

VOLUMEN 6 - NÚMERO 16
SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2023
ISSN: 2631-2883

N Neque

Revista de Investigación
en Ciencias Administrativas y Sociales



VOLUMEN 6 - NÚMERO 16
SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2023
ISSN: 2631-2883

N Neque

Revista de Investigación
en Ciencias Administrativas y Sociales



CONTACTO

Dirección postal

CIDE, Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador
Urbanización La Martina, frente al terminal terrestre de Durán, Manzana B8, Solar # 4
Telf: (593) 4 2037524, celular: 099 680 0630
Página web: <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque>
Código Postal: 090701

Contacto principal

Doris Villalba Fermín, Directora Editorial CIDE
Teléfono: (+593) 96 313 0079
Correo electrónico: editor@revistaneque.org

Contacto de asistencia

Lic. Yajaira Vera
Teléfono: (+593) 96 064 9898
Correo electrónico: editor@revistaneque.org

Información legal

ISSN: 2631-2883
Periodicidad: cuatrimestral

EQUIPO EDITORIAL

EDITOR/EDITOR

MSc. Pedro Naranjo Bajaña
CIDE, Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador

CONSEJO EDITORIAL / EDITORIAL BOARD

- Dr. Mabel Font Aranda. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.
- Dr. Eduardo Antonio Caicedo Coello. Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.
- Dr. Medardo Ulloa Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador.
- PhD. Víctor Ernesto Márquez Pérez Gavilánez. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador.

COMITÉ CIENTÍFICO / SCIENTIFIC COMMITTEE

- Dr. José Anibal Guilbauth Universidad Especializada de las Américas, Panamá.
- Dr. German Morales Chávez. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Dr. Joaquín Vázquez García. Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Msc. Glenda Maricela Ramón Poma. Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.
- Msc. Mario Heimer Florez Guzmán. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

EVALUADORES PARES / PEER REVIEWERS

- Mcs. Cesar Enrique Freire Quintero. Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador.
- Msc. Jorge Edwin Ormaza Andrade. Universidad Autónoma de Baja California. México.
- Msc. Joubert Antonio Azua Alvia. Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.
- Msc. Carlos Alfonso Cepeda Basantes. Universidad de Córdoba. España.
- Msc. Luis Eduardo Álvarez Cortez. Universidad Autónoma Regional de los Andes. Ecuador.
- Msc. Alexandra Galarza Torres. Universidad César Vallejo. Perú.
- Msc. Johana Alejandra Olaya Reyes. Universidad Técnica De Babahoyo. Ecuador.
- Msc. Jean Michel Palomeque Jaramillo. Universidad Metropolitana. Ecuador.

EQUIPO TÉCNICO / TECHNICAL TEAM

Diseñador

Lcda. Betsabe Pari Quiñones

Diagramadora

Lcda. Alba Gil

Traductores

Dr. Emilio Arevalo

Soporte Técnico

Ing. Freddy Javier Sánchez González

Contenido

Editorial

198

Investigaciones

Gestión institucional y el engagement laboral de los maestros de las Comunidades Educativas Rechartinas.

Institutional management and labor engagement of teachers of Rechartinas Educational Communities.

Gestão institucional e engajamento trabalhista de professores das Comunidades Educativas de Rechartinas.

Rossana Zulema Maza Córdoba

200

Desempleo, morosidad y castigos de créditos en la banca chilena durante la pandemia.

Unemployment, late payment and loan write-offs in Chilean banks during the pandemic.

Desemprego, atrasos de pagamento e cancelamentos de empréstimos em bancos chilenos durante a pandemia.

Hernán Marcelo Pape Larre y Francisco Javier Vásquez Tejos

210

Gestión administrativa y coaching educativo en directivos escolares del Callao.

Administrative management and educational coaching in school managers of Callao.

Gestão administrativa e treinamento educacional em gestores escolares de Callao.

Elena Noely Caipo Ulloa y Jessica Paola Palacios Garay

222

Contenido

Aprendizaje organizacional y planificación estratégica en escuelas públicas. Organizational learning and strategic planning in public schools. <i>Aprendizagem organizacional e planejamento estratégico em escolas públicas.</i> Haydeé Matos Vega	232
Currículo de autores	242
Política Revista Ñeque	244

Me complace dirigirme a ustedes para expresar mi satisfacción y reconocimiento por el lanzamiento del Volumen 6, Número 16 de 2023 de la Revista Ñeque. Esta edición ha destacado por su compromiso con la excelencia académica y la diversidad de temas abordados, lo que contribuye significativamente al enriquecimiento del conocimiento en diversas áreas.

Uno de los aspectos más destacados de esta edición es la investigación sobre la gestión institucional y el engagement laboral de los maestros en las Comunidades Educativas Rechartinas. Este estudio ofrece una valiosa perspectiva sobre la importancia de la gestión educativa en el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes, aspecto fundamental para la calidad del sistema educativo.

La inclusión del análisis sobre desempleo, morosidad y castigos de créditos en la banca chilena durante la pandemia es particularmente oportuna. Este artículo proporciona una visión detallada de los desafíos económicos que enfrenta la sociedad en tiempos de crisis, y su relevancia para comprender las dinámicas financieras en situaciones excepcionales como la que vivimos actualmente.

El estudio sobre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos escolares del Callao destaca la importancia de liderazgos efectivos en el ámbito educativo. Este enfoque en el desarrollo profesional de los directivos contribuye a la mejora continua de las instituciones educativas y, por ende, al rendimiento y bienestar de los estudiantes.

La investigación sobre aprendizaje organizacional y planificación estratégica en escuelas públicas es otro aporte valioso en esta edición. La capacidad de las instituciones educativas para aprender y adaptarse es crucial en un entorno en constante cambio, y este estudio ofrece perspectivas clave para la mejora continua de la calidad educativa.

En conjunto, estos artículos reflejan el compromiso de la Revista Ñeque con la promoción de investigaciones relevantes y la difusión de conocimientos que impactan directamente en la gestión institucional, la economía y la educación. Agradezco a todo el equipo editorial por su dedicación y esfuerzos en la selección y presentación de estos estudios significativos.

Espero con interés futuras ediciones de la Revista Ñeque y la continua contribución a la comunidad académica y profesional.



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.116>





Gestión institucional y el engagement laboral de los maestros de las Comunidades Educativas Rechartinas

Institutional management and labor engagement of teachers of Rechartinas Educational Communities

Gestão institucional e engajamento trabalhista de professores das Comunidades Educativas de Rechartinas



Rossana Zulema Maza Córdova
rossana.maza@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.117>

Artículo recibido el 8 de agosto 2023 / Arbitrado el 29 de agosto 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023

RESUMEN

El compromiso laboral de los maestros de diferentes comunidades educativas, la manera en cómo se organiza la institución, así como la forma que tienen de relacionarse entre sí, son aspectos importantes en la dinámica educativa. La gestión institucional en relación con la resiliencia y el sentido de pertenencia de trabajadores, quedan vinculados por la misión educativa. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión institucional y el compromiso laboral de maestros de seis comunidades educativas pertenecientes a una red educativa en Perú. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 139 maestros. Se obtuvo que la variable gestión institucional presentó un 26.6% como baja, el 69.8% moderada y el 3.6% alta. Concluyendo que existe una relación significativa y directamente proporcional entre la gestión institucional y el compromiso laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión institucional; Compromiso laboral; Vigor; Dedicación; Comunidades educativas

ABSTRACT

The work commitment of teachers in different educational communities, the way in which the institution is organized, as well as the way they relate to each other, are important aspects in the educational dynamics. Institutional management in relation to the resilience and sense of belonging of workers are linked by the educational mission. The objective of this study was to determine the relationship between institutional management and the work commitment of teachers in six educational communities belonging to an educational network in Peru. The type of research was descriptive with a quantitative, correlational, cross-sectional approach. Two questionnaires were applied to a sample of 139 teachers. The institutional management variable was found to be low (26.6%), moderate (69.8%) and high (3.6%). It was concluded that there is a significant and directly proportional relationship between institutional management and employees' work commitment.

Key words: Institutional management; Work commitment; Vigor; Dedication; Educational communities

RESUMO

O compromisso de trabalho dos professores em diferentes comunidades educacionais, a forma como a instituição está organizada, bem como a maneira como eles se relacionam entre si, são aspectos importantes da dinâmica educacional. A gestão institucional em relação à resiliência e ao senso de pertencimento dos trabalhadores está vinculada à missão educacional. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a gestão institucional e o compromisso de trabalho dos professores em seis comunidades educacionais pertencentes a uma rede educacional no Peru. O tipo de pesquisa foi descritivo com uma abordagem quantitativa, correlacional e transversal. Foram aplicados dois questionários em uma amostra de 139 professores. A variável gestão institucional foi considerada baixa (26,6%), moderada (69,8%) e alta (3,6%). Concluiu-se que há uma relação significativa e diretamente proporcional entre a gestão institucional e o envolvimento dos funcionários no trabalho.

Palavras-chave: Gestão institucional; Comprometimento com o trabalho; Vigor; Dedicção; Comunidades educacionais

INTRODUCCIÓN

La vida de una comunidad educativa está tejida por las propias complejidades que implican las relaciones humanas. Por ello, el modo de su organización que se evidencia explícita o implícitamente, a través de procedimientos, responsabilidades, formas de situarse en la institución, configura el quehacer diario en la comunidad. En los últimos años, incluidos 2020 – 2022 que se desarrollaron en modalidad virtual o semipresencial, constituyeron un impactante desafío formativo que tocaba la gestión institucional y las respuestas resilientes de directivos, maestros y maestras. La comunidad educativa hizo sus grandes esfuerzos para sostener los aprendizajes y la permanencia de estudiantes, es decir, impulsar una gestión institucional basada en una organización de equipo que puso en evidencia a las y los líderes educativos como acompañantes, personas claves en contextos de emergencia, y que invitan a reconocer la necesidad de revisar la organización que hay en las escuelas (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2020).

En este sentido, las maestras y los maestros están llamados a respaldar una gestión institucional que libere y fortalezca la creatividad e iniciativa, además de la capacidad de liderazgo que promueva logros de aprendizajes con altas expectativas (Ministerio de Educación de Perú [MINEDU], 2020). Por ello, las respuestas pertinentes de las diversas instituciones escolares constituyen acciones destinadas a impulsar una práctica de gestión institucional que pretende promover competencias individuales y en equipo, así como tener claridad en la misión y visión (Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la cultura [UNESCO], 2011).

Por lo tanto, la promoción de un liderazgo directivo que inspire la sana convivencia y el respeto a la diversidad (Consejo Nacional de Educación [CNE], 2022), requiere de equipos fortalecidos en su capacidad de dar respuesta rápida y creativa a contextos diversos, respuestas que ayuden a dar continuidad al proceso educativo, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020), competencias estratégicas que sostengan, en equipo, la vida de la comunidad educativa, garantizando una educación inclusiva, equitativa y de calidad, con el solo propósito de generar oportunidades de aprendizaje para todos y todas (UNESCO, 2017).

Por otro lado, asegurar una gestión institucional efectiva involucra la variada red de las relaciones humanas, la manera de ser y estar de cada maestro y maestra en su comunidad educativa. La resiliencia, el entusiasmo y la concentración en el trabajo son características que se vinculan con el engagement laboral, un estado psicológico positivo del trabajador expresado en tres dimensiones: la dimensión vigor como la voluntad del trabajador para sumar esfuerzo y perseverancia en lo que hace, la dimensión dedicación expresada en el compromiso que asume el trabajador, sintiéndose inspirado y orgulloso por su trabajo, lo que le lleva a asumir desafíos, y la dimensión absorción como concentración en el trabajo, dejándose llevar por él sin medir el tiempo (González, 2009).

Cabe destacar, que la satisfacción y el compromiso laboral logran su mejor rendimiento en contextos de trabajo caracterizados por desafíos y, a la vez, por la presencia de recursos laborales que fortalezcan su voluntad, su sentimiento de pertenencia y pasión por su quehacer diario (Bakker y Demerouti, 2013). Este panorama abre la necesidad de asumir compromiso y valentía: compromiso para tejer, desde los hilos multicolores, toda una manta de relaciones cercanas, acogedoras y abiertas; valentía para ser y formar personas que hagan del servicio educativo, una manera de vivir aquí y ahora. Ante estas invitaciones, es imprescindible cuestionar el día a día (OIEC y UISG-USG, 2021).

Montenegro (2021) en la investigación realizada con docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, demostró que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del engagement laboral. En este estudio participaron 150 docentes de ambos sexos y se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), con 17 ítems en su versión final. Donde, la dimensión trabajo obtuvo un puntaje mayor en relación a la dimensión relaciones; de la misma forma, la dimensión absorción obtuvo un puntaje mayor en relación a la dimensión dedicación. Esto se entiende en la correspondencia que se establece entre las demandas y los recursos laborales, es decir, las personas que se encuentran motivadas intrínsecamente serán aquellas que movilizarán sus recursos para lograr sus objetivos laborales (Bakker y Demerouti, 2013). No obstante, siempre resulta importante conocer las razones por las que un trabajador o una trabajadora puede evidenciar diferentes niveles de engagement en la labor que desempeña y la relación que establece con otros aspectos como la organización, la comunicación, las formas de relacionarse, las creencias o ritos culturales, los criterios para la distribución del trabajo.

En este marco, se realiza un estudio de la gestión institucional y el compromiso laboral de maestros y maestras de seis comunidades educativas pertenecientes a una red educativa parroquial en Perú, con el propósito de determinar la relación entre estas dos variables, así como establecer la correspondencia entre la gestión institucional que se practica en estas instituciones y el nivel de relación con cada una de las dimensiones del engagement laboral: vigor, dedicación y absorción. La importancia de este estudio reside en que las seis comunidades educativas de la red educativa parroquial puedan revisar, recrear y fortalecer la dinámica de su gestión institucional en concordancia con el compromiso laboral de los maestros y las maestras para promover una educación sanadora y holística en sintonía con la misión educativa.

MÉTODO

El paradigma de la presente investigación fue positivista bajo el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación sustantiva. El diseño utilizado fue no experimental transversal con un alcance correlacional y descriptivo. El método de investigación empleado en este estudio fue el hipotético – deductivo. La población estuvo constituida por 217 maestros y maestras de las seis instituciones educativas pertenecientes a la Red de Comunidades Educativas Rechartinas del Instituto de Misioneras Parroquiales del Niño Jesús de Praga, ubicadas en los departamentos de Piura, Lima, Junín y Arequipa, en Perú y, aplicándose el muestreo probabilístico aleatorio simple, se obtuvo una muestra de 139 maestros.

Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos para medir las variables gestión institucional con sus dimensiones formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas y la variable engagement laboral con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción. Para obtener el grado de confiabilidad de los instrumentos, se desarrolló la prueba de normalidad, teniendo un resultado de $p < 0.05$ indicando que la distribución de datos es considerada no normal por lo que se realizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para el análisis de datos, se realizó la estadística descriptiva e inferencial a través de las tablas de frecuencia de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones.

También, se aplicó para la investigación de engagement laboral el cuestionario validado Utrecht Work Engagement Scale (UWES); en gestión institucional se consideraron los estudios realizados por la UNESCO.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se muestran los resultados que se obtuvieron después del análisis de los datos, a través de la estadística descriptiva de cada una de las variables y sus dimensiones. En este sentido, en la Tabla 1, se observa que la variable gestión institucional presentó un 26.6% como baja gestión institucional, el 69.8% moderada y el 3.6% alta. En la dimensión forma cómo se organiza la institución, el 37.4% es bajo, el 55.4% moderada y el 7.2% alta. En la dimensión forma de relacionarse, el 20.9% de nivel bajo, el 69.1% moderado y el 10.1% alta. En la tercera dimensión, normas explícitas e implícitas, el 20.9% es bajo, el 73.4% moderada y 5.8% alta.

Tabla 1. Variable gestión institucional y sus dimensiones.

Niveles	Baja		Moderada		Alta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión institucional	37	26.6	97	69.8	5	3.6	139	100
Formas cómo se organiza la institución	52	37.4	77	55.4	10	7.2	139	100
Formas de relacionarse	29	20.9	96	69.1	14	10.1	139	100
Normas explícitas e implícitas	29	20.9	102	73.4	8	5.8	139	100

En la Tabla 2 se evidencia que la variable engagement laboral mostró un 29.5% de nivel bajo, el 64% medio y el 6.5% alto. La dimensión vigor presentó 38.8% de nivel bajo, el 54.7% medio y el 6.5% alto. La dimensión absorción, el 33.8% bajo, el 60.4% medio y el 5.8% alto y la tercera dimensión, dedicación, el 34.5% de nivel bajo, el 56.8% medio y el 8.6% alto.

Tabla 2. Variable engagement laboral y sus dimensiones.

Niveles	Baja		Moderada		Alta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Engagement laboral	41	29.5	89	64	9	6.5	139	100
Vigor	54	38.8	76	54.7	9	6.5	139	100
Absorción	47	33.8	84	60.4	8	5.8	139	100
Dedicación	48	34.5	79	56.8	12	8.6	139	100

En la Tabla 3, los resultados de la correlación entre la gestión institucional y la dimensión vigor del engagement laboral se obtuvieron con el estadístico de Rho de Spearman = 0.630** interpretándose como moderada relación directa, con $\rho=0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la H_0 , es decir, considera que, a mayor nivel de gestión institucional, mejor nivel de vigor engagement laboral o, a menor nivel de gestión institucional menor nivel de vigor del engagement laboral de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, Perú, 2023.

Tabla 3. Correlación entre la gestión institucional y la dimensión vigor del engagement laboral.

Correlaciones			Gestión institucional	Vigor
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Vigor	Coefficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

En la Tabla 4, los resultados de la correlación entre la gestión institucional y la dimensión dedicación del engagement laboral, se alcanzaron con el estadístico de Rho de Spearman = 0.512** interpretándose como moderada relación directa, con $\rho=0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la H_0 , es decir, considera que, a mayor nivel de gestión institucional, mejor nivel de dedicación del engagement laboral o, a menor nivel de gestión institucional menor nivel de dedicación del engagement laboral de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, Perú, 2023.

Tabla 4. Correlación entre la gestión institucional y la dimensión dedicación del engagement laboral.

Correlaciones			Gestión institucional	Dedicación
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Dedicación	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

En la Tabla 5, los resultados obtenidos de la correlación entre la gestión institucional y la dimensión absorción del engagement laboral se alcanzaron con el estadístico de Rho de Spearman = 0.579** interpretándose como moderada relación directa, con $\rho=0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la H_0 ., es decir, considera que, a mayor nivel de gestión institucional, mejor nivel de absorción del engagement laboral o a menor nivel de gestión institucional menor nivel de absorción del engagement laboral de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, Perú, 2023.

Tabla 5. Correlación entre la gestión institucional y la dimensión absorción del engagement laboral.

		Correlaciones		
			Gestión institucional	Absorción
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Dedicación	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Discusión

Se demostró que la Gestión institucional y el engagement laboral de los maestros y las maestras de la red educativa guardan relación directa y significativa: a mayor nivel de gestión institucional, mejor nivel de engagement laboral, así como a menor nivel de gestión institucional, menor nivel de engagement laboral de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, Perú, 2023. Los resultados coinciden con los encontrados por Montenegro (2021), quien señaló que existe una innegable conexión entre satisfacción laboral y las dimensiones del engagement laboral, implicando la relación entre demandas y recursos laborales, así como la necesidad de contar con maestros y maestras motivados intrínsecamente para poder dinamizar la misión institucional.

En relación al análisis de la gestión institucional, abarcó sus tres dimensiones: las formas en cómo se organiza la institución, las maneras de relacionarse y el conocimiento de las normas explícitas e implícitas. Si bien es cierto se evidencia que más de la mitad de los encuestados consideran en un nivel moderado a la gestión institucional y el engagement en las comunidades educativas, es necesario puntualizar un aspecto relevante: en la gestión institucional: son las

formas de organización las que obtuvieron un considerable porcentaje que las calificó en nivel bajo, lo que señala que esta variable, mirada desde el aspecto de la organización, implica procesos y mecanismos necesarios para asegurar una efectiva gestión institucional (UNESCO, 2011).

En este orden de ideas, para el 37.4% de los encuestados, la organización institucional, la distribución de tareas, la división del trabajo y el uso de espacios y tiempos no son los esperados. Sin embargo, este porcentaje disminuye cuando se refiere a las formas de relacionarse y al conocimiento que se tiene de las normas explícitas e implícitas. En ambos casos, el 20.9% indica un nivel bajo en estas dos dimensiones. El 79.10 % considera de moderada a alta su participación en acuerdos de planificación y ejecución de actividades institucionales, así como la manera de involucrarse en otras experiencias formativas, además del conocimiento de la normativa vigente. Estos resultados demuestran que equipos de liderazgo junto a la comunidad de maestros y maestras, requieren fortalecerse en la búsqueda de experiencias formativas que animen su creatividad y resignifiquen las respuestas organizativas en el marco del actual contexto (CEPAL y UNESCO, 2020).

Por lo tanto, la necesidad de identificar y fortalecer las redes de organización institucional que se extienden a prácticas de carácter participativas y estratégicas, además de estar insertas en las políticas institucionales de cada comunidad educativa, queda consignada a un estilo de funcionamiento que lidera a la institución (UNESCO, 2011), a su vez, guarda clara relación con la satisfacción y el compromiso laboral de los trabajadores. Al respecto, Bakker y Demerouti (2013) señalaron que las demandas y los recursos laborales pueden interactuar entre sí, proponiendo que las características laborales, incluyendo las formas de organización y canales de comunicación, junto con la motivación de los trabajadores, influyen, en el tiempo.

Tomando en consideración el párrafo anterior, se hace fundamental la revisión, el fortalecimiento y la implementación, de ser necesario, de estrategias y mecanismos que promuevan prácticas de gestión institucional sobre el actual contexto educativo y que impulse procesos de resignificación del engagement de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, con carácter preventivo y con la necesidad de ser una organización saludable basada en una buena gestión de los recursos humanos (González, 2009).

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo propuesto en la investigación y los resultados obtenidos, se pudo determinar que la gestión institucional, desde las formas de organización y el estado de funcionamiento de la institución, se relaciona de manera significativa con el

engagement laboral de los maestros y maestras de la red de comunidades educativas Rechartinas, Perú, 2023. Esto declara que la gestión institucional se vincula a un equipo de gestión, a un trabajo corresponsable, a la práctica de una cultura evaluativa, a pasar de un “yo” al “nosotros” a través de estructuras formales e informales que deberán estar interconectadas con la promoción y valoración de competencias individuales y grupales de los maestros y maestras como parte del proceso de autonomía, flexibilidad e innovación de la institución en contextos concretos.

Asimismo, una institución que desee mirarse como comunidad donde sus miembros asuman desafíos y se apasionen por la misión educativa, necesitará ser una organización tejida en red de comunicación, de apertura y de liderazgo, permanentemente sostenida y dinamizada, animada y mejorada desde una gestión que se permita innovar, transformar, resignificar su quehacer educativo.

CONFLICTO DE INTERESES: Declaro que no existe ningún conflicto de intereses (económico, profesional o personal) real, potencial o potencialmente percibido que pueda resultar en un sesgo en la publicación de este Trabajo. De lo contrario, cada autor declara luego de su firma el conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 29 (3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. UNESCO. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Consejo Nacional de Educación. (2022). Presencialidad con cambios. Recomendaciones pedagógicas del II encuentro nacional de educación. <https://www.gob.pe/institucion/cne/campa%C3%B1as/17794-documento-del-cne-presencialidad-con-cambios>
- González, F. (2009). Reseña de “El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión” de M. Salanova y W. Schaufeli. *Anales de Psicología*, 25 (2), 397-398. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16712958022.pdf>
- MINEDU- Ministerio de Educación de Perú. (2020). El Proyecto Educativo Nacional al 2036: el reto de la ciudadanía plena. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1915017/CNE-%20proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf.pdf?v=1679434080>
- Montenegro, J. (2021). Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo. *Acta Psicológica Peruana*, 6(1), 80-94. <https://doi.org/10.56891/acpp.v6i1.340>
- OIEC y UISG-USG. (2021). Guía para la construcción del Pacto Educativo Global, desde lo local a lo global. Orientaciones y fases. <http://oiecinternational.com/es/pacto-educativo-global-compromiso-de-oiec/>
- UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos de aprendizaje. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/educacion-para-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-objetivos-de-aprendizaje>

UNICEF. (2020). Serie: Los equipos de conducción frente al COVID-19: claves para acompañar a los docentes, las familias y los estudiantes

en contextos de emergencia, Contención emocional de equipos directivos y herramientas para docentes y familia: El acompañamiento a la comunidad educativa en un contexto de emergencia. <https://www.unicef.org/argentina/publicaciones-y-datos/serie-conduccion-covid>



Desempleo, morosidad y castigos de créditos en la banca chilena durante la pandemia

Unemployment, late payment and loan write-offs in Chilean banks during the pandemic

Desemprego, atrasos de pagamento e cancelamentos de empréstimos em bancos chilenos durante a pandemia



Hernán Marcelo Pape Larre hernan.pape@uda.cl

Francisco Javier Vásquez Tejos fvasquez@udla.cl

Universidad de Atacama. Copiapó, Chile
Universidad de Las Américas. Santiago de Chile, Chile

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.118>

Artículo recibido el 19 de mayo 2023 / Arbitrado el 10 de julio 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023

RESUMEN

El COVID-19 generó una crisis económica a nivel mundial, y afectó a diferentes indicadores bancarios. Por ello, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre los indicadores macroeconómicos, en el período previo y durante la pandemia COVID-19, en Chile. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, y con corte longitudinal (2012-2021). Se analizaron los principales bancos comerciales que operan en Chile y tres tipos de créditos: consumo, comercial y para la vivienda. El análisis se realizó con la técnica de estadística descriptiva, análisis correlacional, prueba t-student, entre otros. Se comprobó que durante la pandemia hubo una importante caída de la actividad económica, y una significativa alza en el desempleo. A pesar de esto, hubo una disminución en la morosidad durante la pandemia comparada con el período previo. De los diferentes tipos de créditos se concluye que el crédito de consumo presenta mayores niveles de castigos durante la pandemia.

Palabras clave: Desempleo; Morosidades; Castigos de crédito; Banca chilena

ABSTRACT

COVID-19 generated a worldwide economic crisis, and affected different banking indicators. Therefore, the objective of the study was to determine the relationship between macroeconomic indicators in the period before and during the COVID-19 pandemic in Chile. The research was quantitative, descriptive, correlational, and longitudinal (2012-2021). The main commercial banks operating in Chile and three types of loans were analyzed: consumer, commercial and housing. The analysis was performed using descriptive statistics, correlational analysis, t-student test, among others. It was found that during the pandemic there was a significant drop in economic activity and a significant increase in unemployment. Despite this, there was a decrease in delinquency during the pandemic compared to the previous period. Of the different types of loans, it is concluded that consumer credit shows higher levels of write-offs during the pandemic.

Key words: Unemployment; Delinquencies; Credit write-offs; Chilean banking

RESUMO

A COVID-19 gerou uma crise econômica mundial e afetou diferentes indicadores bancários. Portanto, o objetivo do estudo foi determinar a relação entre os indicadores macroeconômicos no período anterior e durante a pandemia da COVID-19 no Chile. A pesquisa foi quantitativa, descritiva, correlacional e longitudinal (2012-2021). Foram analisados os principais bancos comerciais que operam no Chile e três tipos de empréstimos: ao consumidor, comercial e habitacional. A análise foi realizada por meio de estatísticas descritivas, análise correlacional, teste t-student, entre outros. Constatou-se que, durante a pandemia, houve uma queda significativa na atividade econômica e um aumento significativo no desemprego. Apesar disso, houve uma diminuição da inadimplência durante a pandemia em comparação com o período anterior. Dos diferentes tipos de empréstimos, conclui-se que o crédito ao consumidor apresenta níveis mais altos de baixa durante a pandemia.

Palavras-chave: Desemprego; Inadimplência; Remoção de créditos; Setor bancário chileno

INTRODUCCIÓN

El sector financiero es uno de los ejes que impulsa el crecimiento económico en los países, debido a que una de sus principales funciones es la actividad de intermediación de fondos, es decir, captar los recursos financieros excedentes y prestarlos a los agentes económicos deficitarios. Así, como parte del sistema, los bancos comerciales cumplen el importante rol de otorgar créditos o préstamos a los diferentes demandantes, ya sea personas o empresas. De esta manera, estas instituciones financieras cuentan con políticas de riesgo de créditos que se aplican cada vez que un cliente solicita un crédito. Las variables analizadas durante el proceso de evaluación de otorgamiento de un crédito se relacionan con la situación económica y patrimonial del demandante, con su historial de comportamiento de pagos, y con el sector económico donde se desempeña, junto con las garantías que puede entregar para respaldar esa solicitud de financiamiento.

Naturalmente, el comportamiento de pago del cliente influirá en el ciclo de vida del crédito, el cual podrá estar en régimen normal, moroso o castigado, dependiendo de las fechas de pago y atrasos. También la situación económica, el entorno laboral, y los imprevistos de distinta naturaleza afectan el comportamiento de pago de los clientes bancarios. Por ende, o ideal para los bancos es que los clientes paguen en forma oportuna porque de esa forma obtendrán las ganancias planificadas. Sin embargo, en muchas ocasiones surge la siguiente problemática: los clientes personas y empresas incurren en atrasos en sus pagos, produciéndose morosidades y castigos. Los motivos de dichos atrasos pueden ser de diversa naturaleza: pérdida de fuente laboral, menores ingresos, enfermedades, entre otras. Es decir, la situación económica y laboral del deudor es fundamental para el cumplimiento de los compromisos financieros.

Un estudio efectuado en México, con el propósito de medir el impacto del desempleo, la tasa de interés y el Producto Interno Bruto (PIB) sobre el índice de los créditos morosos de los bancos en México, para el periodo previo a la pandemia de COVID-19 y durante la pandemia, se evidencia un resultado significativo en la tasa de desempleo y el PIB. El impacto de las variables macroeconómicas es diferente para cada uno de los dos periodos estudiados, siendo menor el impacto durante la crisis de salud (Morales et al. 2022). Además, con la crisis COVID-19 se modificaron las variables económicas y de los bancos aumentando el riesgo de incumplimiento de los usuarios de créditos bancarios. Estos resultados pueden ser útiles para los banqueros y los supervisores de la banca en el diseño de políticas conducentes a mantener solvente la banca (Morales et al. 2022).

Asimismo, otra investigación realizada en Ecuador, sobre factores macroeconómicos que afectan la morosidad en el segmento microcréditos, pero con cooperativa de ahorro y crédito, se señala que hay factores que afectan a la morosidad como el PBI, las tasas de desempleo, y la tasa de interés activa tienen una incidencia directa mientras que el índice de precios al consumidor presenta una relación inversa (Paredes, 2021). En la banca privada del Ecuador, se determina que la pandemia incrementó la tasa de morosidad, ya que, pasó de 3,06% en el 2019 a 4,96% en el 2020 hasta llegar a 3.24% en el 2021. Por ello, se empleó estrategias como: las renegociaciones de las deudas y el aumento de plazos para la entrega de créditos y la implementación de canales virtuales para un mejor servicio permitieron que los efectos sean mínimos y seguir el eje que aporta a la economía ecuatoriana (Chicaiza, 2021).

Por otro lado, en Perú, un estudio relacionado con ciclos macroeconómicos y el riesgo crediticio en las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, entre los años 2008 y 2015, se evidencia que el coeficiente de determinación (R^2) entre el riesgo crediticio y las variables macroeconómicas es de 0,87; es decir, existe un patrón seguido por las variables macroeconómicas, cuando el Producto Interno Bruto (PIB) crece (decrece) la morosidad decrece (crece), pero, cuando las variables tipo de cambio del dólar y la tasa de interés interbancaria rezagada crecen (decrecen), también crece (decrece) la tasa de morosidad (Huaman, 2017). Además, un análisis comparativo de la morosidad en las cajas municipales en Perú, en el período 2016-2020, concluye que el incremento de la morosidad se dio por factores macroeconómicos como el fenómeno del Niño costero, la vacancia presidencial y la crisis económica ocasionada por el COVID-19 (Molina y Revelo, 2021).

En el mismo orden de ideas, se identifica la relación inversa de la morosidad con el crecimiento económico medido por el producto bruto interno (PIB), y una relación directa de la morosidad con la tasa de desempleo, así como la tasa de interés de los créditos, el número de agencias y el incremento del volumen de los créditos. Los resultados de la estimación del modelo indican que las variables consideradas explican adecuadamente la evolución de la morosidad (Jara, 2019). Otro estudio, señala que existe relación entre la evaluación crediticia y la morosidad, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es negativa al 45%; es decir que, a mayor o mejor evaluación crediticia se tendrá menor morosidad con los clientes (Pérez y Pérez, 2019).

En consecuencia del planteamiento anterior, surgen las siguientes interrogantes: ¿qué relación existe entre el Índice Mensual de Actividad Económica (IMACEC) y el desempleo en el período 2012-2021?, ¿qué relación existe entre el desempleo, la morosidad y los castigos de créditos en

el período 2012-2021?, ¿el promedio de morosidades del período antes de pandemia 2018-2019 cambió significativamente respecto al promedio de morosidades durante la pandemia 2020-2021?, ¿en qué tipo de crédito el desempleo afecta a la morosidad con mayor intensidad antes y durante la pandemia?, y ¿existen diferencias significativas en los promedios de castigos entre los créditos comerciales, de consumo y de vivienda en el período de pandemia (2020-2021)?. De esta forma, se plantea como objetivo principal de la presente investigación determinar la relación entre los indicadores macroeconómicos, en el período previo y durante la pandemia COVID-19, en Chile.

En este sentido, el presente estudio se justifica porque es importante contar con información para la toma de decisiones de los diferentes agentes económicos que participan del mercado bancario: clientes, bancos y entidades reguladoras. También, esta investigación puede contribuir a conocer el impacto o dimensionar las consecuencias de la actividad económica y empleo en la morosidad y castigos, en el período previo y durante la pandemia COVID-19. Asimismo, los resultados permiten verificar en qué tipos de créditos los clientes bancarios priorizan el pago cuando enfrentan situaciones económicas complicadas. Igualmente, los resultados podrían orientar a las instituciones bancarias a adecuar sus áreas de análisis de otorgamiento de créditos y unidades de cobranza.

MÉTODO

La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, y con corte longitudinal entre el período 2012-2021. Los datos se obtuvieron de fuentes primarias y fueron provistos por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Se analizaron datos mensuales del período señalado correspondientes a una muestra no probabilística de seis bancos chilenos: Banco de Chile, Banco Santander, BancoEstado, Banco Crédito e Inversiones (BCI), Scotiabank y Banco Itaú. Se seleccionaron los bancos más relevantes que en su conjunto abarcan aproximadamente el 85% de las colocaciones. Las variables investigadas fueron: Índice de actividad económica mensual (IMACEC), tasa de desempleo, tasa de morosidad de pagos de créditos (90 días o más) y tasa de castigos de créditos, para tres tipos de créditos: comerciales, de consumo y de vivienda.

Se consideró como período antes de pandemia los años 2018 y 2019, y período durante la pandemia los años 2020 y 2021. Para responder las preguntas de la investigación se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, análisis correlacional, prueba t-student de dos muestras, y análisis de varianza (ANOVA). Los análisis estadísticos se realizaron con el apoyo del software Ms-Excel.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Relación entre IMACEC y desempleo mensual en el período 2012-2021

En la Figura 1, se presenta la evolución del Índice Mensual de Actividad Económica (IMACEC) y el desempleo en los últimos 10 años, por ende, entre el período 2012 y 2019 (primeros 96 meses), se observa un comportamiento relativamente homogéneo de los indicadores IMACEC y desempleo. Sin embargo, en el año 2020 (meses 97 y 108) se produce una caída de más de 15% del comportamiento del IMACEC, durante el período crítico de la pandemia. Luego, se aprecia una recuperación en el año 2021 (meses 109 y 120) con un alza de un poco más de 20%. Esta última alza anual se explica por la baja referencia del año anterior. Y el desempleo tiene un comportamiento inverso. Asimismo, en el período de análisis, el coeficiente correlacional entre ambas variables fue $R = -0,25$; lo que equivale a una mediana o baja correlación inversa; es decir, si el IMACEC aumenta entonces el desempleo disminuye, lo cual se corresponde con la teoría económica.

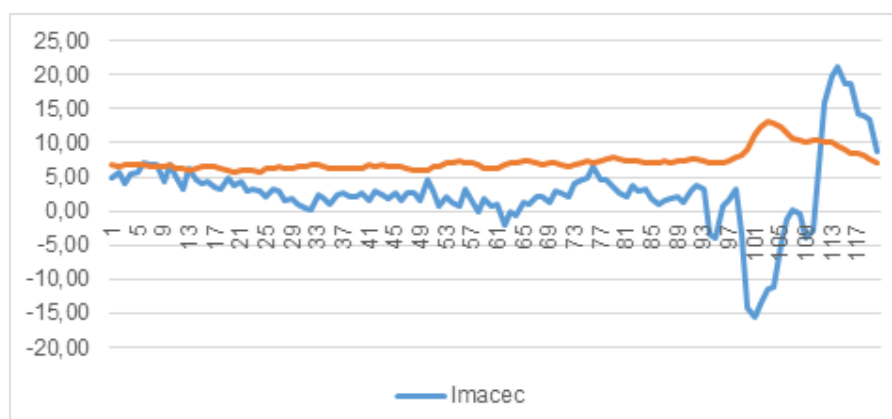


Figura 1. IMACEC y desempleo mensual período 2012-2021.

Relación entre desempleo, morosidad y castigos en el período 2018-2021

En la Figura 2 se presenta el porcentaje del desempleo, la morosidad y los castigos mensuales en el pago de créditos durante el período 2018-2021 (48 meses). Por lo tanto, se observa un comportamiento semejante de las tres variables en los años 2018 y 2019 (primeros 24 meses). Luego, a partir del año 2020 (mes 25) se advierte que producto del alza del desempleo, los castigos crecen

en mayor proporción que las morosidades. Seguramente, porque por la pandemia para los clientes morosos es más factible pagar una cuota pendiente más reciente que una más antigua. También se observa una correlación media positiva entre la morosidad y los castigos de créditos, con un coeficiente de correlación $R= 0,31$. Parece razonable que a medida que aumentan las morosidades también aumenten los castigos. Asimismo, se encuentra una correlación media positiva entre el desempleo y los castigos $R=0,54$; cuando aumenta el desempleo también aumentan los castigos. Si los trabajadores pierden su fuente de ingreso dejan de pagar sus obligaciones financieras porque deben priorizar otros compromisos.

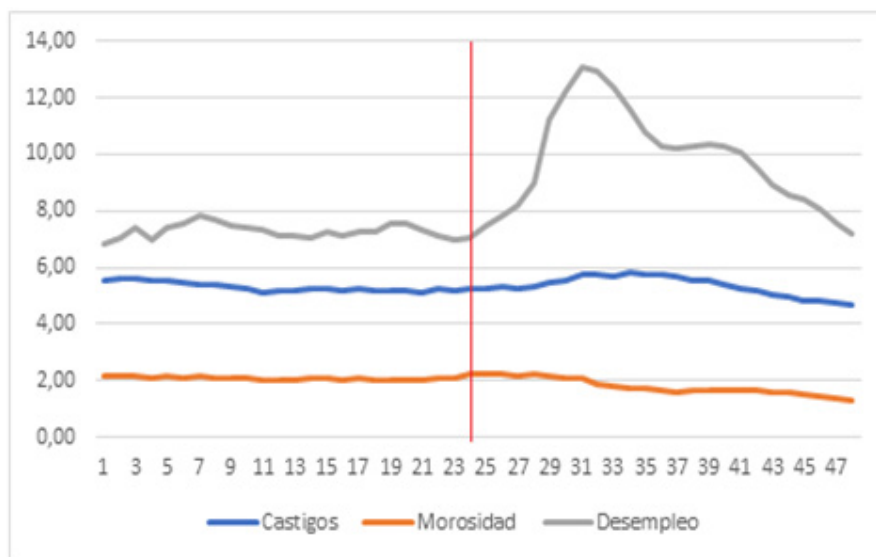


Figura 2. Desempleo, morosidad y castigos mensuales (%) período 2018-2021.

La Figura 3 presenta la evolución de la morosidad mensual en el pago de créditos en 24 meses previos a la pandemia y 24 meses durante la pandemia. De este modo, se observa que la morosidad se mantiene estable, levemente sobre el 2%, durante los años 2018 y 2019 (primeros 24 meses). Sin embargo, a partir del año 2020 comienza una baja sostenida durante toda la pandemia, período 2020-2021 (meses 25 - 48).



Figura 3. Evolución morosidad mensual (%) período 2018-2021.

Para comprobar si la diferencia de promedios de morosidades antes y después de la pandemia fueron significativas, se efectuó una prueba t-student de dos muestras, con un nivel de significancia de 5%. Los resultados se presentan en la Tabla 1. Las hipótesis nula y alternativa fueron:

H0: Promedio morosidad antes pandemia = Promedio morosidad durante pandemia

H1: Promedio morosidad antes pandemia \neq Promedio morosidad durante pandemia

Tabla 1. Prueba t-student de dos muestras.

	Variable 1	Variable 2
Media	2,08163705	1,77329266
Varianza	0,00288507	0,08197436
Observaciones	24	24
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	25	
Estadístico t	5,18551172	
P(T<=t) una cola	1,1539E-05	
Valor crítico de t (una cola)	1,70814076	
P(T<=t) dos colas	2,3079E-05	
Valor crítico de t (dos colas)	2,05953855	

En la Tabla 1 se observó que la hipótesis nula se rechaza porque t empírico (5,18) es mucho mayor que el valor crítico (2,05). Por lo tanto, existe una diferencia significativa y no son similares los promedios de morosidad antes (2,08%) y durante la pandemia (1,77%). Es probable que lo anterior se

explique por las ayudas recibidas por los trabajadores, ya sea del Estado o por los retiros voluntarios autorizados y obtenidos desde los fondos de pensiones. Durante la pandemia, muchas personas y familias tuvieron acceso a recursos líquidos y priorizaron pagar deudas vigentes.

Relación entre desempleo y morosidades de distintos créditos antes y durante pandemia

La Figura 4 presenta la evolución del desempleo y la morosidad de créditos comerciales, de consumo y vivienda durante el período 2018-2021 (48 meses). Se observa que la tasa de desempleo en el período 2018- 2021 se mantuvo estable y sin afectar mayormente las tasas de morosidad y castigos de los créditos comerciales, de consumo y vivienda en la banca chilena. También, se aprecia que en dicho período la morosidad de los créditos de consumo presenta un mayor porcentaje de morosidad. Es posible que estos créditos orientados a las personas sean más riesgosos y ante cualquier imprevisto se postergue el pago. Sin embargo, a partir del año 2020, mes 25, se producen cambios en las morosidades.

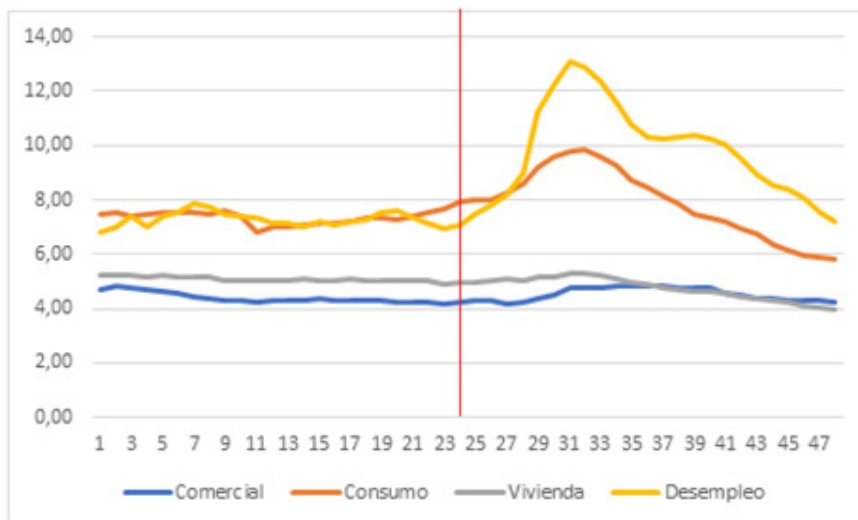


Figura 4. Desempleo y castigos en distintos tipos de crédito (%) período 2018-2021.

Se demostró en la Figura 4 que en el período previo a la pandemia (2018-2019) los coeficientes de correlación del desempleo con los castigos de los diferentes tipos de créditos fueron: $R = -0,14$ para crédito comercial; $0,06$ para consumo; y $0,17$ para vivienda; es decir, una muy baja correlación. En cambio, para el período durante la pandemia (2020-2021), los coeficientes fueron: $R = 0,74$ para crédito comercial; $0,81$ para consumo; y $0,68$ para vivienda; es decir, una muy alta correlación. A

medida que aumenta el desempleo también aumentan los castigos, porque al no tener empleo los trabajadores no disponen de recursos para pagar sus obligaciones crediticias. Por lo tanto, el desempleo presentó una relación directa con los castigos durante la pandemia.

Comparación de promedios de castigos de créditos en período 2020-2021

Para comprobar si existía una diferencia significativa entre los promedios de castigos de los créditos comerciales, consumo y vivienda durante la pandemia (período 2020-2021) (ver Tabla 2). Se efectuó un análisis de varianza (ANOVA) con un nivel de significancia de 5% (ver Tabla 3). Las hipótesis nula y alternativa son:

H0: El promedio de castigos de los tres tipos de créditos son similares

H1: El promedio de castigos de los tres tipos de créditos no son similares

Tabla 2. Promedio de castigos de créditos en periodo 2020-2021.

Grupos	Cuenta	Suma	Promedio	Varianza
Comercial	24	108,74	4,53	0,058
Consumo	24	189,15	7,88	1,719
Vivienda	24	113,86	4,74	0,164

En la Tabla 3 se observa que el valor de F (130,43) es superior al valor crítico (3,12), luego, la hipótesis nula se rechaza, y se establece que durante la pandemia el desempleo tuvo una relación distinta con los castigos de los diferentes tipos de créditos porque los castigos no son similares. El crédito de consumo presenta mayores castigos durante la pandemia (7,88% > 4,74% > 4,53%). Y no solo son mayores, sino que presentan promedios de castigo (7,88%) mayores que los otros dos créditos (4,74% y 4,53%) (ver Tabla 2). Lo anterior puede explicarse porque un número importante de personas disminuyó sus ingresos o perdió su trabajo producto de la pandemia, y con los recursos más escasos priorizaron el pago del dividendo de la vivienda en vez del crédito de consumo.

Tabla 3. Análisis de varianza de castigos de créditos.

Origen de las variaciones	Suma de los cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	168,92	2	84,46	130,43	3,60E-24	3,12
Dentro de los grupos	44,68	69	0,64			
Total	213,60	71				

Discusión

Con respecto a la relación entre IMACEC y desempleo mensual se observó un comportamiento relativamente homogéneo en el período 2012 y 2019; sin embargo, en el año 2020 se produjo una caída de más de 15% del comportamiento del IMACEC, durante el período crítico de la pandemia. Luego, hubo una recuperación en el año 2021 con un alza de un poco más de 20%, y el desempleo presentó un comportamiento opuesto. Es decir, existe una relación inversa entre crecimiento económico y desempleo, lo cual concuerda con el estudio efectuado en México por Morales et al. (2022). También se encontraron similitudes con el estudio de Jara (2019) realizado en Perú; el cual señala una relación inversa entre crecimiento económico (PIB) y morosidad, junto con una relación directa de la morosidad con la tasa desempleo.

Por otro lado, al analizar el desempleo, las morosidades y los castigos en el período 2018-2021, se observó un comportamiento similar de las tres variables hasta el año 2019. A partir del año 2020 se advirtió que producto del alza del desempleo los castigos crecieron al igual que la morosidad. También, se obtuvo una correlación media positiva entre la morosidad y los castigos de créditos, con un coeficiente de correlación $R = 0,31$. Lo anterior está en concordancia con el estudio de Morales et al. (2022) quienes encontraron que con la crisis generada por la pandemia COVID-19 se modificaron las variables económicas de los bancos aumentando el riesgo de incumplimiento de los usuarios de créditos bancarios. Igualmente, se observa coincidencia con el estudio de la banca en Ecuador realizado por Chicaiza (2021) el cual señaló que la pandemia incrementó las tasas de morosidad.

De la comparación de las morosidades pre y durante la pandemia, en el período 2018-2021, con la ayuda de una prueba de t-student de dos muestras, se verificó que existe una diferencia significativa y no son similares los promedios de morosidad antes (2,08%) y durante la pandemia (1,77%). Tal como se señaló anteriormente, es probable que lo anterior se explique por las ayudas recibidas por los trabajadores, ya sea del Estado o por los retiros voluntarios desde los fondos de pensiones, y la priorización de pagar deudas vigentes.

Sobre la relación entre desempleo y morosidad de distintos créditos antes y durante pandemia, se determinó que en el período previo a la pandemia (2018-2019) los coeficientes de correlación del desempleo con los castigos de los diferentes tipos de créditos fueron: $R = -0,14$ para crédito comercial; $+0,06$ para consumo; y $+0,17$ para vivienda; es decir, una muy baja correlación. En cambio, para el período durante la pandemia (2020-2021), los coeficientes fueron: $R = 0,74$ para crédito comercial; $0,81$ para consumo; y $0,68$ para vivienda; es decir, una muy alta correlación. A medida que aumenta el desempleo también aumentan los castigos, porque al no tener empleo los trabajadores no disponen de recursos para pagar sus obligaciones crediticias. Se demostró que el desempleo

tuvo una relación directa con los castigos, tal como lo evidenciaron Molina y Revelo (2021) en un análisis comparativo de la morosidad en las cajas municipales en Perú; ellos encontraron que el incremento de la morosidad se dio por factores macroeconómicos y la crisis económica ocasionada por el COVID-19.

En otro orden de ideas, con respecto a la comparación de los promedios de castigos en diferentes tipos de créditos, en el período 2020-2021, mediante un análisis de varianza se comprueba que el desempleo tuvo una relación distinta con los castigos de los diferentes tipos de créditos. El crédito de consumo presenta mayores castigos durante la pandemia (7,88%), luego, el crédito comercial (4,74%) y, finalmente, el crédito para la vivienda (4,53%). Lo anterior puede explicarse porque un número importante de personas disminuyó sus ingresos o perdió su trabajo producto de la pandemia, y con los recursos más escasos priorizaron el pago del dividendo de la vivienda en vez del crédito de consumo.

Finalmente, la pandemia del COVID-19 generó una crisis económica y sanitaria a nivel mundial, de la cual Chile no fue la excepción. El confinamiento obligatorio y el cierre o suspensión de negocios como medidas necesarias para el cuidado de la salud, provocó una caída en las tasas de ocupación, tanto de hombres como de mujeres. Según el último censo de población y vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el año 2017, la población de Chile era aproximadamente 18,5 millones de habitantes, de los cuales 9 millones forman parte de la fuerza laboral. Por otra parte, si se considera marzo de 2020 como mes aproximado de inicio de la pandemia de COVID-19, el número de deudores morosos aumentó entre marzo y junio de 2020 desde 4.815.695 personas a 4.959.145 personas, lo cual representa un aumento del 3%. Después de junio de 2020, el número de morosos informados comenzó a disminuir. Así, en septiembre se redujo un 11,6% respecto al trimestre anterior, en diciembre de 2020 se redujo un 0,7% respecto a septiembre, y en marzo de 2021 la reducción fue del 2,4% respecto a diciembre de 2020. Asimismo, los datos de la Comisión para el Mercado Financiero de personas con deudas en mora de noventa días o más muestran que la cartera se redujo desde 2,34% en marzo de 2020 a 1,27% en junio de 2021. Estas cifras hacen referencia exclusivamente al sector bancario.

CONCLUSIONES

El presente estudio permitió evidenciar que existe una relación inversa entre el crecimiento económico y el desempleo. También se comprobó que el desempleo afecta en mayor medida a los castigos de créditos que a las morosidades. El promedio de morosidades

del período antes de la pandemia (2018-2019) cambió significativamente respecto al promedio de morosidades durante la pandemia (2020-2021). Asimismo, durante este último período, los castigos crecieron en mayor proporción que las morosidades. Finalmente, se observó que la morosidad y castigos no afectaron de igual forma a todos los créditos. Los créditos de consumo a personas fueron los más afectados comparado con los créditos comerciales a empresas o los créditos destinados al financiamiento de viviendas. Así, los resultados permitieron responder las cinco preguntas planteadas en la investigación.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Chicaiza, M. (2021). Las posibles consecuencias de la pandemia en los bancos privados del sistema financiero ecuatoriano. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21532>
- Huaman, A. (2017). Ciclos macroeconómicos y el riesgo crediticio en las cajas municipales de ahorro y crédito del Perú, entre los años 2008 y 2015. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_98411ce51ee22f11288b25aef5765bc5
- Jara, H. (2019). Factores determinantes en la morosidad de las cajas municipales de ahorro y crédito del Perú: 2003-2017. Universidad Nacional del Callao, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4592>
- Molina, M., y Revelo, L. (2021). Análisis comparativo de la morosidad, en las cajas municipales del Perú, período: 2016 al 2020. Universidad César Vallejo, Perú, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78748>
- Morales, J., Espinosa, P., y Morales, A. (2022). Probabilidad de aumento de morosidad bancaria en México, antes y durante la pandemia de COVID-19. 15 (57). Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle. <http://doi.org/10.26457/recein.v15i57.3122>
- Paredes, C. (2021). Factores macroeconómicos que afectan la morosidad en el segmento microcrédito de las cooperativas de ahorro y crédito segmento 1 en la Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33360>
- Pérez, N., y Pérez, M. (2019). Evaluación crediticia y morosidad en clientes de Mi Banco, oficina principal Cusco 2019. Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3319>



ARTÍCULO ORIGINAL

Gestión administrativa y coaching educativo en directivos escolares del Callao

Administrative management and educational coaching in school managers of Callao

Gestão administrativa e treinamento educacional em gestores escolares de Callao



Elena Noely Caipo Ulloa
elena.caipo@unmsm.edu.pe

Jessica Paola Palacios Garay
jpalaciosg@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.119>

Artículo recibido el 19 de mayo 2023 / Arbitrado el 10 de julio 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023

RESUMEN

La gestión administrativa en las instituciones educativas resulta ser una labor titánica para muchos directivos. El uso del coaching como una herramienta que coadyuva a potenciar las capacidades del hombre, se circunscribe dentro del liderazgo y la gestión administrativa, como una forma de cristalizar las destrezas de los directivos. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo. Fue desarrollado bajo un enfoque descriptivo correlacional, un diseño no experimental, con corte transversal. La muestra se determinó mediante el uso de la fórmula correspondiente a poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95%, siendo de 80 directivos elegidos intencionalmente. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados demostraron un valor Rho de Spearman de 0,535 y una significancia de 0,000. Se concluyó que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y el coaching educativo.

Palabras clave: Gestión; Coaching educativo; Directivos; Administración; Educación

ABSTRACT

Administrative management in educational institutions turns out to be a titanic task for many managers. The use of coaching as a tool that helps to enhance the capabilities of man, is circumscribed within leadership and administrative management, as a way to crystallize the skills of managers. The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and educational coaching. It was developed under a descriptive correlational approach, a non-experimental, cross-sectional design. The sample was determined by using the formula corresponding to finite populations, with a confidence level of 95%, being 80 managers chosen intentionally. A survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument. The results showed a Spearman's Rho value of 0.535 and a significance of 0.000. It was concluded that there is a direct, positive and moderate correlation between administrative management and educational coaching.

Key words: Management; Educational coaching; Management; Administration; Education

RESUMO

A gestão administrativa em instituições educacionais é uma tarefa titânica para muitos gerentes. O uso do coaching como uma ferramenta que ajuda a aprimorar as capacidades do homem está circunscrito à liderança e à gestão administrativa, como uma forma de cristalizar as habilidades dos gerentes. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a gestão administrativa e o coaching educacional. Foi desenvolvido sob uma abordagem correlacional descritiva, um projeto não experimental e transversal. A amostra foi determinada por meio da fórmula correspondente a populações finitas, com um nível de confiança de 95%, sendo 80 gerentes escolhidos intencionalmente. Foi utilizada a técnica de pesquisa e dois questionários foi usado como instrumento. Os resultados mostraram um valor de Spearman's Rho de 0,535 e uma significância de 0,000. Concluiu-se que há uma correlação direta, positiva e moderada entre a gestão administrativa e o coaching educacional.

Palavras-chave: Gestão; Coaching educacional; Gestão; Administração; Educação

INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta más complejo referirse al término de calidad educativa pues no solo debe considerarse a los sujetos sino también a los procesos (Mejía, 2021). Así pues, una buena parte de los problemas en el sector educativo están ligados a la falta de liderazgo directivo o su poca preparación en temas gerenciales (Montiel y Bracho, 2018). En esa misma línea, Montoya (2021) sostuvo que a pesar, que los directivos asuman un papel autoritario y verticalista no asegura una buena gestión. Por lo tanto, demostrar una gestión administrativa eficiente implica mantener una interdependencia entre las funciones de planeación, organización, dirección y control y no tomarlas como separadas (Delgado, 2019).

En las instituciones educativas públicas esta realidad es aún más compleja; por ende la gestión administrativa del directivo es fundamental para el crecimiento organizacional, es así que el concepto de coaching asoma como una estrategia para el desarrollo eficiente de esta. Ponce y Quispe (2023) señalaron que gracias al coaching la persona eleva su desempeño laboral y se motiva. En concordancia, dentro del plano de la gestión administrativa el coaching es clave para el desarrollo de las instituciones educativas y la labor de planificación, organización, dirección y control (Peralta et al., 2023). También, Bou (2013) señaló que el coaching, dentro del plano educativo, abarca tres elementos esenciales: el primero orientado al desarrollo de aprendizajes, el segundo relacionado con la actualización permanente y el último a la actuación en casos de conflicto en los miembros de la organización educativa. Considerando además tres componentes sustanciales, la conciencia, autocreencia y responsabilidad.

Por otro lado, un estudio realizado en Chile por Riffo (2019) el cual tuvo como objetivo indagar sobre la influencia de la gestión administrativa en los procesos de calidad, se encontró que el 70% de los docentes participantes mencionaron que los directivos desarrollaron de manera apropiada competencias de nivel administrativo. De esta manera, se evidencia una adecuada gestión en los centros educativos seleccionados, pero resultaba necesario establecer mejoras en el personal directivo, enfatizando el hecho de que los directivos deberían tener un buen trato hacia las personas que dirigen.

Seguido, en el Departamento Ancash, Perú Huamán (2021) abordó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los directores de las instituciones de Corongo, el investigador determinó que existe una relación directa entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0,665. Evidenciando que, existe una relación directa entre la gestión administrativa y las habilidades blandas, así pues, el autor enfatiza

la idea de que los directivos deben primero trabajar en sus habilidades comunicativas y en equipo para poder mejorar su gestión administrativa. También, en la ciudad de Trujillo, Perú, Ulloa (2019) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre las variables coaching educativo y el liderazgo transformacional en una institución educativa. Los resultados del estudio demuestran un coeficiente Rho Spearman $r = 0,543$ y una significación de $p = 0,000$ $p < 0,005$ la existencia de una correlación moderada positiva. De esta manera la autora indica que sí existe una relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional.

En consecuencia de lo expuesto anterior, surgen la siguiente pregunta de investigación ¿cómo la gestión administrativa se ve afectada por la carencia del coaching educativo en los directivos de las instituciones educativas públicas? Para dar respuesta a la pregunta, el presente estudio propone como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Cabe destacar, que el estudio es importante porque recae en el hecho de que permite vislumbrar mejor la gestión administrativa dentro de las organizaciones educativas publicas escolares, así también permite una reflexión profunda de los directivos y su forma de gestionar a partir de romper creencias que los limitan y la utilización de herramientas internas para el logro de objetivos.

MÉTODO

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, con corte transversal. En su desarrollo se consideró una población conformada por 100 directivos del Callao; la muestra se determinó mediante el uso de la formula correspondiente a poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95%. Obteniéndose de esta manera 80 directivos elegidos de forma intencionada. Así también, para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se consideró la aplicación de un cuestionario para cada una de las variables.

Con relación a los dos (2) cuestionarios empleados, uno permitió medir la variable gestión administrativa y el otro la variable coaching educativo, ambos instrumentos fueron previamente validados mediante juicio de expertos y presentaron una confiabilidad Alfa de Cronbach del 0,911 y 0,900 respectivamente. El cuestionario que mide la gestión administrativa estuvo conformado por 32 ítems mientras que el que mide el coaching educativo por 30 ítems, ambos con una escala Likert. En el caso de la variable gestión administrativa se abordó cuatro dimensiones: planeación,

organización, dirección y control; mientras que para la variable coaching educativo las dimensiones fueron: conciencia, autoconciencia y responsabilidad. Después de aplicados los cuestionarios se realizó el procesamiento de los datos mediante tablas de frecuencia y análisis inferencial, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 25.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presenta el análisis e interpretación de los resultados del estudio realizado respecto a la aplicación de los cuestionarios sobre gestión administrativa y coaching educativo, considerando sus características y dimensiones sustentadas. Por ello, en la Tabla 1, se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario sobre la gestión administrativa a los directivos, donde se evidencia que el 2,5% considera desarrollar una gestión administrativa regular y el 97,5% considera que su gestión administrativa es eficiente.

Tabla 1. Distribución de niveles y frecuencias de la variable gestión administrativa.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	2	2,5
Eficiente	78	97,5
Total	80	100,0

En la Tabla 2 se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario sobre el coaching educativo a los directivos, donde el 8,75% de los directivos considera tener un nivel medio de coaching educativo mientras que el 91,25% mantiene un nivel alto de coaching educativo en su gestión.

Tabla 2. Distribución de niveles y frecuencias del coaching educativo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,00
Medio	7	8,75
Alto	73	91,25
Total	80	100,0

Seguido, en la Tabla 3 se evidencian los resultados de la correlación entre las variables gestión administrativa y coaching educativo, donde Rho de Spearman es de 0,535 lo que indica una correlación moderada con un valor de significancia $p=0,000$ menor que $p<0,05$. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el coaching educativo.

Coeficiente Variables			Gestión administrativa	Coaching educativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Con respecto a la correlación entre las variables la planeación y el coaching educativo, en la Tabla 4, se muestra que el valor de correlación es de 0,338, encontrándose un tipo de correlación positiva baja entre la dimensión planeación y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,002$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 4. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la planeación y el coaching educativo.

Coeficiente Variables			Planeación	Coaching educativo
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Por otro lado, la correlación entre las variables la organización y el coaching educativo, en la Tabla 5, se muestra los resultados de Rho de Spearman. Donde el valor de correlación es de 0,377, encontrándose un tipo de correlación positiva baja entre la dimensión organización y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,001$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 5. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la organización y el coaching educativo.

Coeficiente Variables			Organización	Coaching educativo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,377**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

En la Tabla 6, se muestran los resultados de la correlación utilizando la prueba de Rho de Spearman entre la dirección y el coaching educativo. En este sentido, se evidencia que el valor de correlación es de 0,544, encontrándose un tipo de correlación positiva moderada entre la dimensión dirección y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,000$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 6. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dirección y el coaching educativo.

Coeficiente Variables			Dirección	Coaching educativo
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Por último, en la Tabla 7, se muestran los resultados obtenidos en las variables control y coaching educativo. Siendo el valor de correlación de 0,510, encontrándose un tipo de correlación positiva moderada entre la dimensión control y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0.000$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 7. Prueba de correlación Rho de Spearman entre el control y el coaching educativo.

Coeficiente Variables			Dirección	Coaching educativo
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Coaching educativo	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Discusión

Considerando los resultados obtenidos, se encontró que el 97,5% de los directivos consideró estar realizando una gestión administrativa eficiente, mientras que el 2,5% consideró que su gestión administrativa es regular, por otro lado, el 91,25 % de los directivos indicaron tener un nivel alto de coaching educativo en su gestión mientras que el 8,75% se encuentra en un nivel medio de coaching educativo. En ese sentido, respecto a las variables gestión administrativa y el coaching educativo se demostró que guardan una relación positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman de 0,535 y una significancia de 0,000 menor a p ($p < 0.05$) lo que corrobora la relación significativa entre ambas variables. Esto guarda relación con los resultados hallados en el trabajo de investigación de Huamán (2021) quien demostró que la gestión administrativa y las habilidades blandas que poseen los directores de las instituciones educativas tienen una relación directa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,665.

Por lo tanto, el coaching resulta sustancial dentro de la gestión administrativa, tal como lo señaló Velarde (2022) al precisar que éste enfoca los esfuerzos para beneficio de la organización. De igual manera, Mamami y Quispe (2023) afirman que las prácticas de coaching dentro de una organización mejoran la potencialidad y competitividad de las personas que la conforman, así como

la gestión administrativa, pues permite solucionar de manera oportuna las demandas. Por otro parte, se evidenció que existe una relación entre la planeación y el coaching educativo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,338 y una significancia de 0,002, demostrando que existe una relación entre la planeación y el coaching educativo en un nivel bajo. Ello se sustenta en lo mencionado por Rivas (2021) quien señaló que los directivos tienen una actitud idónea para realizar actividades de planificación estratégica de forma óptima que permitan alcanzar los objetivos de la institución.

En cuanto a la dimensión organización y el coaching educativo se encontró que existe una correlación con un coeficiente Rho de Spearman de 0,337 y una significancia de 0,001. Esto se sustenta en lo mencionado por Solorzano (2017) quien indicó que este proceso permite precisar las tareas de cada individuo dentro de la organización y delegue responsabilidades. Lo que implica que el directivo crea en sí mismo y tenga apertura para romper sus limitaciones, siendo la auto creencia un elemento clave del coaching para el logro de objetivos. Todo ello concuerda con lo señalado por Avilés (2018) quien señaló que la auto creencia le permite a la persona lograr lo que se proponga.

En relación a la dimensión dirección y la variable coaching educativo se evidenció una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman de 0,544 y una significancia de 0,000. Ello se corrobora en el trabajo realizado por Huahusoncco (2020) quien demostró que existe una correlación entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa con un Coeficiente Rho de Spearman de 0,805; estos resultados se fundamentan por Huamán (2021) quien señaló que para que los directivos mejoren su gestión administrativa deben mejorar sus habilidades de trabajo en equipo, convivencia y otras que permitan solucionar problemas, es aquí donde la labor de coaching educativo resulta necesaria, pues como indicó Bou (2013) uno de los aspectos que abarca el coaching educativo es la relacionada a las actuaciones que debe tener el directivo en casos de conflictos entre las personas que conforman la institución. De lo señalado anterior, Mancía et al., (2019) precisó que el trabajo de direccionar parte de un proceso participativo por el cual el directivo guía, motiva e involucra a los demás al logro de los resultados.

Con respecto a la dimensión control y el coaching educativo se verificó un coeficiente Rho de Spearman de 0,510 y una significancia de 0,000 lo que implica una correlación positiva moderada. Los resultados obtenidos, se sustenta en lo señalado por Rizzo (2019) quien precisó que es tarea de los directivos ejercer el control y realizar un seguimiento de las acciones con el objeto de realizar mejoras oportunas y alcanzar los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

Se evidencia la existencia de una correlación directa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y el coaching educativo. En ese sentido, existen importantes ventajas del coaching educativo en los directivos escolares, ya que les brinda la posibilidad de tomar conciencia de sus debilidades y de sus creencias limitantes que pueden afectar su gestión, así como seguridad en sí mismos, en sus potencialidades y la capacidad de asumir responsabilidades de sus acciones, lo cual repercute de manera directa en su labor de planeación, organización, dirección y control dentro de su institución. El coaching en general, y específicamente el educativo es sumamente importante dentro de las organizaciones educativas, su apropiación en los directivos escolares le permite reflexionar sobre sí mismo para mejorar su potencial.

CONFLICTO DE INTERESES. No existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Avilés, A. (2018). Desarrollo de la personalidad eficaz a través del coaching escolar grupal en estudiantes de educación secundaria obligatoria. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional UCM. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/76f8f556-d9b8-4ea6-84f0-c31143783797/content>
- Bou, J. F. (2013). Coaching educativo. LID. Editorial Colombia. Ediciones de la U.
- Delgado, B. (2019). Liderazgo del director y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37840>
- Huahuasoncco, D. (2020). Liderazgo y Gestión administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas dentro del Ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta- Cusco, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20HUAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán, E. (2021). Gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Corongo, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73325>
- Mancía, M., Rosales, V., Ruíz, I., Santamaría, R., y Clelian, N. (2018). Factores que influyen en la gestión administrativa de los centros escolares: Anselma Sánchez de Mancía, Centro Escolar Unión Centroamericana e Instituto Nacional del Congo en el Municipio de el Congo, Departamento de Santa Ana, en el período de febrero a julio de 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad del Salvador, Santa Ana]. Repositorio Institucional UES. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21756>

- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la Educación Básica Regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Montiel, G., y Bracho, K.J. (2018). Liderazgo directivo y la gestión administrativa en los gerentes de las escuelas básicas. *Conocimiento, Investigación, Educación*, 1(5),1-16. https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4050
- Montoya, A. (2021). La gestión escolar y su relación con el liderazgo para el aprendizaje desde la percepción del director. *Perspectivas*, 6 (2),92-98. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3259/3602>
- Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°06-Lima. *Revista Journal*, 8 (1), 37-49. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>
- Solorzano, D. (2017). Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, M., Horna, E. Horna, E., y Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47 (1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Ponce, N., y Quispe, F. (2023). Coaching y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla- Satipo, 2021 [Tesis de grado, Universidad Privada los Andes, Huancayo]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5341>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Ulloa, S. (2019). Coaching educativo y liderazgo transformacional en la institución educativa N°80008 República Argentina -Trujillo 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>
- Velarde, N. (2021). El coaching como herramienta estratégica para la gestión pública en la región del Cusco. *Revista científica*, 1 (3), 13-28 <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.19>



ARTÍCULO ORIGINAL

Aprendizaje organizacional y planificación estratégica en escuelas públicas

Organizational learning and strategic planning in public schools

Aprendizagem organizacional e planejamento estratégico em escolas públicas



Haydeé Matos Vega

hmatosv@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil

o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.120>

Artículo recibido el 19 de mayo 2023 / Arbitrado el 10 de julio 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023

RESUMEN

El aprendizaje organizacional y la planificación estratégica son elementos fundamentales orientados para mejorar la gestión educativa de las escuelas públicas. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la planificación estratégica en las escuelas públicas de Lima. Se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo cuyo nivel fue descriptivo, el diseño transversal y de tipo correlacional. Se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables del estudio que contaron con la validez y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach el valor de 0.951 para el aprendizaje organizacional y 0.920 para la planificación estratégica. La muestra estuvo conformada por 83 docentes de las escuelas públicas. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre el aprendizaje organizacional y el planeamiento estratégico de Rho de Spearman de 0.725 y $p < 0.05$. Cuando las instituciones fomentan un ambiente de aprendizaje continuo entre su personal docente y administrativo, están mejor preparadas para identificar oportunidades de mejora en la calidad de la educación y abordar desafíos educativos.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional; Planificación estratégica; Escuelas públicas

ABSTRACT

Organizational learning and strategic planning are fundamental elements aimed at improving the educational management of public schools. The objective of the study was to determine the relationship between organizational learning and strategic planning in public schools in Lima. It was carried out using a quantitative approach with a descriptive, cross-sectional and correlational design. Two questionnaires were used to measure the variables of the study, with a validity and reliability through Cronbach's alpha of 0.951 for organizational learning and 0.920 for strategic planning. The sample consisted of 83 public school teachers. The results showed that there is a positive relationship between organizational learning and strategic planning with Spearman's Rho of 0.725 and $p < 0.05$. When institutions foster an environment of continuous learning among their teaching and administrative staff, they are better prepared to identify opportunities to improve the quality of education and address educational challenges.

Key words: Organizational learning; Strategic planning; Public schools

RESUMO

A aprendizagem organizacional e o planejamento estratégico são elementos fundamentais destinados a melhorar a gestão educacional das escolas públicas. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a aprendizagem organizacional e o planejamento estratégico em escolas públicas de Lima. O estudo foi realizado por meio de uma abordagem quantitativa com um desenho descritivo, transversal e correlacional. Foram usados dois questionários para medir as variáveis do estudo, com validade e confiabilidade por meio do alfa de Cronbach de 0,951 para aprendizagem organizacional e 0,920 para planejamento estratégico. A amostra foi composta por 83 professores de escolas públicas. Os resultados mostraram que há uma relação positiva entre a aprendizagem organizacional e o planejamento estratégico com Spearman's Rho de 0,725 e $p < 0,05$. Quando as instituições promovem um ambiente de aprendizagem contínua entre seu pessoal docente e administrativo, elas estão mais bem equipadas para identificar oportunidades de melhorar a qualidade da educação e enfrentar os desafios educacionais.

Palavras-chave: Aprendizagem organizacional; Planejamento estratégico; Escolas públicas

INTRODUCCIÓN

En un contexto de creciente globalización, el rápido ritmo de la innovación tecnológica, las cambiantes tendencias sociales y demográficas y la creciente intensidad del conocimiento de los servicios públicos, pocos pondrían en duda que una tarea primordial de los administradores públicos de hoy es la planificación estratégica para formular estrategias bien pensadas, desarrollar estrategias capaces de lograr un cambio organizacional y social (George et al., 2019). En ese sentido, el aprendizaje organizacional es útil para comprender una amplia variedad de fenómenos en las organizaciones, incluyendo el ámbito de la educación. Sin embargo, es importante destacar son escasas las investigaciones sobre el aprendizaje organizacional en instituciones educativas como colegios y universidades.

La eficacia de las instituciones educativas es una preocupación importante para la sociedad, y su rendimiento está influido por diversos elementos de la administración escolar. Uno de estos elementos cruciales es el ambiente escolar, el cual desempeña un papel fundamental en la facilitación de iniciativas de mejora y tiene un impacto significativo en los resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje. Aspectos como la confianza en el liderazgo del director, el estilo de liderazgo que este adopta, el nivel de satisfacción y motivación de los educadores, así como la estructura organizativa de la escuela, todos estos factores influyen en el proceso de mejora educativa (Misad et al., 2022).

El concepto de aprendizaje organizacional ha sido objeto de un profundo escrutinio en la literatura académica, y se reconoce como una capacidad esencial que puede tener un impacto significativo en el desempeño de una organización, especialmente en un entorno laboral caracterizado por una competencia intensa y cambios constantes. Sin embargo, es relevante señalar que el ámbito de investigación relacionado con esta variable presenta una amplia gama de definiciones, que varían considerablemente, y como resultado de esto, se han desarrollado numerosos modelos de evaluación (Camio et al., 2020).

Además, es notable que la mayoría de las publicaciones sobre aprendizaje organizacional en la educación se adhieren en gran medida al enfoque funcionalista. En un contexto donde la educación está experimentando procesos corporativos, con fortalecimiento de la autoridad de la administración; es así que los enfoques funcionalistas del aprendizaje organizacional pueden contribuir a reforzar las dinámicas de poder de arriba hacia abajo y agravar las tensiones entre profesores y administradores (Dee y Leisyte, 2016). Dentro de los enfoques funcionales se menciona el enfoque de la eficiencia, este enfoque busca utilizar los recursos disponibles de la manera

más efectiva posible. Esto implica la gestión cuidadosa del tiempo, el personal y el presupuesto para garantizar que se estén cumpliendo los objetivos educativos con la mayor eficiencia posible. La eficiencia se relaciona con la idea de hacer más con menos y minimizar cualquier desperdicio de recursos. Los enfoques funcionalistas a menudo promueven la planificación y la organización rigurosas para lograr una operación fluida y efectiva de la institución educativa.

Se presenta un desafío persistente en las escuelas que es la resistencia al cambio entre los actores implicados en la administración educativa, debido a que la implementación de nuevas estrategias de enseñanza y planes estratégicos se enfrenta a la oposición de docentes, personal administrativo y otros miembros de la comunidad educativa. Esta resistencia puede complicar la adopción de enfoques innovadores y dificultar el progreso del aprendizaje organizacional (Ishlaj, 2021). Como el aprendizaje organizacional generativo, esta perspectiva fue desarrollada por Peter Senge argumentó que las organizaciones deben adoptar una mentalidad de aprendizaje constante y fomentar la reflexión, la conversación y la colaboración para abordar los problemas de manera holística.

Por lo tanto, la restricción en los recursos financieros disponibles se presenta como un desafío para llevar a cabo una planificación estratégica efectiva y para poner en marcha iniciativas de aprendizaje organizacional sólidas. La asignación de fondos destinados a actividades como formación, desarrollo profesional, adquisición de tecnología educativa y otros proyectos se encuentra con obstáculos en las instituciones educativas. Estas limitaciones disminuyen las posibilidades de realizar mejoras y limitan el alcance de las estrategias educativas (Aranda, 2021).

El aprendizaje organizacional se define como un procedimiento a través del cual las entidades educativas adquieren nuevos saberes, los comparten y los ponen en práctica para elevar su rendimiento y adaptarse a las modificaciones en su entorno. Este enfoque epistemológico busca esclarecer cómo se desarrolla el conocimiento dentro de las organizaciones, cómo se comparte y se emplea con el propósito de generar aprendizaje y fomentar mejoras constantes (Londoño y Acevedo, 2018).

Por ende, la cultura de aprendizaje, como dimensión del aprendizaje organizacional consiste en la formación y la alineación con la estrategia competitiva desempeñan un papel influyente en los procesos de aprendizaje organizacional. Por lo tanto, los colegios adoptan la generación y selección de ideas como una metodología para administrar la innovación (Pertuz y Pérez, 2020).

Por otro lado, la claridad estratégica, Ishlaj (2021) es una dimensión que busca asegurar que todos en la organización tengan una comprensión nítida de los objetivos y la dirección estratégica. Además, es esencial destacar que la claridad en la estrategia implica desarrollar

un plan detallado, comunicarlo adecuadamente y establecer las condiciones para su ejecución efectiva.

Por último, la dimensión al aprendizaje grupal, Grodecki (2019) destaca que es la cooperación y la colaboración en equipos y grupos de trabajo elementos fundamentales para facilitar el aprendizaje en una organización. Además, se hizo hincapié en cómo compartir y dispersar el conocimiento dentro de los equipos conduce a un aprendizaje organizacional altamente efectivo.

La gestión por objetivos se define como un acuerdo entre los líderes y los empleados con el propósito de concretar las metas establecidas por la organización. En este proceso, tanto los empleados como la empresa se esfuerzan por alcanzar estos objetivos en un futuro cercano. Esta consecución de objetivos sigue un conjunto de pasos, siguiendo la perspectiva de Drucker (2001) que incluyen examinar los objetivos de la organización, definir los objetivos individuales de los trabajadores, supervisar el progreso, realizar una evaluación; y reconocer los logros con recompensas.

La gestión por objetivos se presenta como una valiosa herramienta de administración que tiene un impacto positivo en la eficiencia. Además, es adaptable y brinda a los colaboradores la oportunidad de participar en la definición de los objetivos. Dado que los empleados están involucrados en el proceso de establecimiento de objetivos, es natural que se esfuercen por alcanzar estos objetivos. En este proceso, las metas individuales de los trabajadores se entrelazan con los objetivos de la organización y viceversa (Francis, 2018).

Respecto a la planificación estratégica, considera la misión, la visión, el diagnóstico interno y externo, los objetivos, las estrategias y la evaluación. Las conceptualizaciones de la gestión estratégica se centran en la integración de la planificación estratégica, sin embargo, para que las estrategias tengan éxito en las organizaciones públicas, es vital que estén aprendiendo continuamente, de los éxitos y fracasos, y de los cambios en su entorno interno y externo (George et al., 2019). Del mismo modo, la planificación estratégica en el entorno educativo puede contribuir a cambios en la calidad de la educación adaptados a las necesidades y avances de los tiempos y tendencias actuales. La planificación estratégica es un método vital para que las instituciones educativas tengan éxito y prosperen. Esto puede volverse más significativo al inicio o la extensión del aprendizaje en un programa. Con la planificación estratégica, una institución educativa, teniendo en cuenta factores ambientales internos y externos relevantes, puede estar mejor preparada para evaluar y establecer direcciones a largo plazo y desarrollar e implementar estrategias para lograr objetivos a largo plazo. El proceso incluye una serie de actividades organizacionales que

comienzan con el concepto de metas organizacionales y metas estratégicas (Nursyanti y Raharja, 2023).

La planificación estratégica en el ámbito educativo tiene como componentes establecer una visión, misión y metas del colegio formulado al inicio del año escolar, conformando un equipo de desarrollo escolar, implementando la planificación escolar mediante procedimientos educativos, el desarrollo y entrenando resultados logrando metas; además, de implementar estrategias de gestión escolar para diagnosticar sistemáticamente, planificar, diseñar y compilar documentos, establecer políticas, motivar a los educadores y al personal educativo, asignar recursos humanos y desarrollar una cultura estratégica de apoyo; como también, evaluar la estrategia de gestión escolar que se realiza analizando su adecuación con el plan estratégico; los resultados de la evaluación utilizados para valorar un programa o mejoras. Los factores de apoyo a la planificación estratégica son un excelente apoyo de los estudiantes, maestros, supervisores, comités, tutores estudiantiles y el entorno escolar (Priyambodo y Hasanah, 2021).

MÉTODO

La investigación se realizó utilizando una investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño correlacional ya que el objetivo fue establecer la relación entre las variables a través de la recopilación de datos numéricos y su posterior análisis mediante herramientas estadísticas.

Se utilizó la encuesta como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento para medir las variables, para el aprendizaje organizacional fue de la escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares es un cuestionario adaptado por Ahumada et al. (2012), basado en la versión original de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional de Castañeda y Fernández en 2007. El presente instrumento está compuesto por 30 ítems, con 5 opciones de respuesta a través de una escala Likert, las cuales son: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre; asimismo cuenta con tres dimensiones: cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal, el cuestionario para la planificación estratégica consta de seis dimensiones Misión, visión, diagnóstico interno, externo; objetivos, estrategias y evaluación con una escala de Likert. Al aplicarse la prueba de confiabilidad a los instrumentos en el planeamiento estratégico tuvo como resultado con Alfa de Cronbach el valor de 0.951 y la variable aprendizaje organizacional es de 0.920. La muestra incluyó a 83 docentes pertenecientes a escuelas públicas, participaron de forma voluntaria bajo el muestreo probabilístico aleatorio. Los resultados se realizaron con la prueba de correlación de Rho Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se presentan el análisis inferencial de los resultados obtenidos para la correlación entre el aprendizaje organizacional y sus dimensiones con la variable planeamiento estratégico (Tabla 1).

Tabla 1. Aprendizaje organizacional y planeamiento estratégico.

			Aprendizaje Organizacional	Planeamiento Estratégico
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	83	83
	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	83	83

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

En la Tabla 1, se realizó el procesamiento de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un valor de 0.725, representando una alta correlación positiva y $p < 0.05$; obteniendo una correlación significativa del aprendizaje organizacional y el planeamiento estratégico.

Tabla 2. Correlación de cultura de aprendizaje y el planeamiento estratégico.

			Planeamiento Estratégico	Cultura de Aprendizaje
Rho de Spearman	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	83	83
	Cultura de Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	83	83

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

En la Tabla 2, se realizó el procesamiento de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un valor de 0.725, representando una alta correlación positiva y $p < 0.05$; obteniendo una correlación significativa de la cultura del aprendizaje y el planeamiento estratégico.

Tabla 3. Correlación de claridad estratégica y el planeamiento estratégico.

			Planeamiento Estratégico	Claridad Estratégica
Rho de Spearman	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	83	83
	Claridad Estratégica	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	83	83

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

En la Tabla 3, se realizó el procesamiento de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un valor de 0.686, representando una moderada correlación positiva y $p < 0.05$; obteniendo una correlación significativa de la claridad estratégica y el planeamiento estratégico.

Tabla 4. Correlación de aprendizaje grupal y el planeamiento estratégico.

			Planeamiento Estratégico	Aprendizaje Grupal
Rho de Spearman	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Aprendizaje Grupal	Coefficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

En la Tabla 4, se realizó el procesamiento de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un valor de 0.843, representando una alta correlación positiva y $p < 0.05$; obteniendo una correlación significativa del aprendizaje grupal organizacional y el planeamiento estratégico.

Discusión

Conforme a los resultados de la investigación se demostró que el aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con la planificación estratégica de los docentes de las escuelas públicas. Esto evidencia que una organización que aborda de manera responsable la planificación estratégica en todos sus niveles logrará alcanzar un aprendizaje organizacional efectivo, lo que resulta beneficioso para diversos participantes, como estudiantes, docentes, autoridades y la comunidad en su totalidad.

Se demostró que la cultura de aprendizaje se relaciona significativamente con la planificación estratégica de los docentes de las escuelas públicas. Esto indica que fomentar políticas de aprendizaje continuo con un enfoque abierto y dinámico entre los miembros internos de la organización tiene un impacto significativo en la forma en que la organización elabora sus estrategias para alcanzar sus metas en su proceso de desarrollo. Siendo coincidente con Pertuz y Pérez (2020) estableciendo que la cultura de aprendizaje, la formación y la alineación con la estrategia competitiva desempeñan un papel influyente en los procesos de aprendizaje organizacional. Por lo tanto, las empresas adoptan la generación y selección de ideas como una metodología para administrar la innovación

Existe relación entre la claridad estratégica y la planificación estratégica de los docentes de las escuelas públicas. Esto evidencia que cuando los individuos que integran la organización, tanto internos como externos, tienen una comprensión adecuada de cómo la organización planea alcanzar sus objetivos a través del aprendizaje continuo, se facilita una implementación efectiva de la planificación estratégica, en consonancia con la concepción y ejecución original de dicha planificación. Dichos resultados coinciden con el estudio de Ishlaj (2021), quien estableció que la claridad estratégica asegura que todos en la organización tengan una comprensión nítida de los objetivos y la dirección estratégica. Además, es esencial destacar que la claridad en la estrategia implica desarrollar un plan detallado, comunicarlo adecuadamente y establecer las condiciones para su ejecución efectiva.

Por último, en relación con la se demostró que el aprendizaje grupal se relaciona significativamente con la planificación estratégica de los docentes de las instituciones públicas. Esto indica que, para garantizar una implementación exitosa de la planificación estratégica en las organizaciones, es esencial que los miembros compartan sus experiencias en relación a cómo llevar a cabo las diversas actividades en el contexto del aprendizaje. Finalmente, el estudio de Grodecki (2019) destacó que es la cooperación y la colaboración en equipos y grupos de trabajo son fundamentales para facilitar el aprendizaje en una organización. Además, se hizo hincapié en cómo compartir y dispersar el conocimiento dentro de los equipos conduce a un aprendizaje organizacional altamente efectivo.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación significativa del aprendizaje organizacional con la planificación estratégica, por lo tanto, la relación entre un mayor aprendizaje organizacional y una planificación estratégica más efectiva en las instituciones educativas es

fundamental. Cuando las instituciones fomentan un ambiente de aprendizaje continuo entre su personal docente y administrativo, están mejor preparadas para identificar oportunidades de mejora en la calidad de la educación y abordar desafíos educativos. Este aprendizaje constante permite una planificación estratégica más informada y adaptable, lo que puede llevar a una mejora significativa en la calidad de la enseñanza y el logro de metas educativas a largo plazo.

CONFLICTO DE INTERESES. No existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., López, V., Olivares, R., y González, A. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24(2), 323-329. <https://www.psicothema.com/pdf/4018.pdf>
- Aranda, M.A. (2021). *Planificación estratégica asociada a la calidad de la gestión educativa en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión] Repositorio UNDAC <http://45.177.23.200/handle/undac/2421>
- Camio, M., Díaz, C., Izquierdo, S., y Álvarez, M. (2020). Aprendizaje organizacional: una demarcación conceptual para su medición. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 28(2), 85-108. <https://www.redalyc.org/journal/909/90966232006/90966232006.pdf>
- Dee, J. y Leisyte, L. (2016). Organizational Learning in Higher Education Institutions: Theories, Frameworks, and a Potential Research Agenda *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 31. <https://research.utwente.nl/en/publications/organizational-learning-in-higher-education-institutions-theories>
- Drucker, P (2001). *Management Challenges in the XXI Century*. New Brunswick, Transaction Publishers
- Francis, F. (2018). Management by Objectives (MBO) as an Instrument for Organizational Performance of Deposit Money Banks in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 10 (26), 118-125. <https://core.ac.uk/download/pdf/234628565.pdf>
- George, B., Walker, R. M. y Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://n9.cl/xnpcw>
- Grodecki, M. (2019). Building social capital: Polish football supporters through the lens of James Coleman's conception. *Int. Rev. Sociol. Sport*, 54(4), 459–478. <https://doi.org/10.1177/1012690217728728>
- Ishlah Conde, Y. A. (2021). Incidencia de las Políticas Educativas implementadas por Ministerio de Educación de Guatemala. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 5(1). <https://doi.org/10.46954/revistages.v5i1.74>
- Londoño, J. y Acevedo, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *Revista CEA*, 4(7), 103-118. <https://doi.org/10.22430/24223182.762>

- Misad, K., Misad, R., y Dávila, Ó. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24. <http://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/31/7>
- Nursyanti, B. y Raharja, S. (2023). The Importance of Strategic Planning with Modern Trends in Education. *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan*, 15(2), 1807-1820. <http://dx.doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.2527>
- Pertuz, V. y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Inf. tecnol.*, 31(3), <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Priyambodo, P. y Hasanah, E. (2021). Strategic Planning in Increasing Quality of Education. *Nidhomul Haq Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 109-126. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1138>

Currículo de Autores

Elena Noely Caipo Ulloa

Licenciado en educación secundaria. Experiencia en colegios nacionales y privados, docente fortaleza del área de matemática, publicación de tesis de maestría sobre retroalimentación formativa y pensamiento crítico, Perú.

Francisco Javier Vásquez Tejos

Doctor en Ciencias Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid. MBA & Magister en Finanzas, Universidad de Chile. Ingeniero Comercial, Universidad Mariano Egaña. Experiencia en investigaciones en revistas latinoamericanas y europeas, cargos gerenciales, ex director de postgrado de la Universidad Mayor, director Académico y profesor de pre y postgrado de la Facultad de Ingeniería y Negocios de la Universidad de las Américas, Chile.

Haydeé Matos Vega

Docente Titulada de Educación Primaria, Colegios Nacionales y Privados. Docente Fortaleza en el nivel primaria (MINEDU); Especialista en Formación Docente; Diplomatura de Especialización en Gestión de Formación y Capacitación (PUCP). Publicación de tesis de maestría sobre aprendizaje organizacional y planificación estratégica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Currículo de Autores

Hernán Marcelo Pape Larre

Ingeniero Civil Electrónico, Universidad Técnica Santa María. Magister en Administración, Universidad de Chile. Doctor en Ciencias Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid. Experiencia como académico, participación en congresos nacionales e internacionales, capítulos de libros y publicación de artículos en revistas científicas; áreas de interés en Finanzas, Proyectos, e Innovación; se desempeñó en Centro de Negocios de SERCOTEC asesorando a emprendedores y PYMES en la gestión de negocios, Chile.

Jessica Paola Palacios Garay

Doctorado en Educación, Universidad Federico Villarreal. Licenciada en Educación en la especialidad de educación primaria, Universidad Nacional Federico Villarreal y segunda especialidad en didáctica universitaria, Universidad de Ricardo Palma. Profesora, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y profesora de posgrado de César Vallejo. Experiencia en cargos de Estudios de Postgrado y profesor de Metodología de la Investigación en diversas universidades del país. Profesor investigador CONCYTEC, en la categoría Carlos Monge II, Perú.

Rossana Zulema Maza Córdova

Bachiller en Educación, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo-Lambayeque. Experiencia como maestra del nivel secundario, especialidad Lengua y Literatura, Perú.

Enfoque y Alcance

MISIÓN

Es una revista científica de excelencia académica que tiene como misión aportar al avance del conocimiento científico y técnico de la Administración y sus áreas conexas, mediante la divulgación de artículos de investigación inéditos y relevantes para el entorno académico y empresarial de Ecuador y otros países.

ALCANCE

La revista ÑEQUE es una publicación científica enfocada en difundir trabajos originales de investigación, que abordan desde un plano novedoso el desarrollo organizacional y su nexo con la gestión de talento humano, que son útiles para docentes, estudiantes y profesionales de las ciencias sociales, administrativas y empresariales. Por otro lado, pretende estimular a profesionistas del área, a la producción de obras útiles y de alta calidad, para Ecuador y el resto del mundo, que repercutan en el desarrollo empresarial.

La revista Ñeque es una publicación periódica de aparición cuatrimestral, en español, arbitrada por pares bajo el sistema a doble ciego; es una revista de acceso abierto. El público está constituido por académicos e investigadores pertenecientes a las principales universidades de Ecuador y la región latinoamericana quienes transforman el campo organizacional a través de la ciencia e innovación científica. Los artículos recibidos por Ñeque serán revisados, arbitrados y aceptados, según los resultados arrojados por la evaluación para su posterior edición y publicación buscando posicionarse como una revista de referencia obligatoria para la comunidad científica administrativa, por ello, el equipo editorial del CIDE, acentúa el rigor en la selección y evaluación de los trabajos a difundir, y presentar un contenido de alta calidad científica.

Políticas de sección

La revista pone a disposición de los lectores las siguientes secciones, las cuales se describen a continuación:

Editorial: Análisis o juicio efectuado por un experto, sobre los temas relacionados con la pertinencia e identidad de la revista. Debe contribuir desde la opinión o argumentación con temas de artículos de investigación a ser publicados en esa edición. El diseño de su estructura se basa en una introducción, desarrollo y conclusión. No debe superar las cinco páginas.

- **Investigación.** Artículos originales producto de investigaciones realizadas previamente. Bajo este rubro, los trabajos deberán contemplar criterios como el diseño pertinente de la investigación, la congruencia teórica y metodológica, el rigor en el manejo de la información y los métodos, la veracidad de los hallazgos o de los resultados, la discusión de resultados, conclusiones, limitaciones del estudio y, en su caso, prospectiva. La extensión de los textos deberá máximo de 6000 palabras, incluidas gráficas, notas y referencias. Las páginas deberán ir numeradas y estar escritas a espacio y medio.
- **Artículos de revisión.** El artículo de revisión se trata de un estudio detallado, selectivo y crítico que integra la información esencial en una perspectiva unitaria y de conjunto. Es un tipo de artículo científico que sin ser original recopila la información más relevante de un tema específico. Su finalidad es examinar la bibliografía publicada y situarla en cierta perspectiva. Debe describir la metodología que se empleará para el análisis o sistematización de la información, criterios de inclusión y exclusión, entre otras. Este artículo no debe de exceder de 6000 palabras, incluidas gráficas, notas y referencias. Las páginas deberán ir numeradas y estar escritas a espacio y medio.
- **Reseñas de libros.** Deberán aproximarse de manera crítica a las ideas, argumentos y temáticas de libros especializados. Su extensión no deberá exceder las tres mil palabras, calculadas con el contador de Word, incluidas gráficas, notas y referencias. Las páginas irán numeradas, con interlínea de espacio y medio.
- **Reseña de revistas.** Se referirán revistas nacionales o internacionales cuya temática sea de interés para la comunidad científica. Deben estructurarse con: Título, resumen en inglés y español, descripción del área temática, tipo de artículo y periodicidad, editorial, Institución, país, localización. Máximo 2 páginas.
- **Reseña de tesis y trabajos de grado.** Se referirán trabajos de investigadores de las universidades. Deben estructurarse con: Título, autor (es), resumen del trabajo de investigación en español inglés (abstract) con las palabras claves, tipo de tesis (Doctoral, Maestría), tutor, departamento, universidad, fecha de aprobación. Máximo 2 páginas.
- **Reseña de páginas web, blogs y otros documentos electrónicos.** se referirán a trabajos o referencias de trabajos publicados en Internet que sean de interés para el campo académico e investigativo. Deben estructurarse en: título, autor (es) de la revisión, breve información sobre el contenido, especificación de dirección(es) electrónicas y los aportes que justifican dicha referencia. Máximo 4 páginas.
- **Eventos.** Los docentes e investigadores que asistan a eventos académicos nacionales o internacionales divulgarán las ponencias, conferencias, foros, simposios entre otras actividades que se hayan sido presentadas o por presentar en un evento. El archivo debe ir estructurado de la siguiente manera: objetivos, resultados, conclusiones y propuestas generados en los mismos. Deben señalar datos de identificación: nombre del evento, lugar, fecha y objetivos. También forman parte de esta sección, la promoción y difusión

de Jornadas, Congresos, Reuniones y Conferencias nacionales e internacionales de interés para los lectores. Máximo tres cuartillas.

Proceso de evaluación por pares

El tiempo estimado desde la aceptación del trabajo por los evaluadores hasta la publicación se estima de tres (3) meses. La Revista Ñeque del CIDE, se reserva el derecho de sugerir modificaciones formales a los artículos que sean aceptados para su publicación. Todos los textos enviados deben regirse por las Normas APA para la presentación de artículos.

Este sistema de control de calidad se desarrolla durante todo el proceso editorial de la revista en formato digital, de la siguiente manera:

Inicia con el proceso de recepción de las propuestas de artículos que realiza el (los) autor (es). Seguidamente, el artículo es evaluado de forma rigurosa por el Comité Editorial previendo que posea los parámetros de estructura claridad de los objetivos, coherencia de las ideas, pertinencia de la metodología, solidez de los resultados y discusión, conclusiones y referencias, en función de garantizar la pertinencia, originalidad del aportes, rigurosidad científica y la ética en el proceso editorial, reservándose el comité el derecho de remitir a expertos en la temática planteada.

Posteriormente, se asignarán dos pares externos a la institución editora, nacionales o internacionales, como evaluadores del artículo bajo la modalidad doble ciego, y en caso de presentarse desacuerdo en los conceptos, se asignará un tercer par evaluador para dirimir los desacuerdos; son ellos quienes realizarán observaciones y emitirán una dictamen en términos de: (a) Aceptado para publicación, (b) Pendiente de publicación, o (c) No se acepta para publicación.

Finalmente, el artículo es publicado en el número correspondiente al que se encuentre estructurado en función de temas actuales y pertinentes. Es por ello, que la propuesta de artículos es ingresada a nuestro sistema respondiendo a los parámetros establecidos por el Comité Editorial.

En el proceso de arbitraje se tienen en cuenta los siguientes criterios:

1. Cumplimiento de las normas del manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA).
2. Pertinencia de la temática con el área de cobertura de lo publicado en la Revista Ñeque.
3. Aporte de nuevos conocimientos teóricos y prácticos sobre la temática trabajada.
4. Rigurosidad y objetividad con la temática abordada.
5. Uso adecuado, claro y coherente del idioma escrito.
6. Actualización y vigencia del respaldo referencial informado (cinco últimos años).

Normas de entrega

El autor deberá descargar del sitio web de la revista el formato de envío de artículo, llenar y adjuntar a su contribución el formato único que integra la siguiente información:

- Solicitud de evaluación del artículo. La declaración de autoría individual o colectiva (en caso de trabajos realizados por más de un autor); cada autor o coautor debe certificar que ha contribuido directamente a la elaboración intelectual del trabajo y que lo aprueba para ser evaluado por pares a ciegas y, en su caso, publicado. Declaración de que el original que se entrega es inédito y no está en proceso de evaluación en ninguna otra publicación. Datos: nombre, grado académico, institución donde labora, domicilio, teléfono, correo electrónico. (Carta de Compromiso).
- Currículo resumido del autor que no exceda de 5 líneas, en el formato proporcionado por la revista.
- El trabajo y los documentos solicitados arriba se enviarán a la dirección electrónica: editor@revistaneque.org
- Los trabajos deberán presentarse en tamaño carta, con la fuente Arial de tamaño 12 puntos, a una columna, y en mayúsculas y minúsculas.
- El título deberá ser en trilingüe (español, inglés y portugués) y no podrá exceder las 15 palabras.
- Toda contribución deberá ir acompañada de un resumen en español que no exceda de 150 palabras, con sus traducciones en inglés (abstract) y portugués (resumo).
- Las palabras clave se presentarán en orden alfabético, máximo cinco (5) palabras con sus correspondientes traducciones en inglés key words y en portugués palabras-chave (recordando que son términos).
- Todos los trabajos deberán tener conclusiones.
- Los elementos gráficos (Tablas, gráficos o figura) irán numerados en orden de aparición y en el lugar idóneo del cuerpo del texto con sus respectivas fuentes al pie y sus programas originales. Con referencia a las tablas estas no deben ser insertadas como una imagen.
- Las fotografías deberán tener mínimo 300 dpi de resolución y 140 mm de ancho.
- Se evitarán las notas al pie, a menos de que sean absolutamente indispensables para aclarar algo que no pueda insertarse en el cuerpo del texto. La referencia de toda cita textual, idea o paráfrasis se añadirá al final de la misma, entre paréntesis, de acuerdo con los lineamientos de la American Psychological Association (APA).

- La lista de referencias bibliográficas también deberá estructurarse según las normas de la APA y cuidando que todos los términos (& In, New York, etcétera) estén en español (y, En, Nueva York, etcétera)
- Todo artículo de revista digital deberá llevar el DOI correspondiente, y a los textos tomados de páginas web modificables se les añadirá la fecha de recuperación. A continuación se ofrecen algunos ejemplos.

Libro

Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. Nueva York, N. Y.: Knopf.

Ayala de Garay, M. T., y Schwartzman, M. (1987). *El joven dividido: La educación y los límites de la conciencia cívica*. Asunción, pa: Centro Interdisciplinario de Derecho Social y Economía Política (CIDSEP).

Capítulo de libro

Helwig, C. C. (1995). Social context in social cognition: Psychological harm and civil liberties. En M. Killen y D. Hart (Eds.), *Morality in everyday life: Developmental perspectives* (pp. 166-200). Cambridge, ru: Cambridge University Press

Artículo de revista

Gozálvez, V. (2011). Educación para la ciudadanía democrática en la cultura digital. *Revista Científica de Educomunicación* 36(18), 131-138

Artículo de revista digital

Williams, J., Mark G., y Kabat-Zinn, J. (2011) *Mindfulness: Diverse perspectives on its meaning, origins, and multiple applications at the intersection of science and dharma*. *Contemporary Buddhism* 12(1), 1-18. Doi: 10.1080/14639947.2011.564811

Fuentes electrónicas

Sistema Regional de Evaluación y Desarrollo de Competencias Ciudadanas (2010). *Sistema Regional de Evaluación y Desarrollo de Competencias Ciudadanas*. Recuperado de: http://www.sredecc.org/imagenes/que_es/documentos/SREDECC_febrero_2010.pdf

Ceragem. (n. d.). Support FAQ. Recuperado el 27 de julio de 2014, de: <http://basic.ceragem.com/customer/customer04.asp>

Frecuencia de publicación

Neque, es una revista cuatrimestral que se publica en los períodos: enero-abril, mayo-agosto y septiembre-diciembre.

Política de acceso abierto

La Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales “Ñeque”, en su misión de divulgar la investigación y apoyar el conocimiento y discusión en los campos de interés proporciona acceso libre, inmediato e irrestricto a su contenido de manera libre mediante la distribución de ejemplares digitales. Los investigadores pueden leer, descargar, guardar, copiar y distribuir, imprimir, usar, buscar o referenciar el texto completo o parcial de los artículos o de la totalidad de la Revista, promoviendo el intercambio del conocimiento global.

La Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales “Ñeque”, se acoge a una licencia Creative Commons (CC) de Atribución – No comercial – Compartir igual, 4.0 Internacional: “El material creado puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original”.

Para más información: <http://co.creativecommons.org/tipos-de-licencias/> Las licencias CC se basan en el principio de la libertad creativa con fines académicos, científicos, culturales. Las licencias CC complementan el derecho de autor sin oponerse a este.

Derechos de autor

Al enviar los artículos para su evaluación, los autores aceptan que transfieren los derechos de publicación a la Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales “Ñeque”, para su publicación en cualquier medio. Con el fin de aumentar su visibilidad, los documentos se envían a bases de datos y sistemas de indización, así mismo pueden ser consultados en la página web de la Revista: <http://www.revistaneque.org> Por último, la Revista se acoge en todo lo que concierne a los derechos de autor, al reglamento de propiedad intelectual del Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador, el cual se encuentra en la siguiente dirección: <https://www.cidecuador.com>.

Principios éticos y buenas prácticas

Los artículos publicados en la Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales “Ñeque”, son sometidos al cumplimiento de los principios éticos contenidos en las diferentes declaraciones y legislaciones sobre propiedad intelectual y derechos de autor específicos del país donde se realizaron el estudio. Por tal motivo los investigadores o autores de los artículos aceptados para publicar y que presentan resultados de investigaciones, deben descargar y firmar la declaración de originalidad, de cesión de derechos y de cumplimiento total de los principios éticos y las legislaciones específicas.

Antiplagio

Todos los artículos sometidos a revisión en la Revista Ñeque son inspeccionados por una disciplinada política antiplagio que vela por la originalidad de los artículos. Para ello se utilizan distintos servicios especiales que analizan los textos en busca de coincidencias gramaticales y ortotipográficas, lo que garantiza que los trabajos sean inéditos y que cumplan con los estándares de calidad editorial que avalen producción científica propia. Los servicios contratados en la actualidad con los de Turnitin.

La revista Ñeque como publicación que busca excelencia a nivel internacional, se inspira en el código ético del Comité de Ética de Publicaciones (COPE), dirigido a editores, revisores y autores.

RESPONSABILIDADES DE LOS AUTORES

Los autores de los artículos enviados a Ñeque certifican que el trabajo es original e inédito, que no contiene partes de otros autores ni de trabajos ya publicados por los autores. Además, confirman la autenticidad de los datos y que no han sido alterados.

- El autor no debe publicar artículos en los que se repitan los mismos resultados en más de una revista científica u otra publicación académica o de otro carácter. La propuesta simultánea a múltiples revistas científicas de un mismo trabajo es considerada éticamente incorrecta y reprochable.
- El autor debe suministrar siempre la correcta indicación de las fuentes y aportes a los que se hace mención en el artículo.
- Los autores garantizan la inclusión de las personas que han contribuido de manera científica e intelectual en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Al mismo tiempo se jerarquiza el orden de aparición de los autores de acuerdo a su nivel de responsabilidad e implicación.
- En caso de que el Consejo Editorial lo considere apropiado, los autores de los artículos deben poner a disposición también las fuentes o datos en los que se basa la investigación, que puede conservarse durante un período razonable de tiempo después de la publicación y posiblemente hacerse accesible.
- Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no hay conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.

- Cuando un autor identifica un error en su artículo, deberá inmediatamente informar a los editores de la revista y proporcionar toda la información necesaria para realizar las correcciones pertinentes. - La responsabilidad del contenido de los artículos publicados en la Revista Neque es exclusiva de los autores.

COMPROMISOS DE LOS REVISORES

La revisión por pares es un procedimiento que ayuda a los editores para tomar decisiones sobre los artículos propuestos y también permite al autor mejorar la calidad de los artículos enviados para su publicación. Los revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta, constructiva y sin sesgo, tanto de la calidad científica como de la calidad literaria del escrito en el campo de sus conocimientos y habilidades.

- El revisor que no se sienta competente en la temática a revisar o que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado, deberá notificar de inmediato a los editores. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el menor tiempo posible para respetar los plazos de entrega, dado que en Neque los límites de custodia de los manuscritos en espera son limitados e inflexibles por respeto a los autores y sus trabajos.
- Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso de los editores. Impugnables.
- La revisión por pares debe realizarse de manera objetiva. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para cada una de sus valoraciones, utilizando siempre la plantilla de revisión. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de Neque y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.
- Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.
- Para garantizar que el proceso de revisión sea lo más objetivo, imparcial y transparente posible, la identidad de los autores se suprime antes de ser enviados los trabajos a revisión por pares. Si se da el caso de que por alguna razón se ha visto comprometida la identidad de los autores, sus filiaciones institucionales o algún otro dato que ponga en riesgo la anonimidad del documento, el revisor debe notificar de inmediato a los editores.

Autoarchivo

Una vez se disponga del documento en pdf editado, el autoarchivo se deposita en los sistemas de información: Open Journal System (OJS) y Repositorio del Centro de Estudios Transdisciplinarios Bolivia.

Lista de comprobación para la preparación de envíos

Como parte del proceso de envío, los autores/as están obligados a comprobar que su envío cumpla todos los elementos que se muestran a continuación. Se devolverán a los autores/as aquellos envíos que no cumplan estas directrices.

- El archivo de envío estará en formato Microsoft Word.
- Siempre que sea posible, se proporcionan direcciones URL para las referencias.
- El texto tiene interlineado doble; 12 puntos de tamaño de fuente; se utiliza cursiva en lugar de subrayado (excepto en las direcciones URL); y todas las ilustraciones, figuras y tablas se encuentran colocadas en los lugares del texto apropiados (no al final).
- El texto se adhiere a los requisitos estilísticos y referenciales resumidos en las Directrices del autor, que aparecen en el enlace “Acerca de la revista”.
- Se debe adjuntar, en un documento diferente, una página de presentación con los nombres de los autores, su filiación académica y los datos del autor de contacto.
- Se debe registrar en el sistema OJS todos los metadatos de cada uno de los autores del artículo (nombres completos, código ORCID, datos de contacto, formación académica, índice H, entre otros).

Aviso de derechos de autor/a

Al enviar los artículos para su evaluación, los autores aceptan que transfieren los derechos de publicación a la Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales “Ñeque”, para su publicación en cualquier medio. Con el fin de aumentar su visibilidad, los documentos se envían a bases de datos y sistemas de indización, así mismo pueden ser consultados en la página web de la Revista: <http://www.revistaneque.org> Por último, la Revista se acoge en todo lo que concierne a los derechos de autor, al reglamento de propiedad intelectual del Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador, el cual se encuentra en la siguiente dirección: <https://www.cidcuador.com>

Declaración de privacidad

Los nombres y las direcciones de correo electrónico introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines establecidos en ella y no se proporcionarán a terceros o para su uso con otros fines. Además, la Revista Ñeque no se hace responsable por las opiniones de juicios emitidos por los autores y resultados de sus investigaciones.



Ñeque

Revista de Investigación
en Ciencias Administrativas y Sociales

ISSN: 2631-2883

VOLUMEN 6 - NÚMERO 16

SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2023

