,0%	25	100,0%

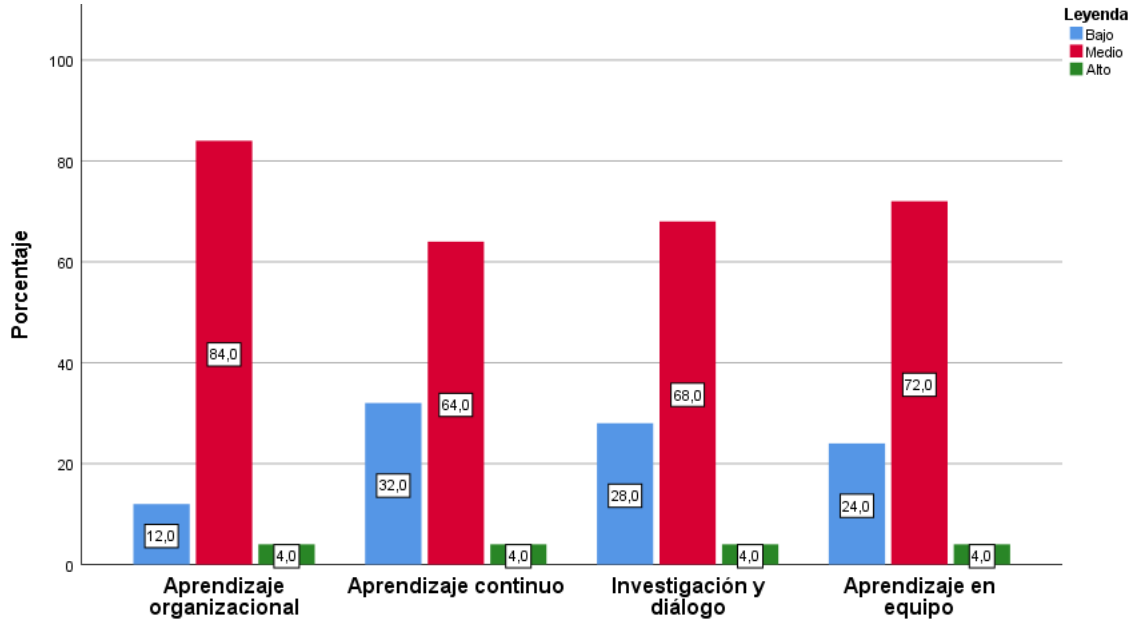


Figura 2. **Resultados de la variable Aprendizaje organizacional y dimensiones**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Aprendizaje organizacional, 84% se ubicó en el nivel Medio, 12% en el nivel Bajo y 4% en el nivel Alto; respecto a la dimensión Aprendizaje continuo, 64% se ubicó en el nivel Medio, 32% en el nivel Bajo y 4% en el nivel Alto; en cuanto a la dimensión Investigación y diálogo, 68% se ubicó en el nivel Medio, 28% en el nivel Bajo y 4% en el nivel Alto; y respecto a la dimensión Aprendizaje en equipo, 72% se ubicó en el nivel Medio, 24% en el nivel Bajo y 4% en el nivel Alto, en la sede de estudio.

Tabla 3

Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje organizacional

			Aprendizaje organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión estratégica	Deficiente	Recuento	3	3	0	6
		% del total	12,0%	12,0%	0,0%	24,0%
	Regular	Recuento	0	18	1	19
		% del total	0,0%	72,0%	4,0%	76,0%
Total		Recuento	3	21	1	25
		% del total	12,0%	84,0%	4,0%	100,0%

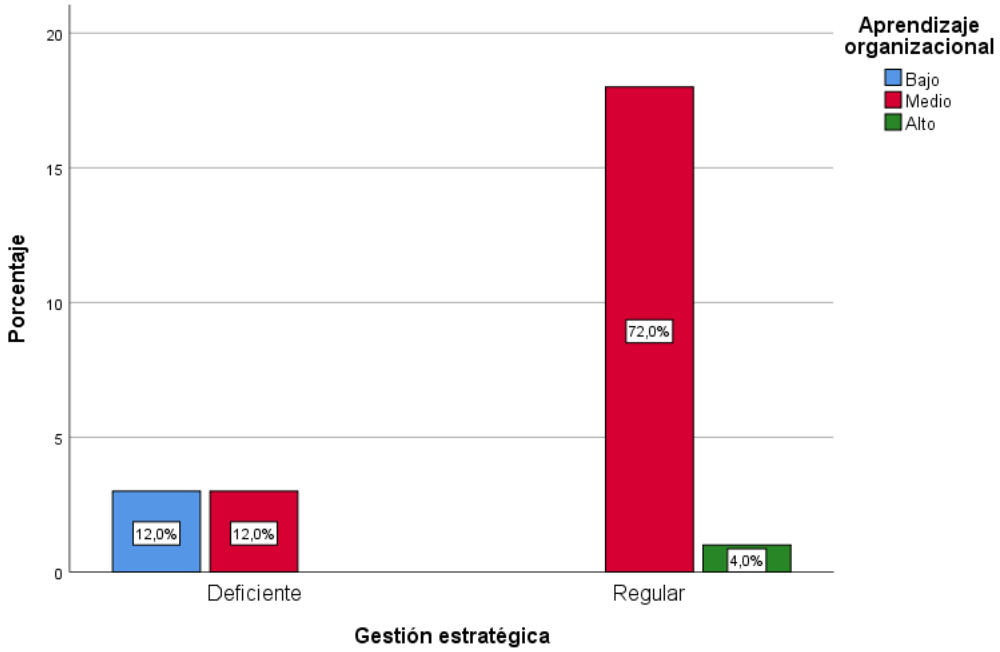


Figura 3. **Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje organizacional**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 72%, percibe la gestión estratégica como Regular, y a su vez, se ubican en el nivel Regular en cuanto a la variable aprendizaje organizacional; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

Tabla 4
Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje continuo

			Aprendizaje continuo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión estratégica	Deficiente	Recuento	4	2	0	6
		% del total	16,0%	8,0%	0,0%	24,0%
	Regular	Recuento	4	14	1	19
		% del total	16,0%	56,0%	4,0%	76,0%
Total		Recuento	8	16	1	25
		% del total	32,0%	64,0%	4,0%	100,0%

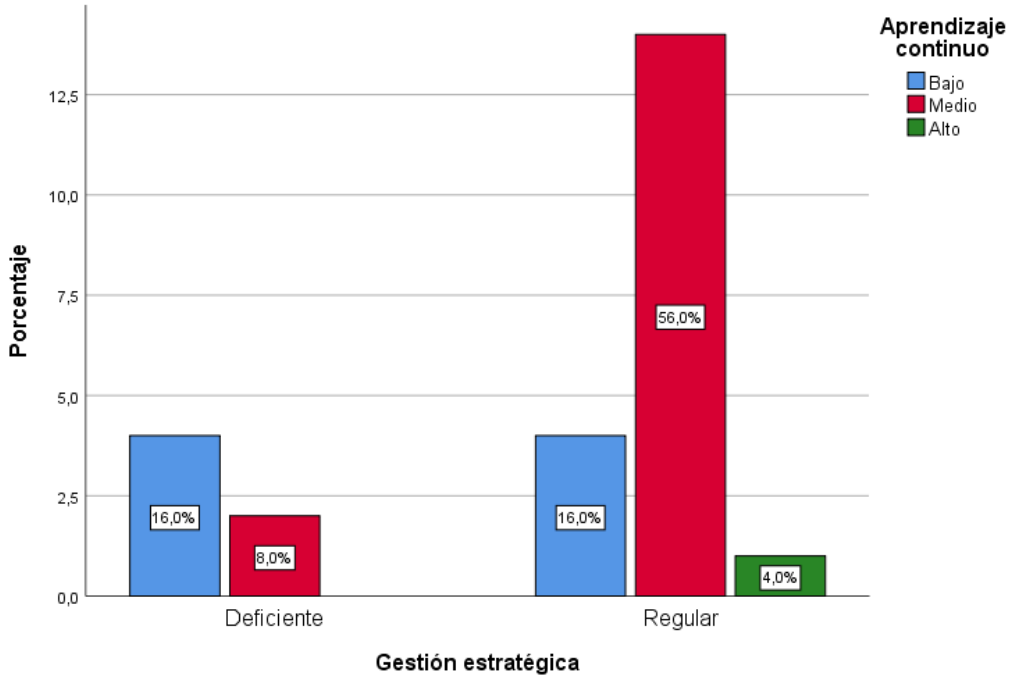


Figura 4. **Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje continuo**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 56%, percibe la gestión estratégica como Regular, y a su vez, se ubican en el nivel Regular en cuanto a la dimensión aprendizaje continuo; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

Tabla 5

Asociación entre Gestión estratégica e Investigación y diálogo

			Investigación y diálogo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión estratégica	Deficiente	Recuento	4	2	0	6
		% del total	16,0%	8,0%	0,0%	24,0%
	Regular	Recuento	3	15	1	19
		% del total	12,0%	60,0%	4,0%	76,0%
Total		Recuento	7	17	1	25
		% del total	28,0%	68,0%	4,0%	100,0%

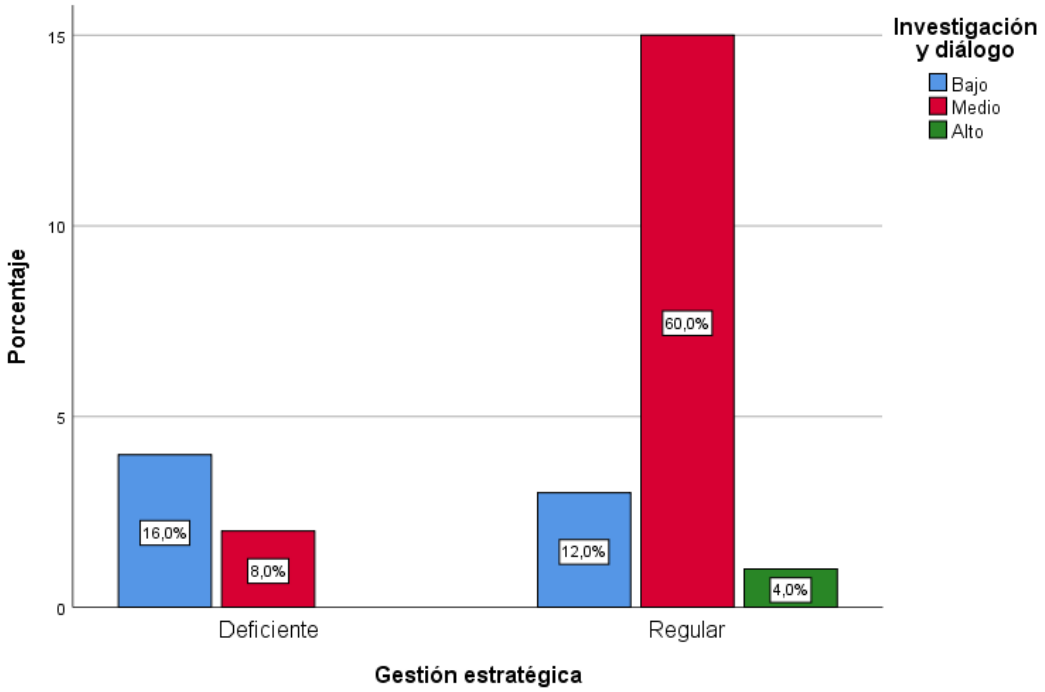


Figura 5. **Asociación entre Gestión estratégica e Investigación y diálogo**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60%, percibe la gestión estratégica como Regular, y a su vez, se ubican en el nivel Regular en cuanto a la dimensión investigación y diálogo; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

Tabla 6

Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje en equipo

			Aprendizaje en equipo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión estratégica	Deficiente	Recuento	4	1	1	6
		% del total	16,0%	4,0%	4,0%	24,0%
	Regular	Recuento	2	17	0	19
		% del total	8,0%	68,0%	0,0%	76,0%
Total		Recuento	6	18	1	25
		% del total	24,0%	72,0%	4,0%	100,0%

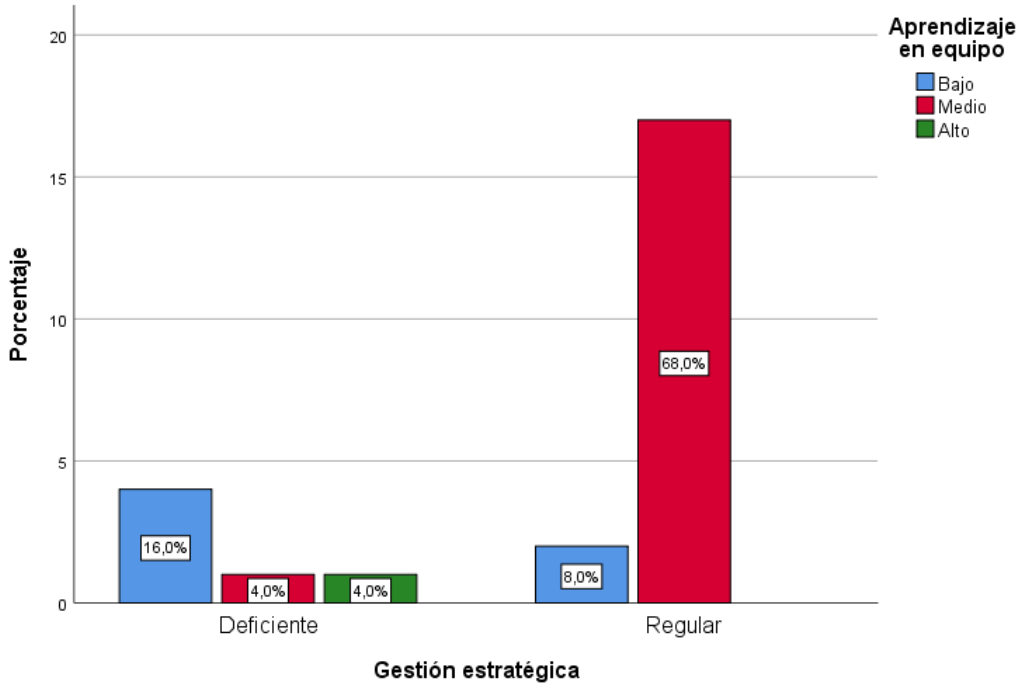


Figura 6. **Asociación entre Gestión estratégica y Aprendizaje en equipo**

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 68%, percibe la gestión estratégica como Regular, y a su vez, se ubican en el nivel Regular en cuanto a la dimensión aprendizaje en equipo; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- **Prueba de hipótesis general**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Gestión estratégica	,236	25	,001	,900	25	,019
[Val] Aprendizaje organizacional	,150	25	,150	,959	25	,394

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 8
Rho de Spearman: Hipótesis general

			[Val] Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	[Val] Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	25

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

5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.521 y el p-valor= 0.005 indican una correlación positiva media y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Gestión estratégica	,236	25	,001	,900	25	,019
[Val] Aprendizaje continuo	,161	25	,093	,966	25	,552

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 10
Rho de Spearman: Hipótesis específica 1

			[Val] Aprendizaje continuo
Rho de Spearman	[Val] Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	25

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

5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.569 y el p-valor= 0.002 indican una correlación positiva media y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 11
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Gestión estratégica	,236	25	,001	,900	25	,019
[Val] Investigación y diálogo	,167	25	,072	,964	25	,509

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 12
Rho de Spearman: Hipótesis específica 2

			[Val] Investigación y diálogo
Rho de Spearman	[Val] Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	,487*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.487 y el p-valor= 0.011 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Gestión estratégica	,236	25	,001	,900	25	,019
[Val] Aprendizaje en equipo	,204	25	,008	,925	25	,066

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación

de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 14
Rho de Spearman: Hipótesis específica 3

			[Val] Investigación y diálogo
Rho de Spearman	[Val] Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	,478*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.478 y el p-valor= 0.016 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al finalizar los resultados, podemos identificar que el desarrollo del presente trabajo de investigación se basa en entes de pedagogía, en poder identificar la repercusión de la manera de gestionar estratégicamente y el aprendizaje organizacional que genera, para así poder de manera subjetiva planear mejoras en las estrategias de ambas variables.

Por ello la orientación de López y Silva (2017), se pueden convertir en fuentes de recursos, pero a la vez, buscar entablar relaciones con nuevos actores sociales, es decir, quienes no se manifiestan respecto al planeamiento estratégico, tienen un entendimiento que identifica los realces y puntos de quiebre del docente; por otra parte, el identificar un fenómeno de estudio con múltiples situaciones de comprender incapacidades del aprendizaje realiza una organización automática, Lara (2017).

Los resultados de la presente investigación demuestran que existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, resultado apoyado el Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica (2011) quienes aluden la relación entre variables como desarrollo de procesos orientados a la finalidad institucional y de manera mayoritaria a los logros de aprendizaje, en este caso, encaminando a la entidad educativa, gestionando la información para una mejora estratégica y generando un clima positivo en la entidad institucional; sumado a ello, la obtención y creación de conocimientos conlleva a una aprehensión organizacional.

Para finalizar, el resultado del presente trabajo de investigación se fundamenta en la importancia de los métodos estratégicos para un aprendizaje, de esta manera se genera la práctica en la gestión estratégica por Nájera (2016) relacionada con Senge (1990) y el aprendizaje organizacional con la quinta disciplina, que dan como finalidad que mientras haya una visión de la entidad esta presenta aptitudes que funcionan con una organización general.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se arribaron a las siguientes conclusiones:

Primero. Respecto al objetivo general de investigación, se obtuvo que existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho=0.521 y el p-valor= 0.005 indican una correlación positiva media y altamente significativa.

Segundo. Respecto al primer objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho=0.569 y el p-valor= 0.002 indican una correlación positiva baja y altamente significativa.

Tercero. Respecto al segundo objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho=0.487 y el p-valor= 0.011 indican una correlación positiva media y significativa.

Cuarto. Respecto al tercer objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho=0.478 y el p-valor= 0.016 indican una correlación positiva alta y significativa.

SUGERENCIAS

Primero. De acuerdo con los resultados, a los coordinadores del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, velar por la conformación idónea de los métodos de trabajo del personal docente, pues, como se observa en las conclusiones de esta investigación, tienen carencias.

Segundo. También, a las autoridades del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019, trabajar con una percepción de transparencia desarrollada en cada clase, considerando que este factor se relaciona comprensión que se desarrollen las metas institucionales.

Tercero. Finalmente, a los docentes, enfatizar la gestión, organización y aprendizaje, ya que como se observó en los resultados tiene una fuerte relación cuando las variables estudiadas trabajan de la mano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM%20CE-Dg%203309%20A1%20-%20Ambrosio%20Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, D. (2004). Estado del arte en aprendizaje organizacional a partir de las investigaciones realizadas en facultades de Psicología, Ingeniería industrial y Administración de empresas en Bogotá entre los años 1992 y 2002. En *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 23-33, Universidad Católica de Colombia-Bogotá, Colombia. https://www.redalyc.org/pdf/798/79801103.pdf

Guerrero, H. & Vélez, W. (2013). *Propuesta de un modelo de gestión estratégica e indicadores para la mediana empresa de Guayaquil. Caso OMACONSA S.A.* Tesis de maestría. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5406/1/UPS-GT000506.pdf

Instituto peruano de la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de centros de educación técnico productiva. Instituto peruano de la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica*. Perú: IPEBA.

Lara, L. (2017). *Aprendizaje organizacional, estudio de caso. Aprendizaje organizacional en una organización pública de Colombia*. Tesis de

maestría. Instituto Superior de Educación y Ciencias, Portugal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21886/1/PFM%20Aprendizaje%20organizacional%20novo.pdf

López, F. & Silva, J. (2017). *Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONGD DESCO*. Tesis de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Lozano, P. (2013) *Gestión estratégica universitaria para mejorar el posicionamiento del contador público del centro del Perú*. Tesis de doctorado. Universidad San Martín de Porres, Perú.

Martínez-Chairez, G., Guevara–Araiza, A. y Valles–Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6): 123-134. https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf

Mayorca, E. (2013). *Aprendizaje organizacional como factor de cambio*. Tesis de maestría. Universidad de Cartagena, Colombia.

Nájera, S. (2016). Teoría de juegos y gestión estratégica. *INNOVA Research Journal*, 1(1): 25-33. https://doi.org/10.33890/innova.v1.n1.2016.5

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019). Las nuevas formas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. EOSS (1). https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-16-Nuevasformasdetrabajov1.pdf

Quispe, E. & Vigo, S. (2017) La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2): 407–422. https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14050

Romero, O. (2016). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso:*

Universidad Técnica de Machala. Tesis de doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Romero, R. (2013). *Modelo de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado Lara*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Rowe, W. (2001). Creating wealth in organizations: The role of estrategic leadership. *The Academy of Management Executive*, 15 (1), 81-94. https://www.researchgate.net/publication/239487590_Creating_wealth_in_organizations_The_role_of_strategic_leadership

Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Barcelona: Editorial Granica.

Sistema Nacional de Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de educación básica*. Perú: SINEACE. https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/Resolución-N°-242-2016-SINEACE-CDAH-P-Se-aprueba-el-Modelo-de-Acreditación-para-instituciones-de-Educación-Básica-resolución-anexo.pdf

Soto, R. (2017). *El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior*. Tesis de maestría. Tecnológico de Monterrey, México.

Torres, A. (2007). *Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento*. Colombia: Universidad Manuela Beltrán. http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/104/21000/ET21000/pdf/parte_1.pdf

Watkins, K. y Marsick, V. (1993). *Sculpting the learning organizativo: The art and science of systematic change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Watkins, K. y Marsick, V. (1996). *In Action: Creating the Learning Organization*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión estratégica

Estimado informante: El presente es un cuestionario cuyo objetivo es recolectar información acerca de su percepción sobre la gestión estratégica en la entidad donde labora. Es anónimo; escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente. Muchas gracias.

Leyenda:

En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo
1	***2***	***3***

Nº	Reactivos	1	2	3
Conducción institucional				
1	El PEI es pertinente, pues responde a los enfoques transversales de currículo vigente aplicado a los CETPROs.			
2	El PEI orienta el quehacer institucional en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo integral de los estudiantes.			
3	Los currículos institucionales son coherentes con el PEI, diversificándolo y considerando las expectativas de alta formación de los estudiantes.			
4	Los currículos garantizan la formación integral del estudiante como emprendedor, especialista productivo y persona.			
5	Los directivos ejercen liderazgo pedagógico colaborativo manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los estudiantes.			
6	Los directivos convocan al personal para la solución de problemas y toma de decisiones institucionales.			
Gestión de la información para la mejora continua				
7	La institución educativa gestiona información sobre la organización y desempeño institucional para planificar, implementar y evaluar mejoras que impacten en el desarrollo integral, el logro de los aprendizajes y los objetivos institucionales			
8	La institución educativa socializa oportunamente información sobre compromisos con otras entidades, el órgano intermedio o el Ministerio de Educación (concursos, reuniones, talleres, pasantías, etc.).			
9	La institución educativa propicia el perfeccionamiento de los docentes a través de la organización o comunicación de eventos para tal efecto.			
10	La institución educativa comunica la existencia y provee los recursos necesarios (herramientas, equipos, mobiliario, reactivos, etc.) para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.			
11	La Institución educativa coordina con los docentes actividades de comunicación de los procesos educativos con la comunidad donde se ubica.			
12	La Institución educativa coordina con los docentes actividades de comunicación de los procesos educativos con el empresariado del lugar donde se ubica.			

Convivencia y clima institucional				
13	El clima institucional es acogedor, porque hay buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.			
14	El clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales, porque permite una alturada comunicación productiva.			
15	El clima institucional contribuye con la prevención de situaciones de violencia que afecten la integridad física y estabilidad emocional de los estudiantes.			
16	El clima institucional es acogedor, porque refleja empatía en la comunicación entre los docentes y entre docentes y estudiantes.			
17	El clima institucional es acogedor, porque todos los integrantes de la institución se comunican asertivamente.			
18	El clima institucional contribuye al logro de relaciones productivas entre todos los integrantes de la Institución.			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario para conocer su percepción sobre el aprendizaje organizacional

Estimado informante: El presente es un cuestionario cuyo objetivo es recolectar información acerca de su percepción del aprendizaje organizacional en la entidad donde labora. Es anónimo; escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente. Muchas gracias.

Leyenda:

En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo
1	***2***	***3***

Nº	Reactivos	1	2	3
Aprendizaje continuo				
1	Cada experiencia de trabajo es asumida como un aprendizaje en la institución.			
2	La capacitación constante es una cualidad cultural en la entidad.			
3	Es evidente el buen uso de tecnología en cada trabajador.			
4	Es evidente el cultivo del autoaprendizaje en cada trabajador.			
5	Se generan oportunidades de aprendizaje en la Institución			
6	Se aprovechan oportunidades de aprendizaje en la institución o fuera de ella.			
Investigación y dialogo				
7	Las actividades de reflexión sobre la problemática e intereses institucionales son una constante.			
8	La solución de problemas es participativa y ecuánime.			
9	Se motiva y desarrolla la innovación como cultura, en la Institución.			
10	Se socializan las experiencias, innovaciones y logro de aprendizaje entre los trabajadores.			
11	El clima académico es prolífico a la par que prudente.			
12	El diálogo asertivo forma parte de la cultura institucional.			
Aprendizaje en equipo				
13	Los miembros del programa tienen la habilidad para trabajar en equipo			
14	Los miembros del programa tienen la capacidad para conformar equipos			
15	En el programa el trabajo en equipo estimula a los miembros a participar activamente			
16	Los integrantes intercambian experiencias			
17	Los miembros del programa adquieren nuevos conocimientos			
18	El grupo desarrolla participaciones con eficacia			

ANEXO 2. BASE DE DATOS

ID	D1		D2		D3		V1		D1		D2		D3		V2	
	ST	N	ST	N	ST	N	T	N	ST	N	ST	N	ST	N	T	N
1	10	1	11	2	12	2	33	2	13	2	14	2	12	2	39	2
2	12	2	12	2	12	2	36	2	13	2	12	2	13	2	38	2
3	11	2	12	2	12	2	35	2	12	2	11	2	12	2	35	2
4	11	2	12	2	12	2	35	2	11	2	12	2	11	2	34	2
5	9	1	9	1	10	1	28	1	9	1	9	1	7	1	25	1
6	7	1	10	1	9	1	26	1	7	1	8	1	8	1	23	1
7	11	2	13	2	11	2	35	2	12	2	13	2	11	2	36	2
8	13	2	11	2	11	2	35	2	12	2	11	2	12	2	35	2
9	11	2	12	2	12	2	35	2	13	2	11	2	9	1	33	2
10	8	1	9	1	9	1	26	1	10	1	12	2	10	1	32	2
11	12	2	10	1	13	2	35	2	14	2	10	1	12	2	36	2
12	10	1	13	2	11	2	34	2	10	1	13	2	11	2	34	2
13	11	2	10	1	14	2	35	2	12	2	13	2	13	2	38	2
14	8	1	10	1	11	2	29	1	12	2	13	2	15	3	40	2
15	10	1	11	2	13	2	34	2	13	2	11	2	12	2	36	2
16	13	2	13	2	11	2	37	2	8	1	11	2	12	2	31	2
17	12	2	11	2	12	2	35	2	12	2	10	1	11	2	33	2
18	12	2	12	2	8	1	32	2	9	1	11	2	11	2	31	2
19	12	2	9	1	12	2	33	2	11	2	9	1	11	2	31	2
20	12	2	12	2	9	1	33	2	11	2	12	2	12	2	35	2
21	10	1	8	1	11	2	29	1	11	2	10	1	12	2	33	2
22	11	2	11	2	11	2	33	2	12	2	11	2	10	1	33	2
23	12	2	10	1	11	2	33	2	10	1	11	2	12	2	33	2
24	7	1	9	1	7	1	23	1	9	1	9	1	9	1	27	1
25	14	2	14	2	14	2	42	2	16	3	15	3	13	2	44	3

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
General ¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019? **Específicos** ¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019? ¿Qué relación entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019? ¿Qué relación entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019?	**General** Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. **Específicos** Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. Determinar la relación entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. Determinar la relación entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.	**General** Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. **Específicas** Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje continuo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. Existe relación significativa entre gestión estratégica y la investigación y diálogo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019. Existe relación significativa entre gestión estratégica y aprendizaje en equipo en la percepción de los docentes del Centro de Educación Técnico-Productivo Yarinacocha-Ucayali, 2019.	**Variable 1:** Gestión estratégica **Dimensiones:** Conducción Institucional. Gestión de la información para la mejora continua. Convivencia y clima institucional. **Variable 2:** Aprendizaje organizacional **Dimensiones:** Aprendizaje continuo. Investigación y dialogo. Aprendizaje en equipo.	**Tipo** No experimental **Diseño** Correlacional **Población muestral** 25 docentes del CETPRO Yarinacocha- Ucayali. **Técnicas e instrumentos** Encuesta: Cuestionario **Procesamiento** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales Tablas de distribución de frecuencias bidimensionales Cálculo de la relación: r de Pearson y Rho Spearman