



Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Educación

LICENCIAMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DESDE
LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis presentada por:

IRIS SANTA ESPINOZA FRANCIA

Cód. ORCID 0009-0008-4582-0893

AURELIO PAUL SAUCEDO SOTOMAYOR

Cód. ORCID 0009-0008-1447-9290

Para obtener el Grado Académico de
MAESTRA Y MAESTRO EN EDUCACIÓN
con mención en Autoevaluación, Acreditación y Certificación
Profesional

Línea de investigación: Calidad de la Educación

Asesor:

Carlos Armando Bancayán Oré
Cód. ORCID: 0000-0003-1970-0288

Lima - Perú

2023

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

IRIS SANTA ESPINOZA FRANCIA

AURELIO PAUL SAUCEDO SOTOMAYOR

Carlos Armando Bancayán Oré

Asesor: Nombre(s) y Apellidos

Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón

Presidente del Jurado: Nombre(s) y Apellidos

Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Miembro de Jurado 1: Nombre(s) y Apellidos

Mariela Victoria Mendoza Carrasco

Miembro de Jurado 2: Nombre(s) y Apellidos

Dra. Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón
Directora de la Escuela de Posgrado

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Escuela de Posgrado:	Escuela de Posgrado		
Programa Académico:	Maestría en Educación		
Dependencia a la que pertenece el docente asesor:	Departamento de Ciencias de la Educación		
Docente asesor que verifica la originalidad:	CARLOS ARMANDO BANCAYÁN ORÉ		
ORCID:	0000-0003-1970-0288		
Título del documento:	LICENCIAMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR		
Autora(s) del documento:	IRIS SANTA ESPINOZA FRANCIA AURELIO PAUL SAUCEDO SOTOMAYOR		
Mecanismo utilizado para detección de originalidad:	Software Turnitin		
Nº de trabajo en Turnitin: (10 dígitos)	2079372933		
Porcentaje de <u>similitud</u> detectado:	índice de similitud de 15%		
Fuentes originales de las similitudes detectadas:	Fuentes de internet =	15%	
	Publicaciones =	3%	
	Trabajos del estudiante =	5 %	
(imagen del % similitud y fuentes detectadas)			
<p>VEIFICACION SIMILITUD</p> <hr/> <p style="color: red; font-size: small;">INFORME DE ORIGINALIDAD</p> <hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: 2em; color: red;">15</p> <p style="font-size: 1.5em;">%</p> <p style="font-size: small;">INDICE DE SIMILITUD</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: 2em;">15</p> <p style="font-size: 1.5em;">%</p> <p style="font-size: small;">FUENTES DE INTERNET</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: 2em;">3</p> <p style="font-size: 1.5em;">%</p> <p style="font-size: small;">PUBLICACIONES</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: 2em;">5</p> <p style="font-size: 1.5em;">%</p> <p style="font-size: small;">TRABAJOS DEL ESTUDIANTE</p> </div> </div> <hr/> <p style="color: red; font-size: small;">FUENTES PRIMARIAS</p> <hr/>			
<p>El docente asesor declara ha revisado el informe de similitud y expresa que el porcentaje señalado cumple con las “Normas Internas de Investigación e Innovación” establecidas por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.</p>			
Fecha de aplicación en Turnitin: (dd-mm-aaaa)	29.04.2023		

RESUMEN

El principal objetivo de la investigación fue encontrar la correlación entre el licenciamiento de un instituto de educación superior (IES) en Lima Metropolitana y la percepción sobre el aprendizaje organizacional, que tienen los docentes. Investigación básica y descriptivo, exploratorio y correlacional. Diseño transversal, no experimental y correlacional. Muestreo aleatorio simple, muestra de 97 docentes. El instrumento usado fue un cuestionario sobre licenciamiento y el aprendizaje organizacional con escala de Likert, previamente evaluado a juicio de expertos alcanzando confiabilidad y validez. El resultado demostró que, a medida que se incrementa la percepción de los docentes sobre el licenciamiento, aumenta la percepción sobre el aprendizaje organizacional.

Palabras clave: aprendizaje organizacional y licenciamiento

ABSTRACT

The main objective of the research was to find the correlation between the licensing of a higher education institute (IES) in Metropolitan Lima and the perception of organizational learning that teachers have. Basic and descriptive, exploratory and correlational research. Cross-sectional, non-experimental and correlational design. Simple random sampling, sample of 97 teachers. The instrument used was a questionnaire on licensing and organizational learning with a Likert scale, previously evaluated in the opinion of experts, reaching reliability and validity. The result showed that, as teachers' perception of licensing increases, the perception of organizational learning increases.

Keywords: organizational learning and licensing

RECONOCIMIENTO

A Teodora y a Julián mis amados padres, a Johnny mi compañero de vida, a Sebastian y Luciana mis hijos, y a todos mis seres queridos, por su gran amor incondicional, gracias a ellos puedo lograr mis objetivos.

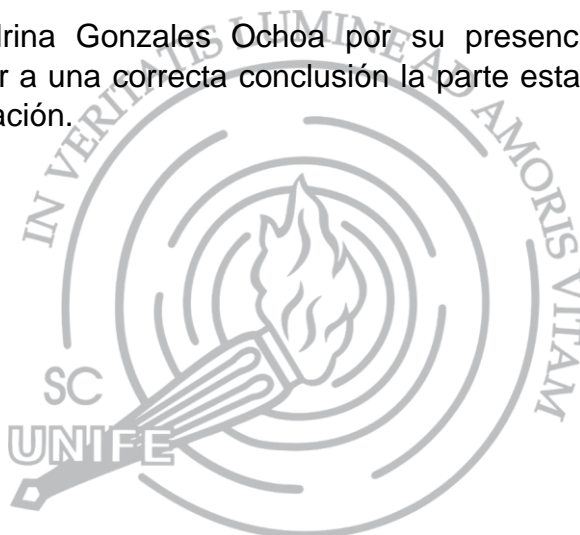
Iris Santa Espinoza Francia

A mi mamá Juana Sotomayor Moran de Saucedo y a mi hermana Magaly Saucedo Sotomayor de García, los ángeles existen... son las manos de Dios y agradecer muy especialmente mi profesora Patricia Stuart Alvarado ya que gracias a ella se dio la idea de estudiar esta maestría en educación.

Aurelio Paul Saucedo Sotomayor

Al Dr. Carlos Bancayán Oré por sus consejos en la realización de la presente tesis.

A la Dra. Alejandrina Gonzales Ochoa por su presencia constante en la elaboración y llevar a una correcta conclusión la parte estadística del presente trabajo de investigación.



ÍNDICE

	Página
RESUMEN/ABSTRACT.....	4
RECONOCIMIENTO.....	5
ÍNDICE.....	6
LISTA DE TABLAS.....	9
LISTA DE FIGURAS.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.1.1 Problema general.....	20
1.1.2 Problemas específicos.....	21
1.2 Justificación de la investigación.....	22
1.2.1 Justificación teórica.....	22
1.2.2 Justificación metodológica.....	22
1.2.3 Justificación práctica.....	23
1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación.....	23
1.4 Objetivos de la investigación.....	24
1.4.1 Objetivo general.....	24
1.4.2 Objetivos específicos.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la investigación.....	26
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	30
2.2 Bases teóricas.....	32

	Página
2.2.1 Concepto del licenciamiento.....	34
2.2.2 Marco legal del licenciamiento.....	34
2.2.3 Referente teórico del modelo de licenciamiento en el Perú...	35
2.2.4 Modelo de licenciamiento MINEDU.....	36
2.2.5 Las CBC del Modelo de MINEDU (2019).....	36
2.2.6 Componentes, Indicadores y Medios de Verificación del Licenciamiento.....	37
2.2.7 Concepto Aprendizaje Organizacional (AO).....	40
2.2.8 Teoría sobre el Aprendizaje Organizacional.....	40
2.2.9 Modelos de Aprendizaje Organizacional (AO).....	41
2.2.9.1 Modelo de AO propuesto por Nonaka y colaboradores.....	41
2.2.9.2 Modelo de AO propuesto por Daniel Kim.....	44
2.2.9.3 Modelo de Crossan, Lane y White: Modelo de las 4i.....	46
2.2.9.4 Modelo del AO propuesto por Angyris y Shön.....	48
2.2.9.5 Modelo del AO propuesto por Garzón y Fisher.....	48
2.2.9.6 Modelo de Yeung, Ulrich, Nason y Glinow.....	50
2.3 Definición de términos.....	50
2.4 Hipótesis.....	52
2.4.1 Hipótesis general.....	52
2.4.2 Hipótesis específicas.....	52
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	54
3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación.....	54
3.2 Participantes.....	55
3.2.1 Población.....	55

	Página
3.2.2 Muestra.....	55
3.2.2.1 Inclusión de la muestra.....	55
3.2.2.2 Exclusión de la muestra.....	55
3.3 Variables de investigación.....	56
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
3.4.1 Procedimiento para recolección de datos.....	59
3.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	59
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	61
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	63
4.1 Resultados descriptivos.....	63
4.2 Resultados de la contrastación de hipótesis.....	66
4.3 Resultados complementarios.....	75
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
6.1 Conclusiones.....	87
6.2 Recomendaciones.....	87
REFERENCIAS.....	90
APÉNDICES.....	95
APÉNDICE A: Validez del instrumento Licenciamiento.....	96
APÉNDICE B: Confiabilidad del cuestionario: Licenciamiento.....	99
APÉNDICE C: Matriz de Consistencia.....	103
APÉNDICE D: Formato de carta solicitando juicio de expertos.....	108
APÉNDICE E: Declaración Jurada de Documentos de tesis.....	109
APÉNDICE F: Autorización de la Institución para el estudio.....	111

LISTA DE TABLAS

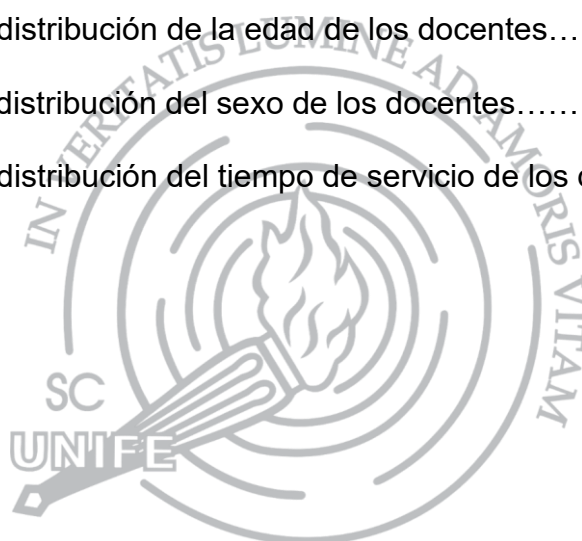
Tabla	Página
1. Matriz de CBC.....	38
2. Modelos relevantes en el estudio del AO.....	41
3. Matriz de Operacionalización de Variables.....	58
4. Escala de Valoración.....	61
5. Distribución de la edad de los docentes.....	63
6. Distribución del sexo de los docentes.....	64
7. Distribución del tiempo de servicio de los docentes.....	65
8. Relación entre licenciamiento y AO en el docente de un IES.....	66
9. Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.....	67
10. Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES.....	68
11. Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.....	69
12. Relación entre la gestión académica del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.....	70
13. Relación entre la gestión académica del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES.....	71
14. Relación entre la gestión académica del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.....	72
15. Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.....	73
16. Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES.....	74
17. Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.....	75
18. Matriz de correlaciones de los factores del cuestionario Licenciamiento.....	97
19. Matriz de correlaciones de los factores del cuestionario Aprendizaje Organizacional.....	98
20. Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Gestión Institucional.....	99
21. Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Gestión Académica.....	99

Tabla	Página
22. Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Disponibilidad de Personal Docente	100
23. Análisis generalizado de confiabilidad del cuestionario Licenciamiento.....	100
24. Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Cultura.....	101
25. Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Fuentes.....	101
26. Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Condiciones.....	102
27. Análisis generalizado de confiabilidad del cuestionario AO.....	102



LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
1. Ciclo Deming	36
2. Modelo de aprendizaje organizacional propuesto por Argyris.....	41
3. Modelo de aprendizaje individual. AODI. Individual Mental Model (IMM).....	45
4. Modelo de AO ciclos completos e incompletos por Kim.....	45
5. Modelo de Crossan y colaboradores.....	47
6. Modelo de AO.....	49
7. Diseño de investigación no experimental, correlacional.....	54
8. Gráfico de la distribución de la edad de los docentes.....	64
9. Gráfico de la distribución del sexo de los docentes.....	65
10. Gráfico de la distribución del tiempo de servicio de los docentes...	66



INTRODUCCIÓN

El licenciamiento de instituciones educativas de formación superior está fundamentado en una política que busca asegurar los estándares calidad en la formación superior universitaria, que lo presenta como un pilar que garantiza las condiciones básicas de calidad (CBC). Teniendo claro el requerimiento del licenciamiento de los institutos, se despertó un interés por identificar si existe relación entre este proceso y la percepción sobre el aprendizaje organizacional docente.

Se consideró como objetivo general determinar la relación que existe entre el licenciamiento de un instituto de educación superior y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tiene los docentes; y adicionalmente se establecieron (9) objetivos específicos.

En el capítulo 2 Marco Teórico, se encuentran ocho (8) antecedentes nacionales con cinco (5) antecedentes internacionales.

En el capítulo 3 Método, se detalla los participantes, el tipo, el nivel y diseño, las variables: Licenciamiento y Aprendizaje Organizacional, técnicas de recolección y procesamientos de datos, instrumentos y análisis de datos.

En el capítulo 4 Resultados, encontramos resultados descriptivos proporcionado por el instrumento aplicado, resultados contrastados con la hipótesis, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas y adicionalmente los resultados complementarios.

En el capítulo 5 Discusión de Resultados, contrastación de los resultados de la investigación realizada, con los antecedentes nacionales e internacionales que guardan relación con las variables investigadas.

Finalmente, en el capítulo 6 Conclusiones y Recomendaciones, se desprenden de trabajar con el objetivo general, como con los objetivos específicos.



CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el presente acápite se observa la situación problemática en la que se sustenta el estudio y justifica el aporte en el campo educativo. Así mismo, delimita la investigación y establece sus objetivos.

1.1. Planteamiento del problema

La globalización es un fenómeno mundial que impacta en la economía, cultura y por supuesto en la educación. En los países de la Alianza del Pacífico conformada por: Perú, Colombia, México y Chile existen mecanismos como la acreditación y el licenciamiento que influyen en la práctica docente y administrativa para mejorar la calidad de la educación superior. En el Perú se ha incrementado la oferta y demanda educativa, siendo la de mayor demanda la educación superior. El mercado laboral requiere que las organizaciones de educación superior formen profesionales con perfiles técnicos para que sean capaces de manejar los cambios tecnológicos y herramientas innovadoras; y para atender este pedido se requieren profesionales formadores, capacitados y preparados para asegurar la calidad de la educación. Considerando que el docente es uno de los principales actores del proceso educativo, este estudio considera la variable aprendizaje organizacional desde su percepción.

Diversos estudios en la actualidad Garzón y Fisher (2020); Nonaka y Takeuchi (1999), entre otros, ponen de relieve el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas definido como la posibilidad de los actores involucrados en generar, nuevo conocimiento a partir de las experiencias vividas en el entorno educativo, e ir mejorando permanentemente, lo que favorece al proceso de licenciamiento. Con esta investigación nos centraremos en el

aprendizaje organizacional en los docentes, quienes en la formación superior tienen participación trascendental en el logro de la calidad de la enseñanza en institutos a nivel internacional, como nacional, pues son actores activos en lograr los estándares de calidad como del logro del licenciamiento de las instituciones. Sobre el aprendizaje organizacional en docentes, Roldán y Sánchez refieren que:

Respecto a la generación de procesos de innovación educativa se evidencia que el aprendizaje organizacional favorece estratégicamente a la mejora de los docentes en un contexto de constante cambio y adaptación especialmente vinculado con el uso de las TIC para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Roldán y Sánchez, 2022, p. 10).

La institución educativa debe valorar el aprendizaje organizacional como una herramienta vital para el éxito académico. Los docentes son piezas fundamentales en este proceso, pues sus acciones en las aulas impactan directamente en la calidad de la educación. Para que la institución alcance una cultura de mejora continua, los docentes deben ser capaces de autoevaluarse y trabajar en equipo para implementar cambios efectivos. Trabajar en equipo resulta clave ya que, aunque se llegue a un aprendizaje individual eso no se va a traducir necesariamente en un aprendizaje organizacional. Fomentar una cultura colaborativa y de experimentación en el aula es clave para que los docentes se sientan cómodos tomando riesgos y probando nuevas estrategias pedagógicas, logrando así mejorar el aprendizaje de los estudiantes. El aprendizaje organizacional es una competencia fundamental que debe ser cultivada en los docentes para lograr una educación de calidad y efectiva en la institución.

El aprendizaje como proceso de construcción del nuevo conocimiento se hace relevante en la actualidad. En ese sentido la UNESCO (2021) en el estudio

sobre la situación de la docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) en Venezuela, Bolivia, Ecuador y Colombia, plantea en sus conclusiones y recomendaciones la necesidad de “promover espacios participativos para recuperar y sistematizar los aprendizajes de las buenas prácticas de formación y práctica docente en EFTP” (UNESCO, 2021, p. 125), esto en la realidad es una práctica poco desarrollada en el ámbito educativo.

Las políticas económicas, culturales, y sociales de cada país generan constantes cambios en las instituciones, motivo por el cual no pueden seguir trabajando de la misma forma. El conocimiento es una ventaja competitiva y administrarlo permitirá tener modelos, sistemas y herramientas que brinden su apoyo en el aprendizaje dentro de la institución. Las instituciones necesitan de un aprendizaje organizacional, grupal e individual que les permita verificar la importancia del capital humano en los procesos y desarrollar sus actividades con eficacia y eficiencia. En las empresas se establecen las metodologías y la cultura para que las experiencias individuales y el aprendizaje se transformen en conocimientos de la organización.

El aprendizaje organizacional en docentes al ser protagonistas, pueden optimizar el proceso de licenciamiento, logrando que este sea de una mayor significancia para la institución como para el ente regulador, ya que al tener presente un aprendizaje organizacional logrado con una calidad optima los resultados del licenciamiento van a ser mucho más significativos.

En la educación superior de Chile, el Consejo Nacional de Educación (CNED) es responsable de administrar el sistema de licenciamiento de nuevas IES privadas. Este proceso obligatorio y no permanente considera tres etapas: aprobación del proyecto institucional, desarrollo del mismo y su certificación de

la autonomía de la institución. Existen criterios específicos establecidos por el CNED para evaluar a los institutos profesionales y con la finalidad de verificar el proyecto institucional, realiza visitas de evaluadores externos. El periodo de licenciamiento es de seis años desde que inicia sus actividades académicas. Para el proceso de admisión 2023 se cuentan con 46 instituciones de educación superior técnico profesional que contemplan 6074 carreras.

En nuestro país el licenciamiento en los IES y Escuelas Educación Superior (EES), se rigen por la Ley 30512 (2016) que indica en sus artículos 24 y 25 que el Ministerio de Educación (MINEDU) es quien establece y otorga las condiciones básicas, además brinda la autorización para su funcionamiento, el cual se obtiene mediante el proceso de verificación del cumplimiento de las CBC, permitiéndoles proveer servicio de educación superior. El reglamento de la Ley N°30512 publicada en el 2017 establece en el Título III, Capítulo II en los artículos 56 al 65 el proceso de licenciamiento de los IES y EES referidos a disposiciones generales, CBC y requisitos.

Ese mismo año el MINEDU presenta la normativa técnica de las CBC para el proceso de licenciamiento, la misma que muestra los indicadores, medios de verificación, componentes y consideraciones que ayudan a cotejar que los IES cumplen con las CBC, incluye como anexo el cronograma para el licenciamiento como IES hasta el 01-julio-2024 que considera a 800 IES, que fueron autorizados antes de la Ley N°30512. Hasta agosto del 2021 son noventa y tres (93) los IES licenciados en 14 departamentos (MINEDU,2021).

Después de más de dos años de haber estado paralizado el proceso de licenciamiento de los institutos, en el mes de setiembre del presente año se ha reactivado dicho proceso en el que aproximadamente 800 institutos privados

(alrededor de 430 mil alumnos) deberán cumplir las exigencias del modelo de licenciamiento. La situación era que los 93 institutos licenciados estaban impedidos de solicitar la ampliación de la licencia para aperturar nuevas sedes, carreras y filiales; modificar la modalidad de dictado y actualizar los cursos; además que la supervisión de las condiciones actuales estaba paralizada. (Contreras, 2022).

El presente trabajo tributa a la línea de investigación Calidad de la Educación por los siguientes motivos: Investiga el modelo educativo de calidad a través de las CBC establecidas por el MINEDU para otorgar el licenciamiento, con la finalidad de que funcionen las IES en nuestro país y lo relaciona con el proceso de Aprendizaje Organizacional de los docentes de la institución. La Calidad de la Educación en los IES implica buscar la mejora continua de sus procesos, se inicia con el cumplimiento de las CBC y se proyecta a obtener la acreditación a nivel de programas de estudios e institucional.

Este tema es importante porque el licenciamiento permite verificar que se cumplan las CBC. Es original porque la educación superior universitaria desde 2015 al 2017, 141 universidades y 4 escuelas de postgrado solicitaron su licenciamiento a la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU) según criterios del modelo. A enero-2022, 2 escuelas de posgrado y 93 universidades, entre instituciones públicas y privadas demostraron que cumplieron con las CBC logrando obtener su licencia. Cabe mencionar que se le negó a 48 universidades y 2 escuelas de posgrado (SUNEDU, 2022).

En el año 1963 con el trabajo de Richard Cyert y James March se empezó el estudio sobre el aprendizaje organizacional, pero en el año de 1965 basándose en la Teoría de Contingencias, Miller y Cangelotti dieron origen al

término aprendizaje organizacional en una de sus publicaciones explicando porqué solo algunas instituciones sobreviven a las circunstancias de su entorno permaneciendo en el tiempo.

En 1993 Dogson resalta la interdisciplinariedad del aprendizaje organizacional en distintos campos de investigación como es el caso de la sociología, psicología, economía y administración. Para Loila (2003), desde 1997 se han presentado distintas investigaciones, pero diferentes entre sí, para empezar las asociadas al desempeño competitivo, luego la relación que existe con la cultura organizacional y el aprendizaje en las organizaciones, para seguir con aspectos vistos en menor frecuencia asociada con el liderazgo, conflictos, proceso decisorio y procesos interpersonales, y finalmente la que considera los términos usados con mayor frecuencia por los estudiosos del aprendizaje organizacional.

Para Bontis (1999) son dos las dimensiones del aprendizaje organizacional, estática (stocks de conocimiento) y dinámica (procesos de aprendizaje permitiendo la evolución de los stocks). Para Garzón (2008) la cultura, condiciones, fuentes y los niveles de aprendizaje son las dimensiones fundamentales para determinar la capacidad de aprendizaje de una organización.

Es novedoso porque el proceso de licenciar a los IES que inició en enero de 2018, suspendido en enero de 2020 y reactivado a partir del 1 de setiembre de 2022; se proyecta que culminará el 30 de setiembre de 2025, permitiéndoles que se autoevalúen de acuerdo con las CBC establecidas por el MINEDU.

El IES Privado de Lima en el cual se realiza la presente investigación obtuvo la autorización de funcionamiento por 6 años (Resolución Ministerial N°0138-2011 de fecha 13 abril de 2011).

En el mes de diciembre de 2018 se solicitó al MINEDU el licenciamiento del Instituto y en junio de 2019 (Resolución Ministerial N°295-2019-MINEDU) se le otorgó el licenciamiento institucional del IES para ofrecer servicios educativos por 5 años. Adicionalmente, este estudio determinara la relación que existe entre el licenciamiento de un IES y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes.

No consideramos incluir en el presente estudio las siguientes CBC:

- CBC III Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, porque la inversión en este rubro ha sido limitada por el contexto de la pandemia no teniendo acceso a esta información económica.
- CBC V Previsión Económica y Financiera compatible con fines educativos, porque el acceso a la información requerida en este punto. Tener presente que esta información es muy sensible y se trata solo en auditorias académicas.

La experiencia profesional en procesos académicos y administrativos que permitieron a la institución cumplir con las CBC establecidas en el modelo de licenciamiento y en los procesos de acreditación con el SINEACE de programas de estudios a nivel de institutos y universidades, constituyeron la motivación para realizar el presente estudio.

1.1.1 Problema general

La pregunta de investigación general es: ¿Cuál es la relación que existe entre el licenciamiento de un IES y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

1.1.2 Problemas específicos

Los problemas de investigación específicas son:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica de licenciamiento de un IES y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad del personal docente y licenciamiento de un IES y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?

1.2 Justificación de la investigación

El estudio realizado contribuye a nivel teórico, metodológico e institucional a la educación superior.

1.2.1 Justificación teórica

Como aporte teórico se estudia la percepción del docente sobre la correlación existente entre el licenciamiento de un IES con el aprendizaje organizacional a partir del licenciamiento.

1.2.2 Justificación metodológica

El nivel metodológico se considera los aportes a nivel del instrumento aplicado, el cual fue desarrollado en parte para responder sobre los factores del licenciamiento y la parte del aprendizaje organizacional fue adaptada a las necesidades del estudio en un IES. El instrumento utilizado sobre el aprendizaje organizacional fue adaptado de la prueba piloto del cuestionario tipo Likert presentado por Garzón Castrillón, Manuel Alfonso; Fischer, André Luis (2010), el cual se realizó en una capacitación de formación directiva, con un grupo representativo de administrativos en República Dominicana (empresas de Santo Domingo).

1.2.3 Justificación práctica

A nivel institucional el estudio permitirá encontrar la correlación existente entre el licenciamiento del IES Privado de Lima y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes del mismo. Los resultados de la investigación aportarán información evaluativa respecto al mejoramiento de la gestión de las CBC por los docentes del IES.

Los resultados de esta investigación configurarán aportes en el campo educativo, relacionados con el proceso del aprendizaje organizacional y otros procesos de orden pedagógico. El aprendizaje organizacional en una IES sitúa al docente como el principal activo de la organización y son importantes los conocimientos que genere y la actitud de compartirlos dentro de la misma.

1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación

En un IES Privado con sedes en los distritos de Independencia y Magdalena del Mar, ambos ubicados en la provincia y distrito de Lima; se realizó este estudio.

Participaron en el estudio los docentes a tiempo completo y parcial que se encontraban laborando en el IES Privado de Lima durante el año académico 2019.

Una de las limitaciones es el acceso a otras investigaciones que presenten ambas variables del presente estudio.

Otra limitación es que las instituciones en general tienen poca disposición para contribuir con estudios de investigación para estudiantes con educación superior, debido a la intensa labor de gestión institucional a las encuentran abocados.

Durante el recojo de datos se tuvo el inconveniente del cruce de los horarios de los docentes. Vemos que los tiempos libres que tienen los tesistas no siempre coinciden con disponibilidad de los docentes que constituyen la muestra, sumada a esta limitación se tienen docentes que dictan en los diferentes turnos (mañana, tarde y noche). Esta limitación fue superada mediante la coordinación con los responsables de la gestión del IES.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el licenciamiento de un IES y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tiene los docentes de un IES.

- Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES.

UNIFE

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre el licenciamiento de un IES y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes.

2.1 Antecedentes de la investigación

Se consideran ocho (8) antecedentes nacionales y cinco (5) antecedentes internacionales. Estos trabajos de investigación científica se realizaron en IES con temas afines a nuestra investigación.

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Coronel (2022) realizó un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín 2020”. Este trabajo tuvo como objetivo general “determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín 2020” (p. 3). Tipo de investigación básica, diseño no experimental de corte transversal, tipo correlacional, enfoque cuantitativo. El muestreo fue no probabilístico y la muestra fue la población total que fueron 24 docentes, se aplicó una encuesta. Como resultado la mitad de los docentes están de acuerdo con el clima organizacional de la institución y respecto al desempeño docente, un 50% lo calificó como bueno y el 42% lo calificó como muy bueno. Se concluye que se logró determinar la relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Enríquez (2022) realizó un estudio titulado “Gestión estratégica, formación integral y su relación con la calidad educativa de los institutos de educación

superior tecnológico privados de la provincia del Cusco, período 2019”. Este trabajo tuvo como objetivo general “determinar la relación de los procesos de gestión estratégica y formación integral con la calidad educativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Privados de la provincia del Cusco, 2019” (p.15). Nivel de investigación descriptivo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal, enfoque mixto, método conjetural deductivo. Se trabajó con dos muestras, la muestra “A” de 289 entre docentes/directivos, y la muestra “B” de 289 egresados de los IEST del Cusco al 2018, los instrumentos usados fueron dos cuestionarios uno para docentes/directivos y otro para egresados. Se concluye que al realizar la correlación de las variables se demuestra que existe relación directa entre los procesos de gestión estratégica y gestión integral con la calidad educativa de los IEST de la provincia del Cusco.

Girón (2021) realizó un estudio titulado “Gestión estratégica y su influencia en la obtención del licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2020”. Este trabajo tuvo como objetivo general “determinar la influencia del modelo de gestión estratégica en la obtención del licenciamiento del IESTP Huarmey, 2020” (p. 4). Investigación descriptiva, explicativa, diseño experimental, enfoque cuantitativo, se muestrearon 33 docentes y el instrumento usado fue un cuestionario sometido a juicio de expertos. Los resultados señalaron que antes de aplicar el modelo de gestión estratégica para medir el licenciamiento se observó que el 100% de los docentes indicaron un nivel de inicio y luego se obtuvieron resultados de mejoras donde el 100% de los docentes indicaron que el licenciamiento se encuentra en un nivel logrado, es decir se observó mejoras significativas luego de ejecución de dicho modelo.

Berger (2020) realizó un estudio titulado “Gestión del conocimiento en la administración académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, período 2016-2018”. Este trabajo tuvo como objetivo general “conocer cómo incide la Gestión del conocimiento en la administración académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” (p. 18). Tipo de investigación básica, correlacional, no experimental, transversal. Población de 197 elementos constituida por docentes y personal y administrativo, muestra de 131 elementos, el instrumento usado fue la encuesta, por medio de 2 cuestionarios. De acuerdo con la evidencia se concluye que existe significativa relación entre las prácticas de Gestión de Conocimientos y la administración académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la UNMSM, con un moderado nivel de correlación.

Florián (2020) realizó el estudio “Modelo teórico de política educativa para afrontar el proceso y licenciamiento de los institutos superiores tecnológicos públicos de Amazonas”. Estudio que tuvo como objetivo general “diseñar un modelo teórico de política educativa respecto a las condiciones básicas de calidad” (p. 14). Tipo de investigación básica, enfoque cualitativo, diseño descriptivo no experimental, bajo la metodología de la teoría fundamentada. La población comprende a 9 institutos y su muestra de 20 entrevistados (entre directivos y docentes). El instrumento fue entrevista no estructurada. El estudio concluyó que el 100% de los IEST no llegan a cumplir las CBC del modelo de licenciamiento, aunque tienen conciencia de su relevancia.

Laurente (2020) realizó un estudio titulado “Percepción de docentes y directivos de la gestión de la calidad de Institutos Tecnológicos Públicos en la Región de Ica, 2020”. Estudio que tuvo como objetivo general “descubrir la

percepción de docentes y directivos de la gestión de la calidad en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020” (p. 3). Tipo de investigación básica, diseño interpretativo hermenéutico, enfoque cualitativo, población 70 (entre docentes y directivos), muestra 6 (4 docentes y 2 directivos), la técnica usada fue la entrevista en profundidad. Se concluye que los docentes y directivos de la IEST indicaron que la gestión de la calidad se relaciona con la pertinencia del currículo de los estándares de calidad, proyección social programas de estudios, entre otros.

Muñoz y Sánchez (2020) realizó un estudio titulado “El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao”. Estudio que tuvo el objetivo de “analizar las percepciones de los gestores educativos sobre el aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao” (p. 91). Estudio de enfoque cualitativo, método estudio de caso único, El instrumento usado fue una guía de preguntas validado mediante el juicio de experto y la técnica usada fue la entrevista semiestructurada. Los informantes fueron cuatro gestores educativos que cumplían los criterios de ser docente con amplia experiencia en procesos de autoevaluación institucional, en implementar planes de mejora en procesos de acreditación y experiencia laboral en educación superior. Se concluye que en esta institución el AO inicia con el conocimiento y experiencias individuales, para luego integrarse en un aprendizaje colectivo basado en el trabajo en equipo, aprendiendo a compartir experiencias y conocimientos. El AO es sostenible en tres aspectos: la documentación, autoevaluación constante de los procesos y las capacitaciones.

Oshiro (2018) realizó un estudio titulado “El docente novel y sus percepciones sobre el proceso de inserción laboral en la educación superior”. Este trabajo tuvo el objetivo de “Analizar las percepciones de los docentes noveles sobre su inserción laboral en una Institución Educativa Superior Tecnológica” (p. 39). Investigación tipo descriptivo, enfoque cualitativo, método fenomenológico. La muestra fue de 5 docentes y la técnica usada fue la entrevista a profundidad. Los docentes noveles experimentan una alta expectativa en cuanto a su inserción laboral, centrándose en brindar una buena enseñanza y captar la atención de los estudiantes. Esto puede generar diversos sentimientos y emociones por querer cumplir con todas las expectativas y recomendaciones, aunque esto les requiera más tiempo y esfuerzo.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Herrera-Caballero y Rodríguez-Lora (2021) realizó un estudio titulado “El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación”. Estudio que tuvo como objetivo encontrar los factores de aprendizaje y que los grupos de investigación se conducen como organizaciones que aprenden. Tipo de investigación descriptiva evaluativa, no experimental y diseño cualitativo. Los instrumentos usados fueron análisis de redes sociales, observación participante, encuestas y entrevistas. Se usó el método de triangulación y la muestra fue de 38 profesores. Se concluye que no existe una base del conocimiento grupal y falta utilizar eficientemente los recursos de conocimiento y capital humano en el grupo de investigación.

Rodríguez (2018) realizó un estudio titulado “Aprendizaje organizacional como mecanismo de transferencia de conocimiento en las instituciones de educación superior. Caso de estudio: Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM”.

Estudio que tuvo como objetivo general “determinar los factores que permiten desarrollar el AO como mecanismo para transferir el conocimiento en grupos investigativos del Instituto Tecnológico Metropolitano-ITM” (p. 21). Investigación cualitativa del tipo descriptiva evaluativa, no experimental, se realizó una triangulación de instrumentos. Las categorías de los grupos de investigación fueron A1, A, B, C. Se concluye que no todas las organizaciones pueden llegar a ser organizaciones que aprenden sin embargo el aprendizaje organizacional se da a diferentes niveles.

Ríos (2018) realizó un estudio titulado “Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en ingeniería en una institución de educación superior. Caso de estudio: Institución Universitaria Pascual Bravo, facultad de ingeniería”. Estudio que tuvo como objetivo general “analizar cómo desde el fomento del aprendizaje organizacional se pueden ver mejorada la gestión de conocimiento en la escuela de Ingeniería de la Institución Universitaria Pascual Bravo Medellín-Colombia” (p. 85). Diseño no experimental, transversal con una medición, descriptivo y análisis cualitativo. Se aplicó una entrevista no estructurada a una muestra de 21 (entre docentes, estudiantes y administrativos). Se concluyó que la variable aprendizaje organizacional es una importante herramienta de gestión y generación del conocimiento en la facultad de ingeniería.

Barrera (2018) realizó un estudio titulado “Gestión del cambio en universidades públicas peruanas, desde la percepción de los gestores en el marco del licenciamiento institucional”. Estudio que tuvo como objetivo “Difundir desde el punto de vista de los gestores de las universidades peruanas públicas; los factores con mayor inconveniente en la gestión del cambio; durante el proceso de licenciamiento institucional” (p. 2). Investigación mixta, no experimental,

diseño de triangulación concurrente. Tipo de instrumento cuestionario que fue respondido por una muestra de 40 universidades (14 licenciadas y 26 por licenciar). Se concluyó que en el proceso de licenciamiento el Estado descuidó la variable Recursos para el cambio, viéndose la necesidad de priorizar esta pensando en el futuro.

Meriño y Garzón (2017) realizó un estudio titulado “El aprendizaje organizacional aplicado a procesos administrativos en la Facultad de Ingeniería de una universidad”. Estudio que tuvo como objetivo “elaborar un sistema de gestión de información en base al modelo de AO aplicado en los procesos administrativos de la Escuela de Ingeniería” (p. 1). Investigación mixta. Recolección de datos a partir de la revisión de documentos, observación y entrevistas. El instrumento-cuestionario fue aplicado a 54 individuos entre docentes y administrativos. Se concluye que se necesita implementar el sistema de gestión de información que toma como base los perfiles, con el fin de compartir conocimiento entre los miembros de la comunidad educativa.

2.2 Bases teóricas

Sobre la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria aprobada con Decreto Supremo N°016-2015-MINEDU refiere que:

El objetivo general de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria es garantizar que todos los jóvenes del país tengan la oportunidad de acceder a un servicio educativo universitario de calidad, que ofrezca una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permiten una reflexión académica del país, a través de la investigación. (MINEDU, 2015, p. 90).

Con respecto a la definición de calidad se refiere que:

Es la búsqueda de la excelencia a través del esfuerzo continuo que se hace visible en la eficiencia de los procesos, en la eficacia de los resultados y en la congruencia y relevancia de estos procesos y resultados con las demandas y expectativas sociales. (MINEDU, 2015, p. 91).

Asimismo, en la política se establecen cuatro (4) pilares con la finalidad de implementar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad: (1) Información confiable y oportuna (2) Fomento para mejorar el desempeño (3) Acreditación para la mejora continua y (4) Licenciamiento como garantía de condiciones básicas de calidad alineamiento (lineamiento 11).

Respecto al modelo educativo de calidad en el Perú, la Ley N°28740 refiere que:

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N°28044, y promover su desarrollo cualitativo. (MINEDU, 2006, p. 1).

El SINEACE tiene por objetivo asegurar que las instituciones educativas en general ofrezcan calidad. El alcance del SINEACE según la ley es para instituciones educativas privadas y públicas.

Finalmente, la Ley N°30512 refiere que:

La presente ley regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior (IES) y Escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados, a fin de que brinden una formación de calidad para el desarrollo integral de las personas, que responda a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos, que permita el desarrollo de la ciencia y la tecnología. (MINEDU, 2016, p. 3).

En el capítulo IV, artículo 24 refiere que:

El licenciamiento es la autorización de funcionamiento que se obtiene a través de un procedimiento de verificación del cumplimiento de condiciones básicas de calidad de los IES y EES públicos y privados, de

sus programas de estudios y de sus filiales, para la provisión del servicio de educación superior. (MINEDU, 2016, p. 6).

2.2.1 Concepto del licenciamiento.

La SUNEDU licencia las universidades en el Perú, regida por la Ley Universitaria N°30220 y los IES son licenciados por el MINEDU y se rigen por la Ley de institutos N°30512.

Según SUNEDU (2020) el término licenciamiento se define como “El procedimiento administrativo mediante el cual la SUNEDU evalúa el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad para autorizar el funcionamiento de la institución universitaria en el territorio nacional” (p. 1).

Según MINEDU (2019) el término licenciamiento se define como:

Es el procedimiento que conduce a la obtención de la autorización de funcionamiento de un IES o EES público o privado, de sus programas de estudios y de sus filiales, para la provisión del servicio educativo de la educación superior. Se obtiene a través de la verificación del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad de dichas instituciones, de sus programas de estudios y de sus filiales, incluidos sus locales. Comprende también el procedimiento de ampliación del licenciamiento. (MINEDU, 2019, p. 9).

2.2.2 Marco legal del licenciamiento.

Según, la Ley N°28044 (2003) refiere en su artículo 79 “el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado” (p. 29).

Asimismo, la Ley N°30220 (2014) refiere en su artículo 1 “el Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria” (p. 2). Esta ley da origen a la SUNEDU y da origen al licenciamiento obligatorio.

El licenciamiento, acreditación, incentivos para la mejora continua y sistema de información son los cuatro pilares básicos para implementar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) a nivel universitario.

Las CBC de licenciamiento se constituye como prioridad para ofrecer un servicio de calidad, a diferencia de lo que vemos en la acreditación que viene a ser un nivel más alto que sobrepasa las condiciones mínimas y se orienta hacia la experiencia hacia la excelencia académica.

La Ley N°30220 en el artículo 15.1 dice “Aprobar o denegar las solicitudes de licenciamiento de universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudios conducentes a grado académico, de conformidad con la presente ley y la normativa aplicable” (p. 11) y en el artículo 15.5 dice “Normar y supervisar las condiciones básicas de calidad exigibles para el funcionamiento de las universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudios conducentes a grado académico, así como revisarlas y mejorarlas periódicamente” (p. 11).

La Ley N°30512 en el artículo 24 dice:

El licenciamiento es la autorización de funcionamiento que se obtiene a través de un procedimiento de verificación del cumplimiento de condiciones básicas de calidad de los IES y EES públicos y privados, de sus programas de estudios y de sus filiales, para la provisión del servicio de educación superior. Las condiciones básicas de calidad para IES y EES las establece el Ministerio de Educación. (MINEDU, 2016, p. 4).

2.2.3 Referente teórico del modelo de licenciamiento en el Perú.

Los modelos de licenciamiento están sustentados en la mejora continua. El Círculo de Mejora Continua o ciclo Deming o ciclo PHVA (P=Planificar, H=Hacer, V=Verificar y A=Actuar) es un sistema muy utilizado actualmente en implementar planes de mejora continua. Fue creado por Shewhart y dado a conocer en la década de 1950 por su principal impulsor Edwards Deming como

introducción al adiestramiento que dio en empresas japonesas. El ciclo PHVA es un pilar del ISO 21001 y puede aplicarse a todos los procesos como un todo.

Figura 1

Ciclo Deming



Nota. De “El ciclo Deming y la productividad: Una revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación” (p. 64), [Diagrama], por K. Suárez y J. Zeña, 2022.

2.2.4 Modelo de licenciamiento MINEDU.

Según la Ley N°30512, en su artículo 57 dice:

Son requerimientos mínimos para la provisión del servicio educativo en las instituciones de Educación Superior. Su cumplimiento es necesario para el licenciamiento del IES y la EES, de sus programas de estudios y de sus filiales. Contemplan los aspectos detallados en el artículo 25 de la Ley y se desarrollan en la norma que emite el Minedu, la que establece componentes, indicadores, medios de verificación y otros necesarios para su evaluación. (MINEDU, 2017, p. 8).

2.2.5 Las CBC del Modelo de MINEDU (2019).

Las CBC son los requisitos básicos obligatorios para proporcionar una formación educativa superior. Es obligatorio cumplir con los procesos de licenciamiento de los IES y EES, carreras, locales y filiales, a lo largo del permiso de funcionamiento. Las CBC están compuestas por indicadores, medios de verificación, componentes y consideraciones. Las CBC son cinco (5), así tenemos:

CBC I: Gestión institucional, que demuestre la coherencia y solidez organizativa con el modelo educativo propuesto.

CBC II: Gestión académica y programas de estudios pertinentes y alineados a las normas del Ministerio de Educación.

CBC III: Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinentes para el desarrollo de las actividades educativas.

CBC IV: Disponibilidad de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el 20% deben ser a tiempo completo.

CBC V: Previsión económica y financiera compatible con los fines.

Se están enunciando las cinco (5) CBC establecidas por el MINEDU, de las cuales se van a desprender tres (3) para el análisis.

Para fines del presente estudio analizaremos solo las condiciones I, II y IV; la condición III no será considerada porque los docentes desarrollan sus labores en los ambientes (aulas, laboratorios, talleres y biblioteca) con los que cuenta la institución; y la condición V Previsión económica y financiera no será considerada porque lo que estamos investigando es la percepción de los docentes respecto al licenciamiento de un IES; además que ellos no tienen acceso a dicha información.

2.2.6 Componentes, Indicadores y Medios de Verificación del Licenciamiento.

Tabla 1

Matriz de CBC

Condición Básica	Componente	N°	Indicador	Medio de verificación (MV)	Licenciamiento		
					IES	EEST	
CBC I GESTIÓN INSTITUCIONAL, QUE DEMUESTRE LA COHERENCIA Y SOLIDEZ ORGANIZATIVA CON EL MODELO EDUCATIVO PROPUESTO	1 Gestión estratégica	1	La institución cuenta con visión, misión, valores, objetivos estratégicos y enfoque pedagógico; alineados a los fines de la Educación Superior y a la normativa vigente, según corresponda.	MV1	Proyecto Educativo Institucional (PEI) y objetivos y/o fines educativos, según corresponda	X	X
		2	La institución regula su organización y funcionamiento integral (pedagógico, institucional, administrativo y económico), de acuerdo a la normativa vigente.	MV2	Reglamento Institucional (RI)	X	X
		3	La institución cuenta con una planificación anual para el desarrollo del servicio educativo, en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	MV3	Plan Anual de Trabajo (PAT)	X	X
		4	La institución define las líneas de investigación aplicada e innovación viables y articuladas con los objetivos estratégicos y programas de estudios y orientadas por una política institucional.	MV4	Política de investigación aplicada e innovación	n.a.	X
	2 Estructura organizativa	5	La institución cuenta con una estructura organizativa, a partir de la cual se definen todos los perfiles de puestos necesarios, coherente con sus documentos de gestión, y de acuerdo a la normativa vigente.	MV5	Manual de Perfil de Puestos (MPP) o el que haga sus veces	X	X
				MV6	Perfil del Director General	X	X
	3 Procesos de régimen académico	6	La institución regula sus procesos de régimen académico de acuerdo a la normativa vigente y orienta en el desarrollo de los mismos.	MV7	Manual de Procesos de Régimen Académico (MaPro)	X	X
	4 Registro de Información Académica	7	La institución cuenta con un registro de información académica.	MV8	Sistema de Registro de Información Académica	X	X
	5 Bienestar estudiantil y atención básica de emergencia	8	La institución cuenta con servicios de bienestar y de atención básica de emergencias, necesarios para el desarrollo integral del estudiante.	MV9	Documento que sustente la disponibilidad de los servicios de bienestar estudiantil y de atención básica de emergencias	X	X
	6 Seguimiento al egresado	9	La institución cuenta con un sistema de seguimiento al egresado para contar con información de inserción y trayectoria laboral.	MV10	Plan de Seguimiento de Egresados	X	X

Condición Básica	Componente	N°	Indicador	Medio de verificación (MV)	Licenciamiento		
					IES	EEST	
CBC II GESTIÓN ACADÉMICA Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS PERTINENTES Y ALINEADOS A LAS NORMAS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN	1 Gestión Académica	10	La institución realiza el análisis del referente productivo de la actividad económica por cada programa.	MV11	Análisis del referente productivo	X	X
		11	La institución cuenta con programas de estudios y de segunda especialidad, según corresponda, acorde a la normativa vigente.	MV12	Documentos que contengan la propuesta pedagógica de la institución (programa de estudios y de segunda especialidad, según corresponda, perfil de egreso e itinerario formativo)	X	X
				MV13	Documentos que contengan la propuesta pedagógica de la institución con formación dual o alternancia (programa de estudios, perfil de egreso e itinerario formativo)	X	X
	2 Pertinencia de los programas de estudio	12	Los programas de estudios de la institución responden a los requerimientos del sector productivo referidos en la demanda laboral del sector correspondiente.	MV14	Análisis de pertinencia	X	X
	3 Gestión de la investigación aplicada e innovación	13	La institución cuenta con un plan para la implementación del eje curricular de investigación aplicada e innovación, asegurando su sostenibilidad en el tiempo.	MV15	Plan de implementación de investigación aplicada e innovación	n.a.	X
CBC IV DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DOCENTE IDÓNEO Y SUFICIENTE PARA LOS PROGRAMAS DE ESTUDIOS, DE LOS CUALES EL 20% DEBEN SER A TIEMPO COMPLETO	Personal docente idóneo 2 Personal docente suficiente	18	La institución realiza acciones para la actualización y capacitación de sus docentes.	MV20	Plan de actualización y capacitación docente	X	X
		19	La institución cuenta con personal docente suficiente, de acuerdo a su oferta formativa.	MV21	Documento que sustente la disponibilidad del personal docente para el desarrollo de los programas de estudios y de segunda especialidad, según corresponda	X	X

n.a. : no aplica

2.2.7 Concepto Aprendizaje Organizacional (AO).

En un artículo que desarrolla la propuesta de modelo teórico del aprendizaje organizacional, Garzón y Fischer refieren que:

Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad. (Garzón y Fischer 2020 p. 6).

Así también Nonaka y Takeuchi refieren que:

El Aprendizaje Organizacional ocurre cuando existe intercambio de conocimiento y conversión de conocimiento que llega a ser institucional, para convertir el conocimiento personal en la organización es necesario que exista un ambiente que facilite el diálogo, la discusión, la observación, la imitación, la práctica y la experimentación ambiente promovido desde la alta gerencia con comportamientos que se conviertan en modelo para todos. (Nonaka y Takeuchi 1999).

2.2.8 Teoría sobre el Aprendizaje Organizacional.

En la investigación realizada en 1965 por Miller y Cangelloti apareció por primera vez el término AO.

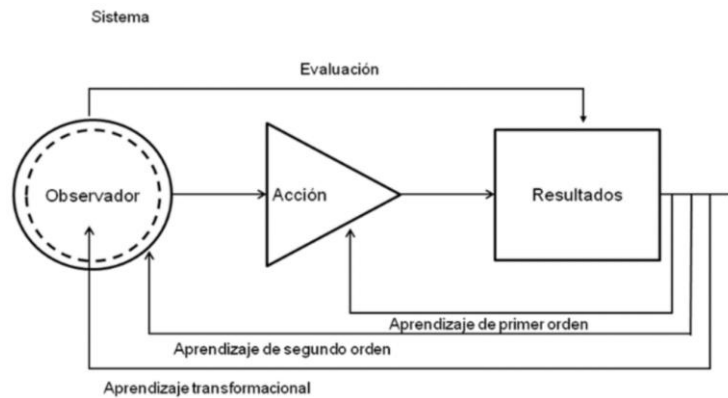
Son varios los autores que han planteado modelos que representan el AO, los autores pioneros Argyris y Schön (1978) dieron origen al término. Peter Senge es visto por muchos como el padre del AO, siendo un referente de la organización que aprende.

Para otros autores Argyris (2001) es también considerado padre del AO e indica que en las organizaciones vemos 2 clases de aprendizaje, el bucle simple que consiste en encontrar errores que se cometen por parte de los colaboradores de la organización, basados en las premisas establecidas para ser corregidas y continuar operando, y de bucle doble en el que se generan 2 tipos de conocimientos, uno relacionado con los conceptos de la acción organizacional

(los cambios significan nuevas reglas) y el segundo se relaciona con el proceso de investigación organizacional.

Figura 2

Modelo de aprendizaje organizacional propuesto por Argyris



Nota. De “El análisis organizacional en el desarrollo local” (p. 34), [Diagrama], por M. Naranjo, 2019.

2.2.9 Modelos de Aprendizaje Organizacional (AO).

Entre los modelos relevantes en el estudio del AO tenemos:

Tabla 2

Modelos relevantes en el estudio del AO

Descripción	Tipo
Perspectiva del AO dentro de la literatura del conocimiento organizacional	Modelo del AO propuesto por Nonaka y colaboradores Modelo del AO propuesto por Daniel Kim Modelo de Crossan, Lane y White: Modelo de las 4i
Perspectiva del AO como resultado	Modelo del AO propuesto por Argyris y Shön
Perspectiva del AO como capacidad de aprendizaje organizativo	Modelo del AO propuesto por Garzón y Fisher Modelo de Yeung, Ulrich, Nason y Glinow

2.2.9.1 Modelo de AO propuesto por Nonaka y colaboradores.

El modelo de Nonaka y Teece (2001) es uno de los más reconocidos, explica la creación del conocimiento considerando 3 elementos:

- El proceso SECI
- Ba: Lugar
- Los bienes del conocimiento
- El proceso SECI

Esta denominación es adaptada considerando la primera sigla de cada uno de los procesos:

- a. Socialización: por medio de ejercicios prácticos los colaboradores y externos a la organización comparten su conocimiento tácito (experiencias).
- b. Externalización: para que sea accesible a los otros miembros de la organización, se comparten los conceptos explícitos (historias, analogías o metáfora) del conocimiento tácito.
- c. Combinación: El conocimiento explícito recopilado, debe ser editado y procesado generando conocimiento, luego los medios de comunicación lo diseminan al interior de la compañía para que el nuevo conocimiento quede en las estrategias de las áreas operativas.
- d. Internalización: Al servicio del individuo se incorpora el conocimiento explícito, para sus requerimientos.

Los 4 procesos interactúan y forman el espiral de conocimiento, que inicia a nivel individual e integrándose al equipo.

- Ba: Lugar

Se hace necesario un contexto compartido de acción y cognición, para la creación y regeneración del conocimiento. Son las condiciones y el lugar en

las que se crean los significados e interpreta la información. Los tipos de Ba son:

- a. Ba Originario Interacción cara a cara, la persona trasciende, se identifica con los demás, desarrollando empatía, solidaridad y compromiso.
 - b. Ba del diálogo: Lugar donde el conocimiento tácito del individuo es compartido, siendo importante seleccionar a los colaboradores con capacidades y conocimientos.
 - c. Ba sistematizado: Ofrece un ambiente virtual colaborativo. Permite combinar el conocimiento explícito.
 - d. Ba de empleo: Por medio de la reflexión del conocimiento explícito el colaborador llega al proceso de internalización.
- Los bienes del conocimiento son los bienes específicos con que cuenta una organización para generarse valor. Son 4 tipos:
- a. Bienes/Activos del conocimiento experimental: Es el conocimiento acumulado y adquirido por un grupo de personas sobre las experiencias de su trabajo. Es complicado imitarlo y evaluarlo debido que el conocimiento tácito es compartido con los colaboradores de la organización y sus grupos de interés.
 - b. Bienes/Activos del conocimiento conceptual: Es el valor de la marca. Son los conceptos manejados por los clientes y empleados, y se logran articulando con el conocimiento explícito (imágenes, símbolos y lenguaje).
 - c. Bienes/Activos del conocimiento sistémico: Consiste en organizar y categorizar el conocimiento explícito (manuales, especificaciones del producto, etc.). Es un tipo de conocimiento fácil de transferir.

d. Bienes/Activos del conocimiento de rutina: Son rutinas de comportamiento al interior de la organización (cultura organizacional), equivalente al conocimiento tácito convertido en acciones.

Nonaka y Teece (2001) concluyen que para generar las bases de las nuevas espirales del conocimiento se utilizan los bienes de conocimiento que existen y mediante el proceso SECI desarrollado en un Ba, se crea el conocimiento.

2.2.9.2 Modelo de AO propuesto por Daniel Kim.

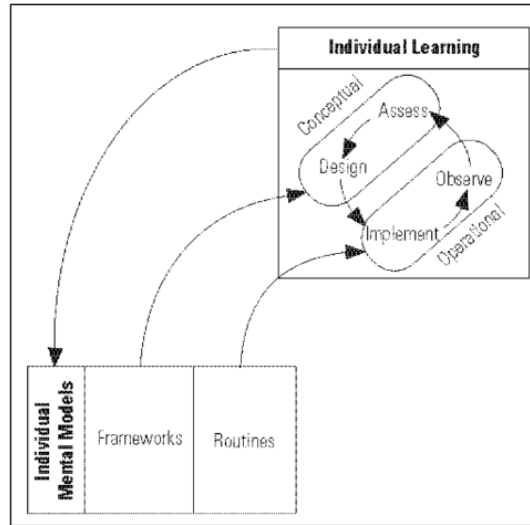
Kim (1993), señala que las organizaciones aprenden por medio de sus miembros, diferenciando los mecanismos usados para transferir el conocimiento y los niveles de aprendizaje.

El modelo del ciclo OADI de Kim propone cuatro etapas: Observación (O, observar una situación), Evaluación (A, reflexionar e interpretar dicha situación), Diseño (D, construir un concepto) e Implementación (I, probar en una situación concreta).

Kim (1993) divide el aprendizaje en 2 tipos: Aprendizaje tipo operacional que es el procedimiento a seguir para hacer una tarea en particular; y el Aprendizaje conceptual que cuestiona por qué se desarrollan las actividades de cierta manera, creando cambios y conduciendo a nuevas formas de ver el mundo.

Figura 3

Modelo de aprendizaje individual. AODI. Individual Mental Model (IMM)

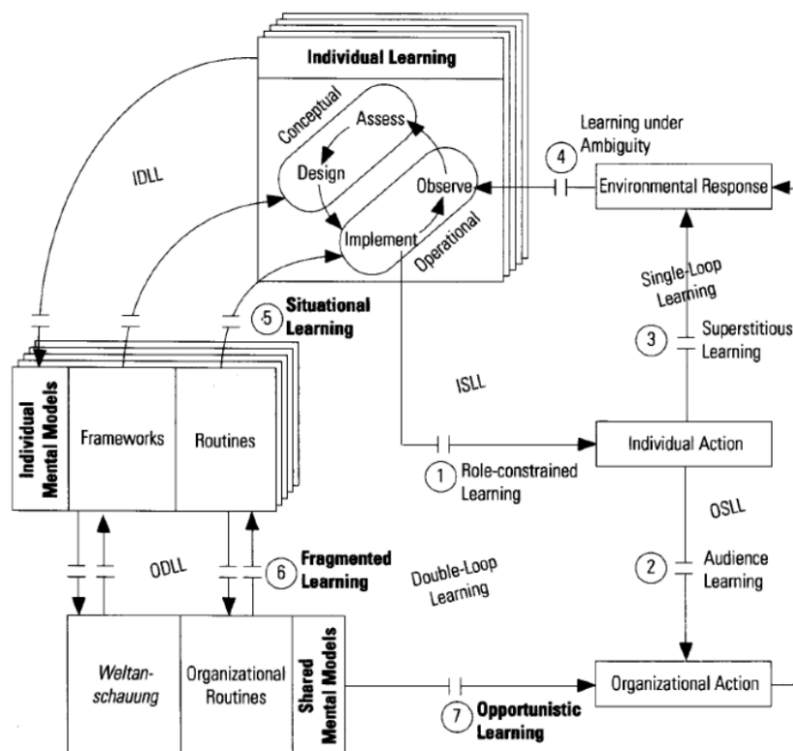


Nota. De “Aprendizaje organizacional, estudio de caso” (p. 25), [Diagrama], por L. Lara, 2017

Kim (1993) adiciona al modelo OADI los Modelos Mentales Compartidos (SMM) y se habla de modelo que consiste en el intercambio de los diferentes modelos colectivos e individuales, afectan el aprendizaje en la organización.

Figura 4

Modelo de AO ciclos completos e incompletos por Kim



Nota: De “Aprendizaje organizacional, estudio de caso” (p. 26), [Diagrama], por L. Lara, 2017

La Figura 3 presenta como se desarrolla el AO de doble circuito, el cual se da cuando los modelos mentales individuales se integran por medio de los modelos mentales compartidos.

2.2.9.3 Modelo de Crossan, Lane y White: Modelo de las 4i.

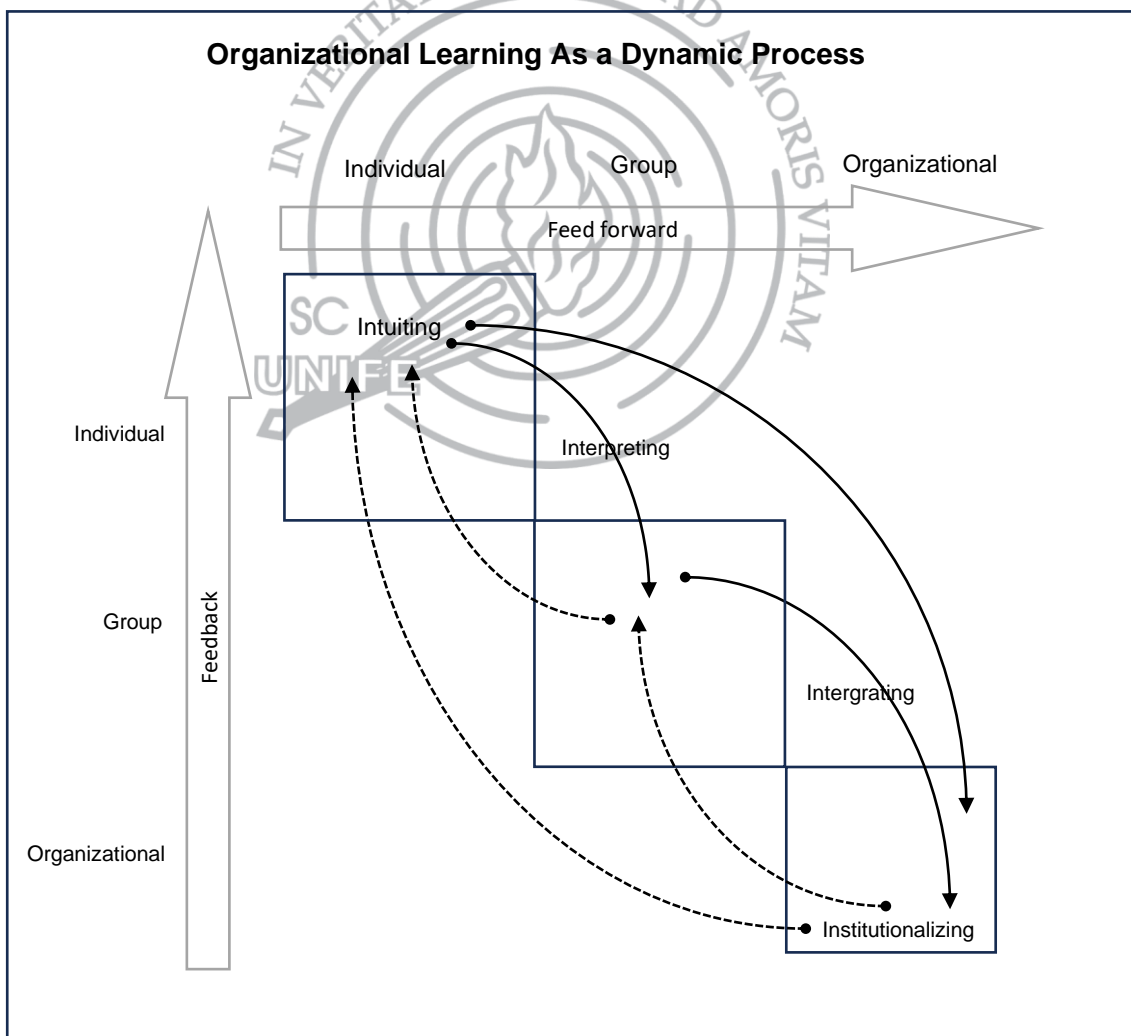
El modelo Crossan y colaboradores (1999) tiene presente estrategias de renovación para las organizaciones. El modelo está comprendido por cuatro (4) premisas:

- Premisa 1: Llamaron exploración y explotación a la estrategia de renovación. Tenemos el feed forward sucede cuando el aprendizaje pasa el individuo al equipo y luego organización y el feed back funciona, al contrario el aprendizaje que maneja en la organización pasa al equipo y a los individuos.
- Premisa 2: El AO es multinivel (individual, organizacional y grupal).
- Premisa 3: Vincula los multiniveles de la premisa 2 con la ocurrencia de cuatro procesos psicológicos y sociales: intuición, integración, institucionalización e interpretación.
 - Intuición: Para explicarla se debe recurrir al subconsciente, el cual se conforma por patrones construidos en base a la vivencia. Puede extenderse a nivel grupal.
 - Interpretación: Con frecuencia se usan metáforas para relacionar conceptos familiares con conceptos nuevos para darlos a conocer a un grupo. La interpretación se logra en primer lugar por el lenguaje que permite describir intuiciones, sensaciones y corazonadas que facilitan el desarrollo de la comprensión; y en segundo lugar el escenario donde el individuo labora, lo que también es importante para la comprensión del significado.

- Integración: Ocurre a nivel grupal, con la finalidad de lograr una visión común y con eso a acciones como equipo, haciéndose presente una comunicación constante y prácticas compartidas.
- Institucionalización: Ocurre a nivel organizacional y trata sobre absorber el aprendizaje del individuo y como del equipo, las acciones coordinadas obtenidas en el proceso de integración serán incluidas en los sistemas de la organización a través de planes.
- Premisa 4: El proceso cognitivo afecta la acción y viceversa.

Figura 5

Modelo de Crossan y colaboradores.



Nota: De “Aprendizaje organizacional, estudio de caso” (p. 29), [Diagrama], por L. Lara, 2017

El modelo de AO de Crossan y colaboradores se desarrolla de forma cíclica, por medio de procesos psicológicos y sociales en diferentes niveles.

2.2.9.4 Modelo del AO propuesto por Argyris y Schön.

Para Argyris y Schön (1978) el AO es un fenómeno frecuente que se manifiesta en múltiples niveles de nuestra sociedad y presenta aprendizajes de bucle simple y doble.

La teoría de la acción consiste en anteponerse a algunos comportamientos y situaciones que le permiten al individuo desenvolverse de una forma en un evento particular. Las teorías en uso hacen referencia a las imágenes y creencias que el individuo desarrolla al momento de interactuar con el ambiente.

Para Argyris y Schön (1978) el aprendizaje de bucle simple funciona en las tareas rutinarias dentro de una actividad determinada, debido a que no objeta las directivas de la organización. El aprendizaje bucle doble comprende el cambio de los valores, directivas y estructura de la organización.

2.2.9.5 Modelo del AO propuesto por Garzón y Fisher.

Este modelo establece variables, pero para nuestra investigación se denominarán factores, siendo para el AO los siguientes:

a. Primer Factor: Fuentes

Se refiere a la variedad de circunstancias que se deben tener presentes para ser usadas en la generación de aprendizajes (ver subvariables en la Figura 6).

b. Segundo Factor: Sujetos

De relevancia total ya que tiene presente a los protagonistas de la organización (ver subvariables en la Figura 6)

c. Tercer Factor: Cultura

Expresión de la conciencia colectiva de los integrantes de la organización que los caracteriza e identifica frente a otras organizaciones (ver subvariables en la Figura 6).

d. Cuarto Factor: Condiciones

Considera la necesidad de transmitir y conservar el conocimiento por medio de las distintas condiciones que ofrecen las organizaciones (ver subvariables en la Figura 6).

Figura 6

Modelo de AO



Fuente: elaborado con base en: Gore (1998); Arginyis (1999); Muñoz-Seca et al.(2003); Kikawa (2001), Nonaka et al. (1999); Ruggles (2000); Fruin (2002); Choo (1998); Kleiner (2000); Norman et al (2002); Pelufo (2002); Prieto et al.(2004); Wenger (2002)

AO=Aprendizaje organizacional

Nota: De "El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert" (p. 70), [Diagrama], por M. Garzón y A. Fischer, 2010

2.2.9.6 Modelo de Yeung, Ulrich, Nason y Glinow.

Comprende 3 elementos fundamentales:

- a. Contexto del negocio: referido al entorno de la organización, define el estilo de aprendizaje, como aprende y las posibles barreras existentes.
- b. Capacidad de aprendizaje: entendido por la generación de ideas.
- c. Ejecución de negocio: se refiere a los resultados del proceso de aprendizaje como la innovación (ideas nuevas llevadas a la acción) y la competitividad (ocupar un posicionamiento frente a una determinada competencia, dentro de un sector).

2.3 Definición de términos

a. Acreditación.

Según SINEACE (2021) se define como:

Es el reconocimiento público y temporal que otorga el Sineace, a los niveles altos de calidad de los programas de estudio e instituciones de Educación Superior y Técnico Productivo (ESTP), como consecuencia de la evaluación satisfactoria en la que se valoran los resultados y el impacto generado por la institución educativa/programa de estudio en su entorno, en el marco de sus objetivos misionales y de acuerdo con los estándares nacionales y de excelencia aprobado por el Sineace. (SINEACE, 2021, p. 7).

b. Autoevaluación.

Según SINEACE (2021) se define como:

Actividad continua, constructiva, dinámica y contextualizada mediante la cual, una institución educativa/programa de estudio, se organiza y reflexiona sistemáticamente sobre sus fines, procesos, estrategias, prácticas y resultados, contrastándolos con un referente de calidad que le ayude a tomar decisiones para gestionar cambios y mejorar con base en evidencias. (SINEACE, 2021, p. 8).

c. Calidad de la educación.

Según SINEACE (2017) se define como “Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo

humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (p. 53).

d. **Certificación.**

Según la Ley N°28740 (2006) se define como “el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales” (p. 2).

e. **Evaluación.**

Según SINEACE (2017) se define como:

Proceso que permite valorar las características de un servicio o situación, así como el desempeño de una persona, institución o programa, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto. En el Sineace se promueve la evaluación de carácter formativo. (SINEACE, 2017, p. 56).

f. **Evaluación externa.**

Según SINEACE (2021) se define como “Actividad de análisis y valoración que permite constatar la situación de la institución educativa/programa de estudio, Respecto del nivel de logro de los estándares, aprobados por el Sineace, con fines de acreditación” (p. 8).

g. **Matriz de Condiciones Básicas de Calidad.**

Según la norma técnica del MINEDU (2019) lo define como:

Instrumento que contiene y desarrolla las Condiciones Básicas de Calidad, cuyo contenido es la base para verificar el cumplimiento de dichas condiciones. Organiza los indicadores, medios de verificación y las consideraciones para cada competente de las Condiciones Básicas de Calidad. (MINEDU, 2019, p. 3).

h. **Mejora continua.**

Según SINEACE (2017) lo define como:

Actividad recurrente para mejorar resultados medibles. El proceso de establecer objetivos y de encontrar oportunidades para la mejora es un

proceso continuo mediante el uso de hallazgos de la autoevaluación, y generalmente conduce a una acción correctiva o una acción preventiva. (SINEACE, 2017, p. 58).

i. **Plan de Desarrollo Académico.**

Según SINEACE (2017) lo define como “documento que define los objetivos, políticas, metas y estrategias para el perfeccionamiento y desarrollo docente conducente a la formación integral de los estudiantes” (p. 59).

j. **Servicio educativo.**

Según la norma técnica del MINEDU (2019) lo define como “se refiere al desarrollo de actividades académicas acorde con los programas de estudios que ofrece la institución” (p. 3).

2.4 Hipótesis

La hipótesis general se formuló considerando la problemática del estudio, los objetivos y las variables de estudio.

2.4.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el licenciamiento de un instituto de educación superior y el aprendizaje organizacional percibido por los docentes.

2.4.2 Hipótesis específicas.

H1. Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.

H2. Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.

- H3. Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.
- H4. Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.
- H5. Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.
- H6. Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor de aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.
- H7. Existe relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes un instituto de educación superior.
- H8. Existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes en un instituto de educación superior.
- H9. Existe relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor de aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un instituto de educación superior.

CAPÍTULO III: MÉTODO

La siguiente investigación es básica, porque tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico y generar nuevos conocimientos (Sánchez 2021).

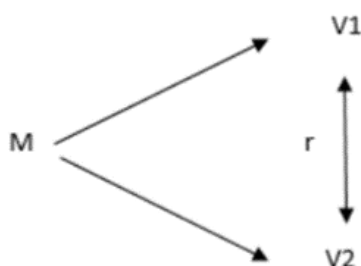
3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación

La siguiente investigación pertenece al paradigma positivista con enfoque cuantitativo, con la finalidad de presentar secuencialmente la comprobación hipotética a través de la recopilación de datos. Para ello utilizará la medición y un análisis estadístico, presenta un nivel de investigación descriptivo de carácter exploratorio correlacional teniendo en cuenta que será descriptivo en la identificación y descripción de las variables de estudio: licenciamiento y aprendizaje organizacional, así como sus factores. Además, se entiende que es correlacional dado que determina la relación existente entre las variables del estudio y de carácter exploratorio porque servirá para examinar un problema de investigación poco estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tiene un diseño no experimental y transversal, la primera porque se evalúa la relación de las 2 variables sin influenciar entre ellas, ni manipular las variables y la segunda, será transversal dado de que se realizará en un solo momento. Por ello, se presenta la siguiente figura.

Figura 7

Diseño de investigación no experimental, correlacional.



Nota: De “Investigación y Educación Superior” (p. 61) [Diagrama], por P. H. Escobar y J. L. Bilbao, 2020

Donde:

M: Muestra

V1: Observación variable 1: Licenciamiento

V2: Observación variable 2: Aprendizaje Organizacional

r: Relación entre variables

3.2 Participantes

3.2.1 Población.

La población está conformada por 131 docentes, contratados con tiempo parcial y tiempo completo, que dictan cursos en todos los programas de estudio de un IES de Lima.

3.2.2 Muestra.

3.2.2.1 Inclusión de la muestra

El criterio de inclusión de la muestra es que sea docente que labore a tiempo completo o parcial en el instituto materia de investigación.

3.2.2.2 Exclusión de la muestra

El criterio de exclusión de la muestra es que el profesor cuente con experiencia docente menor a seis meses.

Para estimar la proporción (p) del tamaño de muestra se aplicará el muestreo aleatorio simple.

Se usa la fórmula de Sierra Bravo aplicada a poblaciones finitas, para identificar el número de docentes a muestrear:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Donde:

$E = 5\%$. Margen de error.

Valor esperado del universo, $P=0,5$

Un nivel de confianza del 95%. ($Z=1,95996$)

$N= 131$

Al reemplazar los valores en la fórmula se obtiene que el tamaño de la muestra son 97 docentes por encuestar.

3.3 Variables de investigación

Variable Licenciamiento

Definición conceptual

Sobre la definición conceptual del Licenciamiento, MINEDU (2019) refiere que:

Es el procedimiento que conduce a la obtención de la autorización de funcionamiento de un Instituto de Educación Superior o una Escuela de Educación Superior Tecnológica para la provisión del servicio educativo. Se obtiene a través de la verificación del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad de dichas instituciones, de sus programas de estudios y de sus filiales, incluidos sus locales. Comprende también el procedimiento de ampliación del licenciamiento. (MINEDU, 2019, p. 2).

Definición operacional

Medida a través de tres (3) de las cinco (5) CBC establecidas por el MINEDU para la autorización de funcionamiento de IES, los cuales serán considerados como factores:

3 X.1 Factor I Gestión Institucional. Según MINEDU (2019) refiere que:

Se refiere a la capacidad de la institución educativa para conducir la planificación estratégica, la administración de los procesos académicos, así como, de los sistemas de soporte administrativo y de bienestar estudiantil, con la finalidad de garantizar un servicio de calidad al estudiante. (MINEDU, 2019, p. 5).

4 X.2 Factor II Gestión Académica. Según MINEDU (2019) refiere que:

Los procesos deben estar orientados a la mejora o actualización de los programas de estudio, procesos pedagógicos y otros documentos de gestión académica en función de las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales, en concordancia con lo dispuesto en la Ley y su Reglamento, los LAG y demás normas que establezca el Minedu. (MINEDU, 2019, p. 5).

5 X.3 Factor III Infraestructura física (no aplica). Según MINEDU (2019) refiere que:

Se debe contar con infraestructura física y recursos para el aprendizaje, garantizando su disponibilidad para brindar el servicio educativo. Esta infraestructura debe ser utilizada únicamente para el desarrollo de los fines y actividades de la oferta formativa, en concordancia con el enfoque pedagógico, asegurando su disponibilidad. La infraestructura debe respetar las normas vigentes de edificaciones, diseño, construcción y seguridad en edificaciones. (MINEDU, 2019, p. 6).

6 X.4 Factor IV Disponibilidad de personal docente. Según MINEDU (2019) refiere que “se debe garantizar la disponibilidad de personal docente idóneo, cuyos perfiles académicos y profesionales sean concordantes con los programas de estudios ofrecidos; además, se debe garantizar el 20% de docentes con dedicación a tiempo completo” (p. 6).

7 X.5 Factor V Previsión económica y financiera (no aplica). Según MINEDU (2019) refiere que “se debe contar con recursos económicos y financieros con la finalidad de garantizar el desarrollo, sostenibilidad, continuidad y calidad de los programas de estudios presentados en el procedimiento de licenciamiento” (p. 7).

Variable Aprendizaje Organizacional

Definición conceptual

Sobre la definición conceptual de AO, Garzón y Fischer (2020) refieren que:

Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una

cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad. (Garzón y Fischer, 2020, p. 5).

Definición operacional

Esta variable comprende tres (3) factores:

8 Y.1 Factor 1 Cultura: Según Garzón y Fischer (2010) “se entiende como la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otras instituciones” (p. 8)

9 Y.2 Factor 2 Fuentes: Según Garzón y Fischer (2010) “hace referencia a las distintas situaciones que deben ser consideradas y utilizadas para generar aprendizajes” (p. 6)

10 Y.3 Factor 3 Condiciones: Según Garzón y Fischer (2010) “se hace necesario que el conocimiento sea transmitido y conservado a través de las diferentes condiciones que brinden las organizaciones para la generación del mismo” (p. 8)

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Factor	Instrumento	Item / Pregunta
Licenciamiento	Gestión Institucional	Cuestionario	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
	Gestión Académica		8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19
	Disponibilidad de Personal Docente		20, 21, 22, 23, 24 y 25
Aprendizaje Organizacional	Condiciones	Cuestionario	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33
	Cultura		34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40
	Fuentes		41, 42, 43, 44 y 45

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada es una encuesta. Se realizó a través de una fuente primaria, usándose un cuestionario, de corte transversal (en un punto de corte del tiempo), el cuestionario fue elaborado por los investigadores del presente proyecto.

En la parte correspondiente a aprendizaje organizacional se tuvo inicialmente como referencia el cuestionario obtenido de la tesis “La motivación de logro y el aprendizaje organizacional en los docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana” tesis presentada por Julyssa Llave Zañartu 2013.

En la parte correspondiente al licenciamiento de un IES se tiene como insumo el modelo proporcionado por el MINEDU “Resolución Viceministerial N°020-2019-MINEDU”.

La validez del instrumento se dio mediante la técnica del juicio de expertos, el cual permitió medir la relación existente entre el licenciamiento y el AO (percepción docente) para un IES, el instrumento fue una encuesta con escala de Lickert.

3.4.1 Procedimiento para recolección de datos.

Para la recopilación de datos se dio el siguiente procedimiento:

Primero se realizó una reunión de coordinación con el responsable del instituto para solicitarle permiso para ejecutar el cuestionario con los docentes.

Finalmente se aprovechó una reunión presencial de capacitación docente para aplicar el instrumento del presente estudio.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos.

En el apartado siguiente se detalla una síntesis de la información del cuestionario de evaluación que permitió la interpretación y contraste con el marco

teórico. Estos datos están relacionados con las variables de estudio y los objetivos identificados.

a. Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre el Licenciamiento y Aprendizaje Organizacional

Autores: Espinoza Francia, Iris y Saucedo Sotomayor, Aurelio Paul (2019)

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Personal

Tiempo de aplicación aproximado: Una sesión (en total 10 – 20 minutos).

Ámbito de aplicación óptimo: Docentes de un IES de Lima

Significación: Evalúa el AO desde la percepción de los docentes de un IES de Lima.

Presentación del material: Cuestionario para los docentes.

Material: Cuestionario y lapicero.

b. Descripción

Se usó el criterio de juicio de expertos hallando la validez de contenido y para los ítems se usó el coeficiente de Aiken.

El cuestionario cuenta con 45 ítems, y evalúa los 3 factores del modelo de licenciamiento de un IES: Gestión Académica, Gestión Institucional y Disponibilidad de personal docente y 3 factores de aprendizaje organizacional: Condiciones, Cultura y Fuentes.

Los números del 1 al 5 representan las 5 categorías tipo Likert.

Tabla 4

Escala de Valoración

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el proceso de los datos se aplicó una técnica cuantitativa, lo mismo para sus respectivos análisis, considerando las técnicas estadísticas siguientes:

- Coeficiente de correlación Alfa Cronbach (confiabilidad del constructo y lograr puntajes confiables relacionados con las variables de investigación).
- Correlación ítem-total-correcto para analizar los aportes de los ítems y factores en las variables de investigación.
- Tablas y gráficos de los ítems para poder describir de las características de la muestra.
- Estadígrafos de posición y dispersión (coeficiente de variación, mediana, media aritmética, moda cuartiles, y desviación estándar) pensando en la construcción de baremos e indicadores descriptivos.
- Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, en función al tamaño de la muestra, la decisión de aplicar una prueba paramétrica o no paramétrica se define la contrastación de las hipótesis de investigación.
- Coeficiente de correlación de Pearson o coeficiente de correlación de Spearman, se usa para contrastar si es significativa la correlación.
- Pruebas paramétricas Z y t de diferencia de medias en 2 grupos, se investigó si para las variables intervinientes existen diferencias significativas.

- Se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 para Windows y base de datos en Microsoft Excel.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados encontrados se muestran en el presente capítulo. Inicialmente se presentan del instrumento aplicado sus resultados descriptivos, seguidamente los obtenidos de la contrastación de la hipótesis, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas propuestas y adicionalmente, los resultados complementarios.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de la edad de los docentes

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor o igual a 29 años	6	8,0%
De 30 a 39 años	24	32,0%
De 40 a 49 años	35	46,7%
Mayor o igual a 50 años	10	13,3%
Total	75	100,0%

Del 100% de los encuestados, el 46,7% está en el rango de 40 a 49 años, el 32,0% está en el rango de 30 a 39 años, el 13,3% es mayor o igual a 50 años y el 8,0% es menor o igual a 29 años.

Figura 8

Gráfico de la distribución de la edad de los docentes

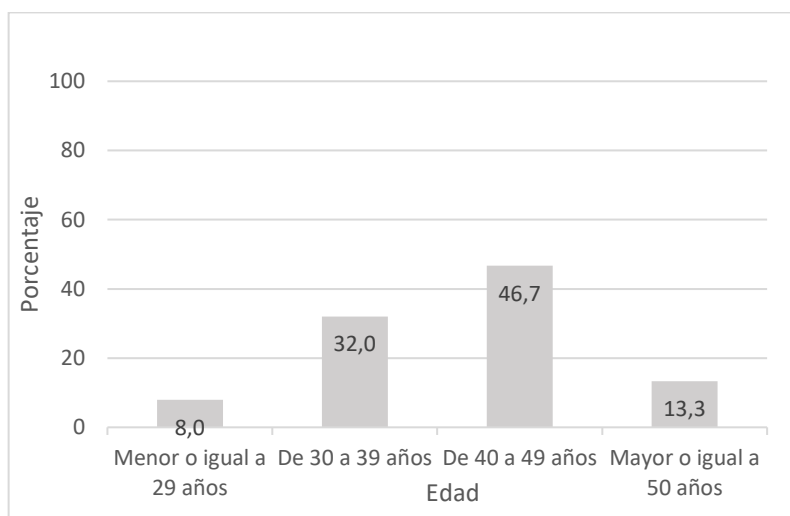


Tabla 6

Distribución del sexo de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	16	21,3%
Masculino	47	62,7%
No responde	12	16,0%
Total	75	100,0%

Del 100% de los encuestados, el 62,7% (sexo masculino), 21,3% (sexo femenino) y el 16,0% no responde.

Figura 9

Gráfico de la distribución del sexo de los docentes

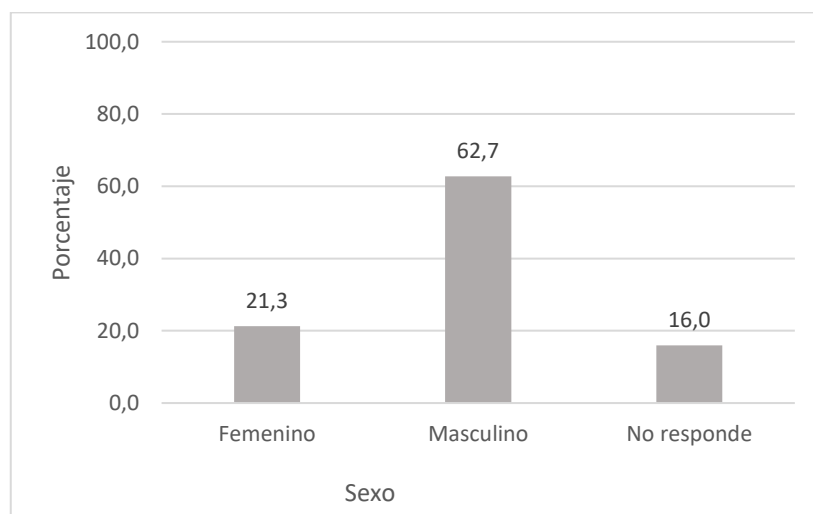


Tabla 7

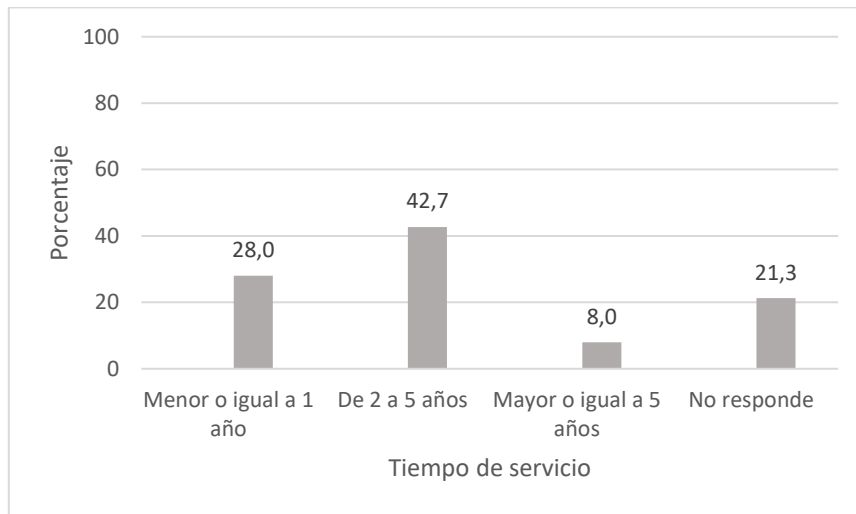
Distribución del tiempo de servicio de los docentes

Rango de tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menor o igual a 1 año	21	28,0%
De 2 a 5 años	32	42,7%
Mayor o igual a 5 años	06	8,0%
No responde	16	21,3%
Total	75	100,0%

Del 100% de los encuestados, el 42,7% tiene un tiempo de servicio de 2 a 5 años, el 28,0% es menor o igual a 1 año, el 21,3% no responde y el 8,0% es mayor o igual a 5 años.

Figura 10

Gráfico de la distribución del tiempo de servicio de los docentes



4.2 Resultados de la contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Se tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre el licenciamiento de un IES y el AO percibido por los docentes.

Tabla 8

Relación entre licenciamiento y AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Aprendizaje Organizacional
	r_{xy}
Correlación de Pearson	0,75*
P	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis general afirmaba que existe relación significativa entre el licenciamiento de un IES con el AO percibido por los docentes, la tabla 8 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,75$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es

decir, a medida que se incrementa la percepción de los docentes sobre el licenciamiento del IES aumenta la percepción sobre el AO.

Primera hipótesis específica:

Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES y la cultura, como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 9

Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Cultura como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Spermán	0,61*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H1 afirmaba que existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES con la cultura como factor AO, percibido por los docentes, la tabla 9 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,61$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes.

Segunda hipótesis específica

Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES y las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 10

Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES

Licenciamiento	Fuentes como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Spearman	0,51*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H2 afirmaba que existe una relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES con las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 10 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,51$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en las fuentes percibidas por los docentes.

Tercera hipótesis específica

Existe relación significativa entre la gestión institucional de licenciamiento de un IES y las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 11

Relación entre la gestión institucional del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Condiciones como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Serman	0,55*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H3 afirmaba que existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento de un IES con las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 11 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,55$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes.

Cuarta hipótesis específica

Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento de un IES y la cultura como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 12

Relación entre la gestión académica del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Cultura como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Serman	0,71*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H4 afirmaba que existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento de un IES con la cultura como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 12 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,71$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes.

Quinta hipótesis específica

Existe relación significativa entre la gestión académica de licenciamiento de un IES y las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 13

Relación entre la gestión académica del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Fuentes como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Serman	0,51*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H5 afirmaba que existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento de un IES con las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 13 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,51$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en las fuentes percibidas por los docentes.

Sexta hipótesis específica

Existe relación significativa entre la gestión académica de licenciamiento de un IES y las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 14

Relación entre la gestión académica del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Condiciones como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Sperman	0,68*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H6 afirmaba que existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento de un IES con las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 14 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,68$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes.

Séptima hipótesis específica

Existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES y la cultura como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 15

Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y la cultura como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Cultura como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Serman	0,69*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H7 afirmaba que existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES con la cultura como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 15 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,69$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes.

Octava hipótesis específica

Existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES y las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 16

Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y las fuentes como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Fuentes como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Spearman	0,40*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H8 afirmaba que existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES con las fuentes como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 16 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,40$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en las fuentes percibidas por los docentes.

Novena hipótesis específica

Existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES y las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes.

Tabla 17

Relación entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento y las condiciones como factor del AO en el docente de un IES.

Licenciamiento	Condiciones como factor del aprendizaje organizacional
	r_{xy}
Correlación de Spearman	0,62*
<i>P</i>	0,000
Tamaño de muestra	75

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

La hipótesis específica H9 afirmaba que existe relación significativa entre la disponibilidad del personal docente del licenciamiento de un IES con las condiciones como factor del AO, percibido por los docentes, la tabla 17 muestra los resultados de la correlación positiva considerable ($r_{xy}=0,62$, $p<0,05$) entre ambas variables según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305). Es decir, a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes.

4.3 Resultados complementarios

- En cuanto a la variable género no hay diferencia significativa entre variables y factores.
- En cuanto a la variable de AO con el género (sexo) no existe diferencia significativa, hombres y mujeres tienen los mismos puntajes.
- En cuanto a las diferencias entre los factores del AO (cultura, fuentes y condiciones), analizando solo el género, no hay diferencia significativa.
- En cuanto variable licenciamiento con el género (sexo) no existe diferencia significativa, hombres y mujeres tienen los mismos puntajes.

- En cuanto a las diferencias entre los factores de Licenciamiento (gestión académica, gestión institucional y disponibilidad del personal docente) analizando solo el género, no hay diferencia significativa.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Vemos a continuación los resultados después de haber aplicado el cuestionario a los docentes que forman parte del IES. Los resultados fueron obtenidos de acuerdo con los objetivos establecidos en la investigación. El objetivo general determina la relación que existe entre el licenciamiento del IES y la percepción sobre el AO que tienen los docentes, los resultados demuestran que a medida que se incrementa la percepción de los docentes sobre licenciamiento del IES aumenta la percepción sobre el AO.

El primer objetivo específico identifica que existe relación entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del AO que tienen los docentes de un IES, se demuestran en los resultados que a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Muñoz y Sánchez (2020) quien señala que los gestores educativos de la organización expresaron que la sostenibilidad de los aprendizajes organizacionales se basa en la documentación de lo aprendido, la capacitación continua de sus miembros y la autoevaluación de sus procesos como parte de la cultura organizacional. El aporte de Ríos (2018) indica que el AO es el conocimiento que se genera en una empresa u organización, es el patrimonio de la empresa, es aprovechar el conocimiento que surge de las actividades diarias, es el engranaje entre todos los procesos que se debe dar en toda la estructura organizacional y sus procedimientos; con el fin de la construcción del propio saber, de la cultura propia, es apropiarse y guardar el conocimiento, es transferirlo a sus miembros para mejorar los procesos y ser

proactivos, es algo metodológico y secuencial, lo que convierte a la organización en una organización que aprende por sí misma. El aporte de Enríquez (2022) es que para asegurar la confianza a los estudiantes y sociedad en general, es fundamental replantear sus políticas y planes con miras al licenciamiento y acreditación, debido que el 63% de los institutos se encuentra en condición regular para cumplir con las exigencias del sistema de gestión de calidad (SGC) establecido por MINEDU y SINEACE que son órganos rectores de la educación superior tecnológica.

Respecto al segundo objetivo específico identifica la relación entre la gestión institucional de licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del AO que tienen los docentes de un IES, se demuestran en los resultados que a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en las fuentes percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Muñoz y Sánchez (2020) quien señala que los gestores educativos de la organización expresaron que la experiencia individual y el conocimiento generan el AO. En el trabajo en equipo se integran los aprendizajes individuales y tiene lugar un cambio progresivo en la actitud de cada miembro, quien va identificando los conocimientos, experiencias e ideas de los demás, aceptando que también pueden ser válidos para alcanzar logros organizacionales. Y la investigación realizada por Ríos (2018) indica que en la comunidad Pascual Bravo se propicia el aprendizaje en el área de trabajo, mediante la generación de espacios abiertos para la socialización y transferencia del conocimiento que se da en reuniones de compañeros y de trabajo para realizar proyectos, donde se comparten saberes, ideas, inquietudes, fortalezas de una forma libre y tranquila. En general en la Institución hay una preocupación

constante por la capacitación y actualización, el manejo de herramientas, el desarrollo habilidades, la transferencia de conocimiento, la realimentación, aprender de lo nuevo por la experiencia del otro, y en lo académico desde la investigación, las prácticas de laboratorio, la asesoría y acompañamiento de expertos.

Respecto al tercer objetivo específico identifica la relación entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de gestión institucional de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Ríos (2018) quien concluye que en la comunidad académica Pascual Bravo, se comparten los conocimientos y experiencia de todos de una forma parcial, entre los docentes de la misma área del conocimiento, se comparten saberes específicos y otros saberes, se da desde los diferentes comités, consejo académico, de facultad y curricular y socializan los resultados de investigación y participación en congresos internacionales y nacionales y realización de eventos académicos de la facultad. Desde la institución misma se comparte con la comunidad a través del correo electrónico y medios de divulgación como el periódico, y la página web. El aporte Muñoz y Sánchez (2020) al referirse a la sostenibilidad del AO, los hallazgos para preservar los nuevos conocimientos señalan que al documentar los conocimientos, experiencias y procesos forjados en el tiempo, no será necesario regresar al inicio porque serán la base sobre la cual la organización avanzará y mantendrá su constante desarrollo.

Respecto al cuarto objetivo específico identifica la relación existente entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Oshiro (2018) desde el ámbito administrativo de la inserción laboral de los docentes noveles se ha generado en ellos sentimientos de satisfacción, debido a que este proceso de aprendizaje les permitió conocer una nueva cultura organizacional, relacionarse con otros docentes y conocer los objetivos que la institución espera que cumplan. Recomienda que las instituciones educativas escuchen a los docentes y les permitan compartir sus experiencias a través de reuniones quincenales o mensuales que promuevan una cultura de coaprendizaje permanente. Además, los resultados de Berger (2020) indican que el 72.4% del personal de la Facultad de Ciencias Matemáticas considera que existe un desarrollo mediano de la cultura organizacional como factor de la Administración. Asimismo, Ríos (2018) señala que en la comunidad Pascual Bravo a los directivos, líderes de áreas y docentes, el aprendizaje en la organización les ayuda a mejorar los procesos, a ser proactivos, escoger buenas decisiones, conducentes a resultados esperados en los procesos misionales de la organización: Extensión, docencia e investigación.

Respecto al quinto objetivo específico identifica la relación existente entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en

las fuentes percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Ríos (2018) quien concluye que la comunidad de la institución Universitaria Pascual Bravo ve el aprendizaje como un medio para cambiar la forma de hacer las cosas en la organización, porque consideran el aprendizaje y la educación como el punto de partida para que la sociedad cambie, ven el aprendizaje como el elemento necesario para la innovación, es el que cambia al ser humano, cambia su entorno social, le ayuda a crecer, madurar, fortalecer y construir, para lograr sus objetivos a nivel personal y en la organización. Este mismo autor concluye que la administración propicia el aprendizaje, desde el entorno económico hasta tiempo y espacios abiertos para el aprendizaje, apoya con la tecnología (herramientas software y hardware) e instructivos y lineamientos para el SGC. Sumamos a Enríquez (2022) que concluye que la investigación aplicada y desarrollo tecnológico e innovación, en los institutos es regular en un 61.2% por ello es fundamental promover las investigaciones e innovación para ir mejorando la práctica pedagógica de los docentes y estudiantes en los IEST, incrementar la calidad de las investigaciones con bases científicas y perfeccionar la calidad de las investigaciones e innovaciones de docentes formadores y estudiantes de la institución, para garantizar la mejora continua. Sumamos el aporte de Oshiro (2018) en relación a las visitas en el aula que realiza el área académica de la institución, los docentes mencionan que les genera tensión y estrés dicha evaluación, pero valoran la retroalimentación que reciben porque les permite reflexionar y mejorar su práctica docente. El aporte de Berger (2020) respecto a la generación de nuevos conocimientos en la facultad se concluye que en la mayoría de los

encuestados opinan que sí se generan conocimientos en la facultad y la diferencia está en la frecuencia de generación.

Respecto al sexto objetivo que identifica la relación existente entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de gestión académica de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Muñoz y Sánchez (2020) quien concluye que las capacitaciones son un factor determinante para la sostenibilidad de los aprendizajes. Los facilitadores del AO, es decir los gestores educativos deben desarrollar programas de capacitación para los miembros de la institución. Como se ha encontrado que la generación de AO involucra equipos de trabajo, es lógico gestionar capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas (tolerancia, comunicación efectiva, paciencia y manejo emocional). En la investigación realizada por Ríos (2018) señala que en la comunidad Pascual Bravo el apoyo brindado por la administración, para la utilización de la tecnología como una herramienta de trabajo ha sido para la mayoría de los docentes entrevistados, desde la asignación de presupuesto para la modernización de laboratorios, adquisición de tecnología, y ha permitido la innovación en toda la institución, en la infraestructura, y hasta en la forma de pensar de cada uno de los funcionarios. La administración ha suministrado la plataforma tecnológica, la red, los sistemas de información y personal calificado para apoyar en los diferentes procesos. Oshiro (2018) identifica que el docente novel valora el contacto físico con su entorno laboral debido al nivel de interacción con otros docentes, con los recursos y lugar de trabajo. Los docentes perciben que la

institución cuenta con una buena gestión administrativa porque mediante la plataforma virtual reciben toda la documentación.

Respecto al séptimo objetivo específico que identifica la relación existente entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en la cultura percibida por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Laurente (2020) que señala que se exploró la percepción de la disponibilidad docente idónea en los IEST públicos de Ica resaltando el compromiso e identificación de los docentes con una cultura institucional de la calidad y a pesar de ello; existe la necesidad de capacitación y actualización permanente. Oshiro (2018) concluye que los medios virtuales y físicos usados por la institución son percibidos por los docentes noveles como una herramienta flexible que les ha permitido participar en el proceso de inducción y capacitarse manejando sus propios tiempos. Este proceso de capacitación les brinda información sobre la cultura organizacional del instituto y sirve para que conozcan sus responsabilidades y evaluación del trabajo. Ríos (2018) señala como conclusión que se puede inferir que la comunidad Pascual Bravo se preocupa porque sus compañeros tengan el mismo nivel de conocimiento de ellos y lo hacen mediante la capacitación, transferencia de conocimiento, investigación, trabajo en equipo, realización de proyectos interdisciplinarios, trabajo en red con otros expertos, socialización de los resultados y aprovechan las herramientas de tecnología (sistemas de información e internet).

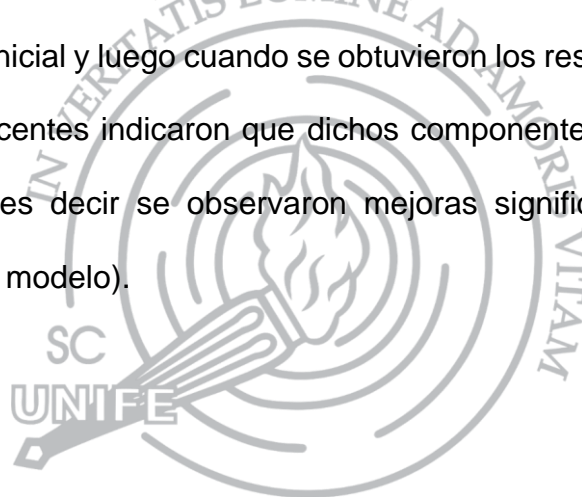
Respecto al octavo objetivo específico que identifica la relación existente entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en las fuentes percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Enríquez (2022) que concluye que el proceso de enseñanza aprendizaje (E-A) en los IESTP es regular en un 65% por consiguiente urge fortalecer el proceso de E-A en sus tres ejes fundamentales: mejorar el proceso de E-A por competencias de los estudiantes; que la gestión de docentes garantice docentes actualizados, con grados académicos que permitan brindar una enseñanza de calidad, y por último el monitoreo de sus egresados. Ríos (2018) indica como resultado que para la comunidad Pascual Bravo lo más importante es aplicar el conocimiento obtenido a través de la experiencia, planear lo que va a hacer, trabajando la combinación de la teoría con la práctica, aprovechando el uso de videos, los tutoriales, el internet, leer y relacionar con el hacer, todo lo anterior apoyados de la tecnología que hace más fácil las cosas y permite optimizar el tiempo, pero estando capacitados para su uso. Los resultados de Berger (2020) respecto al acceso a información y/o conocimiento especializado señalan que el 80% del personal considera que existe accesibilidad a las fuentes de conocimiento e información, es coherente con el desarrollo de actividades académicas, visita de investigadores y eventos académicos que se realizan con determinada frecuencia.

Finalmente, para el noveno objetivo específico que identifica la relación existente entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la

percepción sobre las condiciones como factor del AO que tienen los docentes de un IES, los resultados demuestran que a mayor porcentaje de disponibilidad del personal docente de un IES aumentan los puntajes en las condiciones percibidas por los docentes, este resultado se respalda con la investigación realizada por Berger (2020) señala que el 80% considera que se estimula el continuo desarrollo de competencias y que los colaboradores perciben una actividad favorable para la capacitación y actualización dada por eventos académicos, congresos y simposios que realiza la Facultad. Asimismo, el 67% considera que se requiere mayor capacitación en el uso de herramientas TIC para aprovechar sus beneficios en la docencia e investigación como en la administración. Es significativa la proporción de encuestados que considera que tiene un buen clima laboral, lo cual se interpreta por el tiempo que comparten grupos de docentes en los ambientes destinados a ellos, siendo una característica positiva que exista una numerosa cantidad de ambientes asignados a la permanencia y trabajo no lectivo. Coronel (2022) precisa que el 29% de la muestra participante evidencia un nivel bueno, a diferencia del 25% que perciben un nivel muy bueno en el desempeño docente y clima organizacional, demostrándose que existe una correlación muy significativa entre las variables de desempeño docente y clima organizacional en el I.E.S.T.P. de Rioja, San Martín.

Adicionalmente, se presenta el estudio de Florián (2020) relacionada solo con la variable licenciamiento, que concluye que todos los IEST de Amazonas reconocen la importancia de este proceso obligatorio, pero que no estarían en condiciones de afrontarlo porque ninguna cumple con las CBC. Los IEST de Amazonas tienen un avance entre el 20%-60% de necesidades en las categorías de gestión académica, institucional, equipamiento, infraestructura y recursos

para el aprendizaje, docentes idóneos y suficientes, previsión económica y financiera; es decir que no cumplen el 100% de las CBC para licenciarse. Después del análisis teórico minucioso se fundamenta que los IEST requieren de acompañamiento en la gestión educativa, además de presupuesto, equipamiento, infraestructura y ampliación de plazas docentes para estar en condiciones de cumplir con las CBC del licenciamiento. Y Girón (2021) presenta las siguientes conclusiones para sus componentes: Antes de aplicar el modelo de gestión estratégica para medir la gestión institucional, estructura organizativa, procesos de régimen académico, registro de información académica, bienestar estudiantil y seguimiento al egresado, se observó que el 100% de los docentes indicaron un nivel inicial y luego cuando se obtuvieron los resultados de mejoras, el 100% de los docentes indicaron que dichos componentes se encuentran en un nivel logrado, es decir se observaron mejoras significativas luego de la ejecución de dicho modelo).



CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta parte muestra las conclusiones generales de la investigación, seguidamente se comparten algunas recomendaciones.

6.1 Conclusiones

1. A través de la hipótesis general se corrobora la existencia de una relación significativa entre el licenciamiento de un IES y el AO percibido por los docentes.
2. Existe una relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura, fuentes y condiciones como factores del Aprendizaje Organizacional que tienen los docentes del IES.
3. Existe una relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura, fuentes y condiciones como factores del Aprendizaje Organizacional que tienen los docentes del IES.
4. Existe una relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura, fuentes y condiciones como factores del Aprendizaje Organizacional que tienen los docentes del IES.
5. Por tanto, se concluye que existe una relación significativa entre los factores del licenciamiento y los factores del AO.

6.2 Recomendaciones

Finalmente, realizado el estudio presentamos nuestras recomendaciones:

1. Que las IES comprendan que el AO refuerza el proceso de licenciamiento, en caso el aprendizaje sea débil el proceso de licenciamiento también lo será y lo que se necesita es empoderar este proceso.
2. A nivel institucional, promover la cultura de la organización a través de talleres de sensibilización sobre la misión, visión y valores del IES con la finalidad de empoderar el aprendizaje en los docentes de la organización para que se sientan identificados con la misma, lo cual permitirá que se realicen aportes de ideas para la mejora continua. Desarrollar jornadas de integración docente con la finalidad de promover el trabajo en equipo y su identificación con la IES.
3. Implementar en las IES un sistema de gestión documentaria con la finalidad de socializar la información con los docentes para que tomen conocimiento de los procesos educativos y se sientan parte de la organización. Considerando la pandemia mundial generada por el Covid-19 recomendamos que los IES implementen los sistemas informáticos que promuevan y flexibilicen los procesos de inducción y capacitación para el AO en los docentes. Coordinar con el personal docente el registro y archivo de los materiales de cada clase en los sistemas de información de la institución, con la finalidad de tener un respaldo que evidencie el logro académico en los estudiantes, constituyéndose en una acción de mejora continua al mismo.
4. Que una vez contratado el docente se le brinde un taller de inducción con la finalidad de capacitarlos en el manejo de plataformas de enseñanza virtual (teams, canvas, blackboard, zoom, entre otros), uso del intranet,

acceso al correo institucional y los diferentes procesos internos para la gestión académica y administrativa establecidos en la institución.

5. Finalmente, recomendamos se desarrollen trabajos de investigación con las variables Licenciamiento y Aprendizaje Organizacional en los IES con la finalidad de contar con antecedentes que brinden soporte para futuras investigaciones.



REFERENCIAS

- Argyris, C. (2001). *Sobre el aprendizaje organizacional*. (2ª ed.). Oxford university press.
- Argyris, C. y Schön, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Barrera Carhuacho, T. D. (2018). *Gestión del cambio en universidades públicas peruanas. Desde la percepción de los gestores, en el marco del licenciamiento institucional* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75687/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berger Vidal, E. (2020). *Gestión del conocimiento en la administración académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, período 2016-2018* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14639?show=full>
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18(5-8), 433-462. <https://doi.org/10.1504/IJTM.1999.002780>
- Contreras, C. (23 de agosto de 2022). El setiembre se reactiva el licenciamiento de institutos. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2022/08/23/minedu-en-setiembre-se-reactiva-el-licenciamiento-de-institutos-sunedu-universidades-educacion-superior/>
- Coronel Coronel, O. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público rioja, san martin 2020* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10459>
- Crossan, M., Lane, H. y White, R. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management*, 24(3), 522-537. <https://doi.org/10.2307/259140>
- Decreto 016 de 2015 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide la Política de aseguramiento de la calidad de la educación universitaria. 26 de setiembre de 2015. D.O. 562355
- Del Río, J. y Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26), 247-266. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/348>
- Enríquez Arriaga, J. D. (2022). *Gestión estratégica, formación integral y su relación con la calidad educativa de los institutos de educación superior tecnológico privados de la provincia del Cusco, período 2019* [Tesis de Doctorado, Universidad

Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6477>

Escobar Callejas, P. H. y Bilbao Ramírez, J. L. (2020). *Investigación y Educación Superior (2ª ed.)*. Lulu.com

Florián Huayán, C. E. (2020). *Modelo teórico de política educativa para afrontar el proceso de licenciamiento de los institutos superiores tecnológicos públicos de Amazonas* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44321/Flori%c3%a1n_HCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garzón Castrillón, M. A. y Fisher A. L. (abril de 2008). *Modelo teórico de aprendizaje organizacional*. [Archivo PDF].
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a08.pdf>

Garzón Castrillón, M. A. y Fischer, A. L. (mayo de 2010). *El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert*. [Archivo PDF].
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63115123004.pdf>

Garzón Castrillón, M. A. y Fisher, A. L. (21 de diciembre de 2020) *Modelo teórico de aprendizaje organizacional. Pensamiento Estratégico*.
<http://www.marianoramossmeija.com.ar/modelo-teorico-de-aprendizaje-organizacional/>

Girón Tito, S. D. (2021). *Gestión estratégica y su influencia en la obtención del licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de "Huarmey", 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64211/Gir%c3%b3n_TSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). Mc Graw Hill.

Herrera-Caballero, J. M. y Rodríguez-Lora, V. (2021). *El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación*. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 39-51.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582021000300039&script=sci_abstract&tlng=es

Kim, D. (1993). *The Link between Individual and Organizational Learning*. [Archivo PDF].
<https://sloanreview.mit.edu/article/the-link-between-individual-and-organizational-learning/>

Lara Carvajal, L. F. (junio de 2017). *Aprendizaje organizacional, estudio de caso: Aprendizaje organizacional en organización pública colombiana*. [Archivo PDF].
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21886/1/PFM%20Aprendizaje%20organizacional%20novo.pdf>

Laurente Mejía, Y.S. (2020). *Percepción de docentes y directivos de la gestión de la calidad de Institutos Tecnológicos Públicos en la Región Ica, 2020* [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48003/Laurente_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ley 28044 de 2003. Ley General de Educación. 28 de julio de 2003.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ley 28740 de 2006. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. 23 de mayo de 2006. D. O. No. 319260.

Ley 30220 de 2014. Ley Universitaria. 09 de julio de 2014. D. O. No. 527213.

Ley 30512 de 2016. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera lauren

Llave Zañartu, J. (2013). *La motivación de logro y el aprendizaje organizacional en los docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Meriño Fuentes, I. C. y Garzón Castrillón, M. A. (2017). *El aprendizaje organizacional aplicado a procesos administrativos en la Facultad de Ingeniería de una Universidad*. Revista Espacios, 38(2).
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n02/a17v38n02p01.pdf>

MINEDU (13 de abril de 2011). Resolución Ministerial N°0138-2011-ED [Archivo PDF].

MINEDU (2015). *Decreto Supremo No. 016-2015 La Política de Aseguramiento de la calidad de la educación Superior Universitaria*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105041/_016-2015-MINEDU_-_21-10-2015_04_19_56_-DS_N__016-2015-MINEDU.pdf?v=1586905282

MINEDU (21 de junio de 2019). Resolución Ministerial N°295-2019-MINEDU [Archivo PDF].
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/323953/RM_N__295-2019-MINEDU.pdf?v=1561498025

MINEDU. (07 de noviembre de 2019). *Norma Técnica denominada "Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica"*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/419723/RVM_N__276-2019-MINEDU-R.pdf?v=1573234925

Muñoz Maldonado, G. H. y Sánchez Huarcaya, A. O. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Revista Uniandes de la Facultad de Educación de la Universidad de los Andes*, 11(2), 84-102. <https://doi.org/10.18175/VyS11.2.2020.5>

Naranjo, M., Rodríguez-Lora, V., Álvarez, B., Silva, S., Medina, C., Mejía, M., Martínez, H., Sepúlveda, L. y Restrepo, C. (2019). *El Análisis Organizacional en el Desarrollo Local. Estudios de caso del entramado institucional y organizacional de Medellín, Colombia*. Cide.

- Nónaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford.
- Nonaka, I. y Teece, D. (2001). *Managing industrial knowledge. Creation, transfer and utilization*. Sage Publications.
- Oshiro Díaz, M. (2018). *El docente novel y sus percepciones sobre el proceso de inserción laboral en la educación superior* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12360>
- Reglamento de la Ley 30512 de 2017. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. 25 de agosto de 2017. D.O. No. 16.
- Ríos Galvis, R. (2018). *Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento de la ingeniería en una institución de educación superior. Caso de estudio: Institución Universitaria Pascual Bravo, facultad de Ingeniería* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa]. <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=22662&docs=UAMI22662.pdf>
- Rodríguez Lora, L. V. (2018). *Aprendizaje organizacional como mecanismo de transferencia de conocimiento en las instituciones de educación superior. Caso de estudio Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa]. <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=22663&docs=UAMI22663.pdf>
- Roldán Flores, G. M. y Sánchez Huarcaya, A. (2022). Aprendizaje organizacional, procesos de cambio e innovación en el contexto escolar durante la pandemia. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 5(1), 10-22. <http://20.225.127.54/index.php/relais/article/view/3318>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños de la investigación científica*. (6ª Ed.). Imprenta Gráfica Ancash.
- SINEACE (2017) *Modelo de acreditación institucional para universidades* [Archivo PDF]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1078934/ModelodeAcreditaci%C3%B3nInstitucionalparaUniversidades...WEB20200730-107894-229yi8.pdf?v=1596083487>
- SINEACE. (22 de octubre de 2021). *Resolución de Consejo Directivo No.000026-2021 Reglamento para la Autoevaluación, Evaluación externa y procedimiento de acreditación de programas e instituciones de educación superior y técnico productiva*. [Archivo PDF]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2307183/Resoluci%C3%B3n%20de%20Consejo%20Directivo%20N%C2%BA%20000026-2021-CDAH.pdf.pdf>

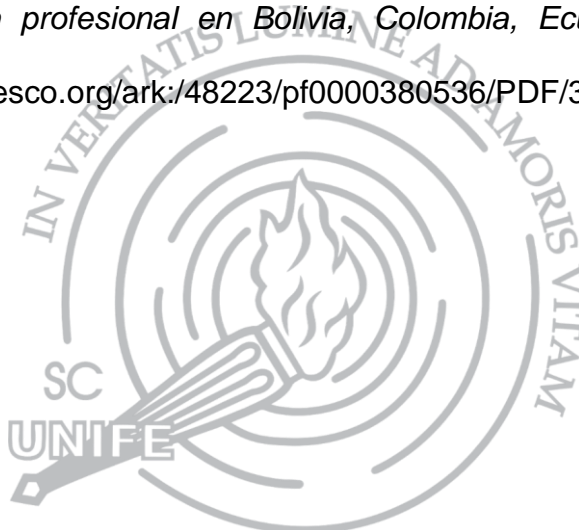
Suárez Vásquez, K. y Zeña Ramos, J. (2022). *El ciclo Deming y la productividad: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación* [Archivo PDF]. <https://revistas.une.edu.pe/index.php/QantuYachay/article/view/21/18>

SUNEDU. (noviembre 2015). *El Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano* [Archivo PDF]. https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/modelo_licenciamiento_institucional.pdf

SUNEDU (25 de mayo de 2020). *Resolución del Consejo Directivo No.043-2020-SUNEDU/CD Reglamento del procedimiento de licenciamiento para universidades nuevas.* [Archivo PDF]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/744666/Resolucion-043-2020-Reglamento.pdf?v=1590608399>

SUNEDU. (15 de enero de 2022). *Avances y estatus del Licenciamiento.* <https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento>

UNESCO (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación Técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela* [Archivo PDF]. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536/PDF/380536spa.pdf.multi>



APÉNDICES

- A: Validez del instrumento Licenciamiento
- B: Confiabilidad del cuestionario: Licenciamiento
- C: Matriz de Consistencia
- D: Formato de carta solicitando juicio de expertos
- E: Declaración Jurada de Documentos de tesis
- F: Autorización de la Institución para el estudio



APÉNDICE A

Validez del instrumento Licenciamiento

La validez es definida como el grado en que una prueba mida lo que tiene que medir, en una primera etapa se estudió la validez de contenido por criterio de expertos, para ello se solicitó a un grupo de seis profesionales especialistas en educación con experiencia en investigación, para que analicen si las preguntas corresponden a las definiciones propuestas por el autor.

En una segunda etapa, se demostró la validez de constructo del cuestionario; resultó indispensable realizar un análisis factorial exploratorio de los datos, con la finalidad de establecer cuál sería la estructura factorial que existía en la prueba con los datos de la muestra y con los factores propuestos que resultaron confiables. El análisis factorial exploratorio fue realizado sobre la base del procedimiento de los componentes principales, utilizándose el método de rotación Varimax con normalidad de Kaiser.

UNIFE

Tabla 18*Matriz de correlaciones de los factores del cuestionario Licenciamiento*

Preguntas	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Comunalidad
P1	0,59	0,15	0,09	0,385
P2	0,58	0,17	0,07	0,374
P3	0,24	0,81	0,12	0,725
pregunta	0,21	0,75	0,20	0,647
P5	0,75	0,23	-0,04	0,609
P6	0,74	0,21	-0,08	0,597
P7	0,51	0,46	-0,25	0,533
P8	0,05	0,67	0,41	0,619
P9	0,02	0,84	0,20	0,748
P10	0,23	0,77	0,09	0,647
P11	0,22	0,66	0,04	0,480
P12	0,25	0,50	0,43	0,488
P13	0,20	0,43	0,58	0,562
P14	0,05	0,34	0,79	0,745
P15	0,05	0,19	0,75	0,602
P16	0,49	0,16	-0,01	0,271
P17	0,65	0,00	0,36	0,559
P18	0,60	0,14	0,31	0,477
P19	0,76	0,24	0,02	0,641
P20	0,62	-0,03	0,33	0,493
P21	0,63	0,13	0,34	0,529
P22	0,47	-0,13	0,40	0,395
P23	0,57	0,36	0,05	0,454
P24	0,64	0,01	0,32	0,515
P25	0,61	0,37	-0,08	0,515
% de Varianza	24,36%	18,89%	11,19%	54,44%

* $p < 0,05$
 n=75

Los resultados de la tabla 18, muestran la existencia de tres factores relevantes, lo que permite explicar el 54,44% de la varianza total.

Validez del instrumento AO

La validez es definida como el grado en que una prueba mide lo que tiene que medir, en una primera etapa se estudió la validez de contenido por criterio de expertos, para ello se solicitó a un grupo de seis profesionales especialistas en educación con experiencia en investigación, para que analicen si las preguntas corresponden a las definiciones propuestas por el autor.

En una segunda etapa, se demostró la validez de constructo del cuestionario; resultó indispensable realiza un análisis factorial exploratorio de los datos, con la finalidad de establecer cuál sería la estructura factorial que existía en la prueba con los datos de la muestra y con los factores propuestos que resultaron confiables. El análisis factorial exploratorio fue realizado sobre la base del procedimiento de los componentes principales, utilizándose el método de rotación varimax con normalidad de Kaiser.

Tabla 19

Matriz de correlaciones de los factores del cuestionario Aprendizaje Organizacional

Preguntas	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Comunalidad
P26	0,66	0,13	0,25	0,509
P27	0,84	0,05	0,15	0,736
P28	0,86	0,11	0,07	0,754
P29	0,48	0,14	0,29	0,334
P30	0,31	0,34	0,43	0,388
P31	0,47	0,53	0,24	0,557
P32	0,28	0,33	0,66	0,632
P33	0,13	-0,03	0,85	0,735
P34	0,09	0,07	0,76	0,597
P35	0,30	0,08	0,65	0,514
P36	0,14	0,25	0,64	0,498
P37	0,45	0,32	0,43	0,487
P38	0,66	0,29	0,22	0,572
P39	0,65	0,28	0,24	0,557
P40	0,20	0,11	0,59	0,400
P41	0,16	0,75	0,20	0,625
P42	0,09	0,85	0,10	0,742
P43	0,08	0,82	0,15	0,696
P44	0,19	0,50	0,21	0,326
P45	0,25	0,82	-0,05	0,731
% de Varianza	19,38%	18,88%	18,68%	56,94%

* p<0,05
n=75

Los resultados de la tabla 19, muestran la existencia de tres factores relevantes, lo que permite explicar el 56, 94% de la varianza total.

APÉNDICE B

Confiabilidad del cuestionario: Licenciamiento

Tabla 20

Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Gestión Institucional

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P1	4,65	0,58	0,56*
P2	4,61	0,54	0,56*
P3	4,32	0,86	0,60*
P4	4,16	0,81	0,53*
P5	4,47	0,72	0,64*
P6	4,56	0,64	0,63*
P7	4,41	0,68	0,45*
Alfa de Cronbach = 0,82			

* p<0,05
n=75

En la tabla 20 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,45 y 0,64, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,82. En consecuencia los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 confirman la confiabilidad del factor Licenciamiento para la Gestión Institucional

Tabla 21

Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Gestión Académica

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P8	4,27	0,68	0,65*
P9	4,20	0,75	0,61*
P10	4,24	0,63	0,63*
P11	4,20	0,81	0,45*
P12	4,37	0,79	0,53*
P13	4,35	0,78	0,63*
P14	4,31	0,72	0,59*
P15	4,41	0,90	0,46*
P16	4,24	0,90	0,33*
P17	4,44	0,64	0,46*
P18	4,27	0,78	0,53*
P19	4,13	0,83	0,45*
Alfa de Cronbach = 0,85			

* p<0,05
n=75

En la tabla 21 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,33 y 0,65, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,85. En

consecuencia los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 confirman la confiabilidad de manera exploratoria del Licenciamiento para la Gestión Académica.

Tabla 22

Fiabilidad para el grupo de preguntas Licenciamiento Disponibilidad de Personal Docente

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P20	4,35	0,78	0,46*
P21	4,45	0,62	0,70*
P22	4,47	0,58	0,49*
P23	4,35	0,69	0,60*
P24	4,44	0,64	0,58*
P25	4,23	0,89	0,44*
Alfa de Cronbach = 0,78			

* p<0,05
n=75

En la tabla 22 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,44 y 0,70, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,78. En consecuencia los ítems 20, 21, 22, 23, 24 y 25 confirman la confiabilidad de manera exploratoria del Licenciamiento para la Disponibilidad de Personal Docente.

Tabla 23

Análisis generalizado de confiabilidad del cuestionario Licenciamiento

Factores	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
Gestión Institucional	4,46	0,48	0,76*
Gestión Académica	4,29	0,47	0,77*
Disponibilidad de Personal Docente	4,38	0,49	0,71*
Alfa de Cronbach = 0,87			

* p<0,05
n=75

El análisis generalizado muestra correlaciones significativas en los factores, los cuales varían entre 0,71 y 0,77; el Alfa de Cronbach resultó 0,87 con lo que se confirma la confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del cuestionario: AO

Tabla 24

Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Cultura

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P34	4,59	0,62	0,52*
P35	4,27	0,81	0,56*
P36	4,49	0,74	0,54*
P37	4,59	0,55	0,62*
P38	4,44	0,68	0,63*
P39	4,27	0,70	0,56*
P40	4,20	0,81	0,49*
Alfa de Cronbach = 0,82			

* p<0,05
n=75

En la tabla 24 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,49 y 0,63 con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,82. En consecuencia los ítems 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40 confirman la confiabilidad del factor AO a la cultura.

Tabla 25

Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Fuentes

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P41	4,69	0,46	0,63*
P42	4,76	0,43	0,71*
P43	4,64	0,48	0,73*
P44	4,57	0,55	0,47*
P45	4,73	0,50	0,72*
Alfa de Cronbach = 0,84			

* p<0,05
n=75

En la tabla 25 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,47 y 0,73 con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,84. En

consecuencia los ítems 41, 42, 43, 44 y 45 confirman la confiabilidad de manera exploratoria del AO a la fuente.

Tabla 26

Fiabilidad para el grupo de preguntas Aprendizaje Organizacional Condiciones

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
P26	4,53	0,60	0,59*
P27	4,44	0,60	0,65*
P28	4,48	0,60	0,57*
P29	4,64	0,48	0,56*
P30	4,68	0,50	0,59*
P31	4,61	0,54	0,59*
P32	4,49	0,60	0,62*
P33	4,32	0,74	0,43*
Alfa de Cronbach = 0,84			

* p<0,05
n=75

En la tabla 26 se aprecian las correlaciones ítem-total que varían entre 0,43 y 0,65 con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,84. En consecuencia los ítems 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 confirman la confiabilidad de manera exploratoria del AO a las Condiciones.

Tabla 27

Análisis generalizado de confiabilidad del cuestionario AO

Factores	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Item - Total
Cultura	4,41	0,49	0,71*
Fuentes	4,68	0,38	0,51*
Condiciones	4,53	0,40	0,74*
Alfa de Cronbach = 0,79			

* p<0,05
n=75

El análisis generalizado muestra correlaciones significativas en los factores, los cuales varían entre 0,51 y 0,74; el Alfa de Cronbach resultó 0,79 con lo que se confirma la confiabilidad del instrumento.

APÉNDICE C

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	FACTORES
¿Cuál es la relación que existe entre el licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Determinar la relación que existe entre el licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes.	Existe relación significativa entre el licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y el aprendizaje organizacional percibido por los docentes.	X: Independiente Licenciamiento	X.1: Gestión Institucional X.2: Gestión Académica X.3: Disponibilidad de personal docente
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Y: Aprendizaje Organizacional	Y.1: Cultura para el aprendizaje organizacional Y.2: Fuentes para el aprendizaje organizacional Y.3: Condiciones para el aprendizaje organizacional

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	FACTORES
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión institucional del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	FACTORES
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	FACTORES
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la gestión académica del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		
¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre la cultura como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	FACTORES
¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las fuentes como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		
¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes?	Identificar la relación que existe entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.	Existe relación significativa entre la disponibilidad de personal docente del licenciamiento y la percepción sobre las condiciones como factor del aprendizaje organizacional que tienen los docentes de un Instituto de Educación Superior.		

APÉNDICE D

Formato de carta solicitando juicio de expertos

Lima, ... de noviembre del 2019

Dr. ...

Docente de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Presente. –

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Es grato dirigirnos a usted a fin de saludarlo cordialmente y presentarnos en calidad de ex alumnos del Programa del Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFÉ, y a la vez, informarle que nos encontramos desarrollando nuestra tesis titulada “LICENCIAMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR”, para lo cual requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria y poder desarrollar nuestra investigación con miras a optar el grado de Magister.

Para tales efectos, hemos considerado, por sus méritos y reconocido prestigio profesional, pedirle ser uno de los jueces que evaluará la validez de contenido del instrumento de recolección de información.

Adjuntamos a la presente los siguientes documentos:

- a. Anexo N° 1: Carta de presentación
- b. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
- c. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización de las variables
- d. Anexo N° 4: Matriz de consistencia
- e. Anexo N°5: Formato para la evaluación de contenido de instrumentos por experto.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

Atentamente,

Iris Santa Espinoza Francia

DNI: DNI:15727215

Aurelio Paul Saucedo Sotomayor

DNI: DNI:40331345

APÉNDICE E

Declaración Jurada de Documentos de tesis

Nosotros, Iris Santa Espinoza Francia y Aurelio Paul Saucedo Sotomayor Identificados con DNI N° 15727215 y DNI N° 40331345, respectivamente.

En calidad de autores de la tesis titulada Licenciamiento y aprendizaje organizacional desde la percepción de los docentes de un instituto de educación superior, para optar el grado de Maestría en Educación con la mención en Autoevaluación, Acreditación y Certificación Profesional.

Declaramos y damos fe que, durante el desarrollo de la investigación de tesis, se ha cumplido con los permisos y procesos requeridos.

Yo, Carlos Armando Bancayán Oré identificado con DNI N° 09600178 con Código ORCID N° 0000-0003-1970-0288.

En calidad de Asesor de la tesis titulada Licenciamiento y aprendizaje organizacional desde la percepción de los docentes de un instituto de educación superior.

Declaro y doy fe que, durante el desarrollo de la investigación de tesis se ha cumplido con los permisos y procesos requeridos:

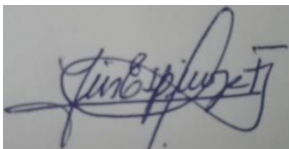
- a. Permiso del autor o autores de los instrumentos utilizados: Cuestionario sobre licenciamiento y aprendizaje, Iris Santa Espinoza Francia y Aurelio Paul Saucedo Sotomayor. Elaboración propia sometido a juicio de expertos.
- b. Haber cumplido con el proceso de validación de instrumento con mínimo cinco (5) especialistas para el juicio de expertos.
 - Experto N° 1 (Doctora en Psicología y docente universitario)
 - Experto N° 2 (Doctora en Educación y docente universitario)
 - Experto N° 3 (Doctora en Educación y docente universitario)
 - Experto N° 4 (Doctor en Educación y docente universitario)
 - Experto N° 5 (Doctora en Educación y docente universitario)
 - Experto N° 6 (Doctora en Educación y docente universitario)

- c. Se cumplió con el permiso escrito oficial de la autoridad de la institución donde se aplicó los instrumentos.

- d. Se cumplió con los permisos escritos o digitales oficiales del consentimiento informado de las personas a las cuales se aplicó el/ los instrumentos. Todo ello establecido por las normas internas para la obtención de los grados académicos de maestría y doctorado de la Escuela de Posgrado - UNIFÉ y por la Guía Básica para el informe final de tesis - Vicerrectorado de investigación UNIFÉ.

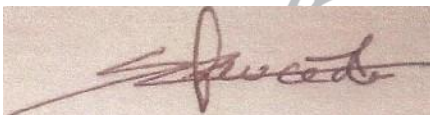
En fe de lo expuesto firmamos los presentes Tesistas y Asesor.

Lima, 21 de octubre de 2022



Iris Santa Espinoza Francia

Firma Tesista



Aurelio Paul Saucedo Sotomayor

Firma Tesista



Firma del Asesor

Carlos Armando Bancayán Oré



APÉNDICE F

Autorización de la Institución para el estudio

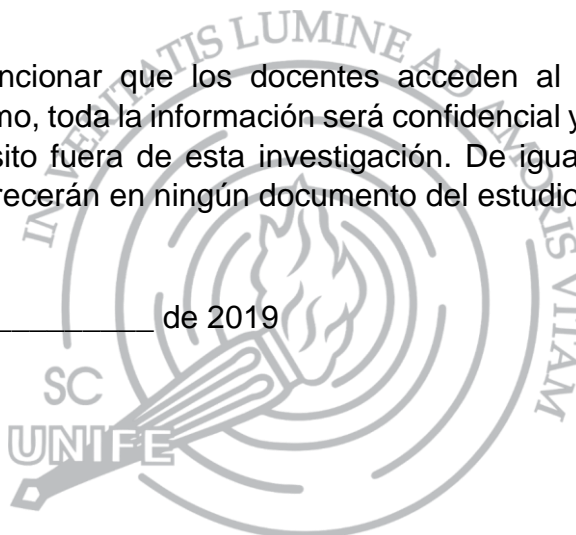
Yo, _____ identificado con DNI N° _____ en calidad de director de la Institución Educativa _____, AUTORIZO la investigación a través de la aplicación presencial de un cuestionario a _____ docentes de la institución que dirijo; la aplicación estará a cargo de Iris Santa Espinoza Francia y Aurelio Paul Saucedo Sotomayor, egresados del Programa de Maestría en Educación con mención en Autoevaluación, Acreditación y Certificación Profesional de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón – UNIFE.

He sido informado previamente sobre el objetivo general del estudio: Determinar la relación que existe entre el licenciamiento de un Instituto de Educación Superior y la percepción sobre el aprendizaje organizacional que tienen los docentes.

Es importante mencionar que los docentes acceden al estudio de manera voluntaria. Así mismo, toda la información será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación. De igual manera, los datos personales no aparecerán en ningún documento del estudio.

Lima, _____ de _____ de 2019

Atentamente,



Nombre del director / Firma

DNI N° _____