



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en
las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente
Piedra – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rosa Isabel, Tipiana Román

ASESORA:

Dra. Nancy Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Dr. William Sebastián Flores Sotelo
Presidente

Dra. Dora Ponce Yactayo
Secretario(a)

Dra. Nancy Cuenca Robles
Vocal

Dedicatoria

A Dios por permitir desarrollarme profesional y humanamente, a todos los miembros de mi familia por su amor y paciencia para cumplir mi objetivo.

Rosa Isabel

Agradecimiento

Mi agradecimiento fraterno a todos los docentes pertenecientes a la Escuela de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo y en particular a la Dra. Nancy Cuenca Robles, asesora de la presente investigación, quién con su apoyo en las rectificaciones me ayudó a consolidar el trabajo.

La investigación presentada no se hubiera podido realizar sin la colaboración de docentes que generosamente aportaron con sus indicaciones.

A la plana docente y directivos de las instituciones educativas por el apoyo y colaboración en la aplicación de los dos instrumentos utilizados para la investigación.

La autora.

Declaración de autoría

Yo, Rosa Isabel Tipiana Román, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017” presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 10 de Marzo del 2018

Rosa Isabel Tipiana Román

DNI. 08128723

Presentación

Señores integrantes del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017” siendo el objetivo general: Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017, realizado para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

La investigación presentada consta de siete capítulos: El primer Capítulo consta de la Introducción, ella incluye la realidad problemática, trabajos previos internacionales y nacionales, teorías relacionadas al tema, formulación del problema tanto general como específico, justificación teórica, práctica y metodológica, hipótesis general y específica, objetivo general y específicos, el Capítulo II, consta del Método que contiene el diseño de la investigación, la variable, operacionalización de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. Capítulo III, los resultados. Capítulo IV la discusión. Capítulo V, la conclusión. Capítulo VI, las recomendaciones. Capítulo VII, referencias y los anexos.

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre ambas variables siendo el valor (Rho de Spearman = 0.410); en consecuencia es una correlación positiva moderada y esta correlación es significativa ($p = 0.000 < 0.05$)

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Indice de contenidos	vii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Trabajos previos internacionales	19
1.2.2. Trabajos previos nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Definición de aprendizaje organizacional	21
1.3.2. Desempeño docente	30
1.4. Formulación del problema	38
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos	39
1.5. Justificación	39
1.5.1. Justificación teórica	39
1.5.2. Justificación práctica	39

1.5.3. Justificación metodología	40
1.6. Hipótesis	40
1.6.1. Hipótesis general	40
1.6.2. Hipótesis específicas	40
1.7. Objetivos	41
1.7.1 Objetivo general	41
1.7.2 Objetivos específicos	41
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variable, operacionalización	44
2. 2.1 Aprendizaje organizacional	44
2.2.2. Desempeño docente	45
2.2.3. Operacionalización de variables	46
2.3. Población, muestra	47
2.3.1. Población	47
2.3.2. Muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	48
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.4.2. Validez y fiabilidad	50
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. Resultados	53
3.1. Resultado descriptivo de la investigación	54
3.2. Resultados inferenciales	65
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	75

VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
Anexos	83
Anexo 1. Artículo científico	84
Anexo 2. Matriz de consistencia	91
Anexo 3. Instrumento	93
Anexo 4. Certificado de validez	95
Anexo 5. Permiso de la institución	111
Anexo 6. Base de datos	112

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional	46
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño docente	47
Tabla 3.	Dimensiones de la variable aprendizaje organizacional	49
Tabla 4.	Dimensiones de la variable desempeño docente	50
Tabla 5.	Validación de juicio de expertos	50
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad según Hogan (2004)	51
Tabla 7.	Estadística de fiabilidad del aprendizaje organizacional	51
Tabla 8.	Estadística de fiabilidad del desempeño docente	51
Tabla 9.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	54
Tabla 10.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pensamiento sistémico en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	55
Tabla 11.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión dominio personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	56
Tabla 12.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión modelos mentales en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	57
Tabla 13.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión construcción de una misión compartida en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	58
Tabla 14.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo en las instituciones	

	educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	59
Tabla 15.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	60
Tabla 16.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	61
Tabla 17.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	62
Tabla 18.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	63
Tabla 19.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión social en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	64
Tabla 20.	Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	65
Tabla 21.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017	66
Tabla 22.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra -2017	67
Tabla 23.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la	

	Red nº 2 Puente Piedra-2017	68
Tabla 24.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017	69
Tabla 25.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017	70

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Percepción del aprendizaje organizacional	54
Figura 2. Percepción del pensamiento sistémico	55
Figura 3. Percepción del dominio personal	56
Figura 4. Percepción modelos mentales	57
Figura 5. Percepción de la construcción de una misión compartida	58
Figura 6. Percepción del trabajo en equipo	59
Figura 7. Percepción del desempeño docente	60
Figura 8. Percepción de la dimensión personal	61
Figura 9. Percepción de la dimensión pedagógica	62
Figura 10. Percepción de la dimensión institucional	63
Figura 11. Percepción de la dimensión social	64

Resumen

La investigación lleva por título Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017.

La presente investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo porque se utilizó la recolección de datos esto para poder probar hipótesis cuya base es la medición numérica así como el análisis estadístico realizándose con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, el diseño fue no experimental, transversal – correlacional, la muestra fue censal; por lo que no se utilizó la técnica del muestreo, estuvo conformada por el personal docente de cinco instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra; así mismo el instrumento de investigación cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad. El método utilizado fue el hipotético deductivo y para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017, siendo el valor Rho de Spearman = 0.410); en consecuencia es una correlación positiva moderada y esta correlación es significativa ($p = 0.000 < 0.05$).

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, desempeño docente.

Abstract

The research is titled Organizational learning and teaching performance in the educational institutions of Red nº 2 Puente Piedra - 2017.

The present investigation is of a basic type, with a quantitative approach because I use data collection in order to be able to test hypotheses based on numerical measurement as well as statistical analysis carried out with the purpose of establishing behavioral patterns and testing theories, the design was not experimental, transversal - correlational. The census sample; therefore, the sampling technique was not used; It was formed by the teaching staff of five educational institutions of the Network nº 2 Puente Piedra; likewise, the research instrument fulfilled the requirements of validity and reliability. The hypothetical deductive method was used and for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The statistically significant correlation coefficient between organizational learning and teaching performance was established in the educational institutions of Red nº 2 Puente Piedra - 2017, being the Rho value of Spearman = 0.410); consequently it is a moderate positive correlation and this correlation is significant ($p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Organizational learning, teaching performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Vivimos en un mundo globalizado por el cual los requerimientos en nuestras organizaciones tienen que ser más eficaces y competitivas, por lo cual necesitamos saber guiarnos en un aprendizaje organizacional efectivo y el mejor desempeño docente. Según lo publicado de manera conjunta por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Universidad Cornell, el Institut Européend' Administration des Affaires (Insead) así como sus socios colaboradores experimentados que editaron en el 2016 el Índice Mundial de Innovación, la Confederación de la Industria India (CII), y A.T. Kearney e IMProve – European Innovación Management Academy, observaron el panorama mundial de las 25 primeras economías, de ellas, 15 economías son europeas, siendo Suiza el país que obtuvo el primer lugar por seis años consecutivos luego viene Suecia seguido del Reino Unido, apareciendo Finlandia después de ellos, seguido de Dinamarca, Irlanda, así también Alemania y los Países Bajos, siendo Alemania quien se colocó en el 2016 entre los 10 primeros. Observamos la solidez europea de sus instituciones tanto en el desarrollo como en su infraestructura.

A nivel Latinoamericano, Chile obtiene el primer puesto por los óptimos resultados referentes a sus instituciones, así también sobre su infraestructura y en el desarrollo empresarial, los países que le siguen son Costa Rica, México, Uruguay, Colombia y Brasil el cual tiene entre sus factores importantes la educación en investigación y desarrollo, así mismo el valioso nivel en tecnología de producción, y sus aportaciones científicas de calidad. Para el desarrollo de estos índices se utilizaron sub índices agrupados en cinco pilares como son: instituciones, investigación y el capital humano, desarrollo de los mercados, infraestructuras y desarrollo empresarial.

El Perú no aparece en esta lista de innovación, esto se puede deducir por la falta de práctica y difusión del concepto de Aprendizaje Organizacional y el deficiente desempeño docente, que nos lleva a tener efectos negativos sobre la innovación y el cambio en el bienestar de todos los actores integrantes de las organizaciones.

La carencia del concepto real del Aprendizaje Organizacional, hace que

en algunas instituciones no se desarrollen de manera correcta entre todos los miembros de la institución, esto porque algunos directivos, utilizan el cargo solo para delegar funciones y no para integrar e interactuar con todos los integrantes de su institución, siendo esto uno de los factores responsables de docentes que no comparten el total de sus conocimientos para el buen desarrollo del pensamiento sistémico, no dan a conocer sus experiencias, siendo un factor negativo para un propósito común, reflejándose este aspecto negativo en el desarrollo del desempeño docente, a través de la mala praxis pedagógica, falta de interés en conocer el contexto en el que se encuentran los miembros de la comunidad educativa, así como el desarrollo de sus propias competencias para la mejora personal y social.

Podemos mencionar que en las instituciones educativas de la Red nº 2 del distrito de Puente Piedra se puede percibir la falencia en cuanto al desarrollo del aprendizaje organizacional que mejore su desempeño docente, ya que hay docentes que desconocen que ámbitos comprende el aprendizaje organizacional, este desconocimiento conlleva a una buena intención docente pero a una deficiente praxis a nivel integral, esto aunado a un desempeño docente temeroso por evaluaciones y rubricas que no permiten reflejar el verdadero desempeño docente ya que no se desarrollan en todas las dimensiones como debería ser el caso.

Es aconsejable entonces entender que todos los integrantes de las instituciones educativas tomen conciencia de la relevancia del estudio y la práctica del aprendizaje organizacional para el mejor desempeño docente, ya que ello permitirá acrecentar nuestros conocimientos, nuestras expectativas, la visión y misión institucional como parte nuestra, la mejora entre nuestras interacciones y juicios críticos que nos permitan el crecimiento personal, laboral e institucional.

1.2. Trabajos previos

Habiéndose desarrollado diferentes estudios anteriores los cuales tienen relación con las variables de la presente investigación: aprendizaje organizacional y desempeño docente, estas investigaciones fueron tomadas tanto en el ámbito internacional como el nacional, las cuales valieron como

antecedentes y se utilizaron como fundamento teórico y empírico en la presente investigación los cuales a su vez ayudaron en la discusión.

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Passaillaigüey Estrada (2013) realizaron una tesis cuyo título fue *Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional*, esta investigación la realizaron en las instituciones de nivel superior, en el estado de Zulia- Venezuela, su objetivo principal fue establecer la relación entre el resistirse a cambiar y el desarrollo creativo del aprendizaje organizacional, para lo cual utilizó el método hipotético deductivo, tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal y de campo, su muestra estuvo conformada por 71 docentes y 3 directivos. Los resultados de esta investigación arrojaron que el nivel de incidencia de la resistencia al cambio es de correlación positiva media de +0,694, resultando ésta una correlación significativa, por lo que se plantearon estrategias gerenciales que permitieron eliminar el resistirse a cambiar y aumentar el nivel creativo del aprendizaje organizacional dentro de las organizaciones educativas y de esta manera lograr en las instituciones aprendizajes colectivos sólidos, significativos e innovadores.

Luengo (2013) en su tesis titulada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral docente*, investigación realizada en instituciones de nivel inicial, en el año 2013. Esta investigación tuvo como objetivo principal estudiar el clima organizacional y su correlación con el desempeño de la labor docente, desarrollada en el municipio de Mara, del estado de Zulia, la cual fue una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal y de campo, la investigación contó con una población muestra que fue conformada por 49 personas, entre ellas, cinco directivos y 44 docentes, considerando a todos como su muestra censal. Su validación constó de cinco juicios de expertos, utilizando para la confiabilidad la prueba denominada Alpha de Cronbach, obtuvo como resultado 0.87 en las dos variables, esto se tradujo en una alta confiabilidad, además la prueba de Rho de Spearman tuvo como coeficiente de 0,726 y un nivel de 0.01, esto indicó que las variables Clima organizacional y desempeño laboral tienen una correlación alta, siendo estadísticamente significativa.

Tituaña (2013) realizó su tesis cuyo título fue el *Desempeño docente y su Influencia en el Rendimiento Académico de los estudiantes*, esta investigación fue realizada en la provincia de Pichincha, en el año 2013, el objetivo de estudio fue Determinar cómo influye el desempeño docente sobre el rendimiento académico en los alumnos de dicho centro de estudios, por lo cual fue una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversa de enfoque cuantitativo, el cual tuvo una muestra conformada por 12 docentes, 250 estudiantes y 1 autoridad, obteniendo como conclusión 10 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia, se obtuvo el valor de 18,307 en la tabla y 28,3 para el valor de Chi cuadrado encontrándose fuera de la región de aceptación, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula , aceptándose la hipótesis alterna.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Cancapa (2016) desarrolló su tesis cuyo título fue la *Gestión educativa y la relación con el aprendizaje organizacional en los docentes*, realizado en las instituciones educativas en una zona marginal situada en la ciudad de Juliaca, en el año 2015, el cual planteó como objetivo como determinar la relación que existe entre la Gestión educativa en el Aprendizaje organizacional, para lo cual utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal con una muestra conformada por un total de 75 docentes , su investigación concluyó en la relación que tiene la gestión en educación en el aprendizaje organizacional , se estableció un orden de 45.7% , este resultado permitió la validación de la hipótesis general , rechazando la hipótesis nula.

Díaz (2015) desarrollo una investigación cuyo título fue *Clima organizacional y desempeño docente, realizado en la Red N° 04 del distrito de Ventanilla, en el año 2014*, el objetivo de su investigación fue el determinar la correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, para su investigación utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo correlacional el diseño fue no experimental, transversal tomó como muestra a 138 docentes pertenecientes a la Red N° 04 del distrito de Ventanilla, para la obtención de sus resultados realizaron la prueba e Rho de Spearman que

determinó la significación representativa entre el Clima organizacional y desempeño docente, evidenciándose una correlación cuya significancia tuvo un nivel de 0.000: el cual evidencio una correlación positiva alta.

Bendezú (2014) desarrolló una investigación con el título de *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III ciclo*, realizada en instituciones educativas del estado, la cual se desarrolló en el distrito de Comas en el año 2013, para la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo correlacional su diseño fue no experimental, transversal, el método utilizado fue el hipotético deductivo, su objetivo principal fue demostrar la correlación entre las variables acompañamiento pedagógico y la variable desempeño docente en el III ciclo, para su investigación contó con una población conformada por todos los docentes que forman parte de la Ugel 04 del distrito de Comas, su investigación concluye con la afirmación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, esto a través de la prueba de Rho de Spearman el cual arroja una correlación de $r = 0,781$ en ambas variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente, indicando que esta correlación es alta y la relación existente en ambas variables fue positiva, así mismo mediante una prueba simple de regresión que se realizo arrojó un $R^2 = 0,618$ concluyendo la estimación de la influencia del acompañamiento pedagógico de un 61,8% referente al desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para establecer la orientación del presente trabajo de investigación se abordó la fundamentación teórica de las variables de estudio, en primer término el aprendizaje organizacional y en segundo término el desempeño docente.

1.3.1. Definición de aprendizaje organizacional

Senge (1998) nos menciona que el aprendizaje permitirá a los seres humanos desarrollar su capacidad, para crear, incrementar y potenciar, así mismo el desarrollo de estas capacidades llevará a obtener los resultados que la persona realmente desee obtener. El autor nos menciona además que toda organización inteligente se puede construir cuando todos sus miembros son consecuentes con su aprendizaje y a la vez con el aprendizaje en conjunto lo

que permitirá a todos los integrantes de la organización mantenerse motivados así como el interés en instruirse en todas las dimensiones que derivan de ella (pp.10 -11).

Senge (1998) para él un auténtico aprendizaje es aquel que alcanza el núcleo de lo que representa ser un buen ser humano (p. 21).

Según Cohen(1998) mediante el aprendizaje las personas y organizaciones logran desarrollar y ampliar sus conocimientos así como sus destrezas frente a una nueva noción, esto es posible porque la información receptada la transforman en un nuevo conocimiento, a través de la interacción de las personas de una organización este conocimiento generado se transmitirá a toda la organización.

Para Chiavenato (2001) el aprendizaje de una organización también se da mediante el conocimiento de la información del ámbito externo, a través del análisis de los competidores, esto mediante el comportamiento de clientes, organizaciones de la competencia, diversos factores externos que favorecen al proceso de aprendizaje en mejora de su propia organización, desarrollando una ventaja competitiva, ya que el conocimiento se da en toda la organización (p.54).

Ronquillo (2006), menciona que el aprendizaje organizacional, es la causa por la cual los administradores pretenden perfeccionar las destrezas de todos los integrantes que conforman una organización con el fin de entender su contexto real, para así afianzar todas las opiniones y puntos de vista que repercutan en bien de todos los de la organización.

Así mismo según el autor el aprendizaje de una organización tiene como fundamento el indagar e identificar las habilidades de cada uno de los integrantes de la organización, así mismo la sintonía que se debe tener con el contexto con la finalidad de afianzar el desarrollo de cada uno de los individuos que conforman la organización, esto a su vez se verán reflejados en el aporte positivo que ayudará a toda la organización en el desenvolvimiento y desempeño de la misma.

Según Castillo (2013) define al aprendizaje como el proceso de la redundancia unido a la experiencia crean al transcurrir el tiempo que los trabajos se desarrollen con mayor rapidez y con eficacia, permitiendo que todas las oportunidades puedan desarrollarse de manera perenne en todas las zonas principales (p.124).

Aportes de las teorías de las organizaciones.

Teoría de sistemas

Bertalanffy (1976) nos da la conceptualización de un enfoque global el cual define a la organización como un sistema que cambia según el entorno y la tecnología. Añade también que las particularidades de una organización ya sea de una corporación activa o una sociedad, vienen hacer conocimientos como integridad, desarrollo, diferenciando las labores, teniendo un orden por jerarquía, con dominio, ejerciendo la inspección, mejorando la competencia, entre otros (p. 49).

Según Castillo (2013), un sistema es un conjunto organizado cuya interacción e interdependencia de cada uno de ellos son los responsables del cumplimiento de sus objetivos. Mediante este enfoque el sistema tiene elementos y rangos con las mismas metas en bien de un óptimo desempeño y frente a un cambio, la destreza de mantener la medida para salir adelante. Castillo también sostiene que todo sistema se compone de una entrada, por una transformación, de salida, y en la mayor parte del tiempo el volver a rediseñar el sistema.

Modelos de aprendizaje

El modelo oriental (empirismo)

El modelo oriental se basa o destaca a través de la experiencia, esto es, el desarrollo de las percepciones, como principio la información, desarrollándose la conversión cognoscitiva la cual tuvo su origen basado en un patrón japonés, sintoniza el progreso humano aunado al desarrollo de sus conocimientos a través de la experiencia, aquella que se divide y se evidencia mediante un proceso grupal y su correspondiente objetivo. Según Palacios

(2000) nos menciona que el nacimiento de una organización viene a tratarse de un proceso con forma de espiral el cual parte inicialmente de una etapa individual, luego va desarrollándose de tal forma que atraviesa comunidades que se interaccionan cada vez más, cruzando las limitaciones de las zonas, siendo los sectores de cada departamento sus segmentos y de la misma organización (p. 36).

Así mismo requerirá de acciones que aumenten el nivel real de conocimiento ya que estos pasan de las personas a los grupos y estos a las organizaciones, para lo cual se deberá convertir el conocimiento tácito (experiencias) a un conocimiento explícito, esta teoría tiene cuatro formas de conversión: a) Socialización: de tácito a tácito, a partir de las experiencias, así la socialización desarrolla modelos mentales y habilidades técnicas compartidos. b) La exteriorización: que va partir de tácito a explícito, aquí este conocimiento que partió de ser implícito se va exteriorizar convirtiéndose en un conocimiento explícito, creándose un conocimiento conceptual que conlleve a conceptos, analogías y metáforas. c) La combinación: es el conocimiento que va de explícito a explícito, el cual crea conocimientos de manera sistemática, el cual da origen al conocimiento sistémico. d) La interiorización: conocimiento que parte de lo explícito al conocimiento tácito: es la etapa de transformación de conocimiento que se exterioriza, llamado conocimiento explícito en un conocimiento implícito o llamado tácito «aprender haciendo», esto da origen a un nuevo conocimiento llamado operacional, viéndose reflejado en la administración de proyectos, en las etapas de la producción, la utilización de productos nuevos, así como la creación de nuevas políticas (Palacios, 2000, pp. 35-36).

Modelo Occidental (Racionalismo)

Según Palacios (2000) el modelo occidental da nacimiento a la teoría del Aprendizaje Organizacional, el autor que la desarrollo fue Senge al interrelacionarse el concepto humanista en la administración aunado al avance de la información y el pensamiento de un aprendizaje sistemático, el autor plasma sus ideas en su libro titulado *The fifth discipline*, el cual a través de ella los integrantes de toda organización podrán desarrollarse en beneficio de ellos

y de su organización, ya que esta disciplina integra aspectos relacionados al individuo, a la integración en equipo, el modo de pensar de manera integral, así como las estructuras mentales y el modo de ver las cosas de manera compartida. Cabe destacar que el autor del libro Peter Senge rescató el trabajo de varios autores como referencias para desarrollar y sostener su teoría (pp. 34-35).

Barreras para el aprendizaje organizacional

Según lo mencionado por Senge (1998) él identifica siete barreras para el aprendizaje la cual explicaremos a continuación:

“Yo soy mi puesto”, el cual hace referencia a la concentración que las personas tienen en su puesto de trabajo, sin tener en cuenta la relevancia de los resultados que se dan cuando todas las partes interactúan, esto se evidencia por la falta de compromiso e iniciativa que las personas tienen por compartir y aprender aprendizajes que permitan el conocimiento de la organización. La interacción entre los miembros permite fortalecer los conocimientos, los cuales llevarán a la mejora organizacional y el conocimiento entre ellos mismos (p. 26).

“El enemigo externo”, para Senge es un subproducto de Yo soy mi puesto, este es aquel enemigo que vemos cuando algo nos sale mal, así algunas organizaciones tienen como propuesta o mandamiento: Que perennemente se buscará alguna causa o ente externo, quien será responsable de culpas ajenas (p. 27).

La ilusión de hacerse cargo: Esta es una barrera que muchas personas la tienen al creer que ser proactivo es tener una actitud agresiva frente a un determinado problema para solucionarlo, esto conlleva a resultados poco favorables para Senge la auténtica “proactividad” sale de distinguir la intensificación que se da a los problemas de uno mismo, esto se encuentra en la manera que pensamos y no del estado de nuestras emociones (pp. 28-29).

La fijación de los hechos: Según Senge esta fijación la tenemos todos al estar dentro de nuestro propio sistema evolutivo (p. 29), esta fijación no permite crear, ya que las personas solo se fijan en hechos inmediatos y no en todo el proceso.

La parábola de la rana hervida: Esta parábola hace referencia que al colocar a una ranita dentro de una olla de agua a temperatura ambiente y sin asustarla, ella se quedará quieta, si luego aumentamos la temperatura de manera gradual la rana quedará aturdida y luego no podrá salir de la olla y hierve. Esta barrera impide aprender procesos lentos y graduales, prestando atención a las cosas que son evidentes y no a las cosas sutiles, que muchas veces se plantean como las mayores amenazas para todos (pp. 30-31).

La ilusión de aprender a través de la experiencia: Para Senge una experiencia directa forma una poderosa herramienta para el aprendizaje (p. 31) pues nos formamos de nuestros ensayos y errores, pero cuando las consecuencias de nuestros actos van más allá de nuestra perspectiva de aprender entonces se vuelve insostenible esta premisa (p. 31). Hay una disyuntiva que enfrentan las organizaciones sobre el aprendizaje este dice que se aprende más de la experiencia, sin embargo muchas de las decisiones más importantes que tomamos no son experimentadas directamente por nosotros (p. 31).

El mito del equipo administrativo: según Argyris (citado por Senge, 1990). Un equipo puede tener un buen funcionamiento en problemas habituales, sin embargo cuando estos enfrentan problemas complicados que pueden dañar la organización ese espíritu de equipo se ve disuelto (p. 33).

Dimensiones del aprendizaje organizacional según Peter Senge (1998)

Para Senge (1998) toda organización debe tener en claro y practicar el aprendizaje organizacional o aprendizaje inteligente como otros lo denominan,

él en su libro la quinta disciplina detalla la importancia de cinco disciplinas importantes para el buen funcionamiento de las organizaciones, el cual conllevará en la mejora del desempeño del docente en todos sus aspectos y ámbitos.

Dimensión primera: pensamiento sistémico

Senge nos dice que nosotros nos acostumbramos a centrarnos en situaciones instantáneas como un pensamiento fotográfico, solo en partes aisladas del sistema y luego realizamos la pregunta porque nuestros mayores problemas no se resuelven (p. 14). Hablar de pensamiento sistémico es saber ver a través de situaciones complejas, estructuras que se encuentran dentro de estas para generar cambios, esto no quiere decir que se deje de lado la complejidad, por el contrario es más bien organizar esta complejidad exponiéndola coherentemente para distinguir las causas del problema y la manera de solucionarlos de modo duradero (p. 141).

Se puede percibir que en el ámbito educativo el pensamiento sistémico es escaso, por lo cual se ve falencias, esto se debe al no escuchar los diferentes puntos de vista de los docentes, por lo tanto necesitamos docentes identificados con su institución, sumando una misma misión y visión, siendo parte de la institución, conociendo el funcionamiento de toda la institución (organización).

Dimensión segunda: dominio personal

Según Senge (1998) el dominio personal va permitir explicar y profundizar con continuidad la visión de nosotros mismos, concentrando energías, desarrollando la paciencia y observar la realidad de manera objetiva (p. 15). Las personas con un alto dominio personal difunden siempre su capacidad para desarrollar las deducciones que desean en su subsistencia, de esa averiguación de aprender continuamente nace el alma de la organización (p. 154).

El dominio personal como disciplina conlleva a dos movimientos subyacentes, el primero saber lo que es importante para uno, y el segundo

aprender a ver con claridad la realidad actual. Siendo la esencia en este dominio el aprender a crear y sostenerla en nuestras vidas. Cuando hablamos de dominio se entiende como dominación sobre los individuos u objetos, así mismo puede denominarse a un proceso de destreza específica en el individuo (p. 155).

El Dominio personal es la disciplina necesaria para formar docentes motivados, empáticos, innovadores, comprometidos con iniciativa, para lo cual su visión no es solo una meta a cumplir sino una vocación a seguir, capaces de distinguir el cambio y trabajar con ellos en lugar de resistirse, ya que este dominio no es innato sino más bien son etapas que se desarrollan durante toda nuestra existencia, necesitamos entonces docentes motivados capaces de desarrollarse e introducirse al cambio para rendir, en todos los aspectos y en todos los momentos, y sabrá cómo manejar momentos o situaciones desfavorables o incómodas con altura (dominio de emociones) (pp. 155- 156).

Dimensión tercera: modelos mentales

Según Senge (1998) Cuando se trabaja esta disciplina de modelos mentales este se inicia viéndonos hacia adentro sacando las imágenes internas que tenemos del mundo, para llevarlas al exterior y estudiarlas de manera que realicemos una rigurosa inspección, así mismo aperturamos la aptitud para desarrollar conversaciones sinceras y se dé como resultado una estabilidad entre el indagar con el persuadir, en la cual cada uno exteriorice su modo de pensar siendo presentados para que los otros puedan influenciar (pp. 15-16).

Para Senge los modelos mentales son activos ya que van a moldear los actos que realicemos, un modelo mental afecta lo que hacemos esto es porque afecta lo que vemos, así nos dice el autor que dos individuos con diferentes modelos mentales pueden prestar atención a un mismo suceso y narrarlos de modo distinto porque observaron detalles diferentes. Por lo tanto en nuestra mente no se puede tener una organización, tampoco una familia o una comunidad, pues en nuestra mente solo cargamos representaciones, imágenes, suposiciones lo mismo que historias (pp. 190-191).

A través de los Modelos mentales los docentes tienen la capacidad de

exponer los criterios y paradigmas que tienen de la educación, ya que hay docentes que se rehúsan al cambio, realizando una práctica profesional tradicional, y una negatividad a las capacitaciones, dedicándose entonces solo a la enseñanzas de fríos conceptos, sin dejar al alumno expresar su juicio crítico, sin capacidad de debatir, y profundizar ideas, con miedo al cambio de modelos mentales desfasados.

Dimensión cuarta: visión compartida

Senge (1998) menciona que toda visión que es compartida proceden de una fuerza que tiene un común interés, también nos menciona que esta disciplina es la fuente de vida en toda organización, ya que ofrece reunir e impulsar el aprendizaje, tener una verdadera visión que se comparta genera el deber de muchas personas, ya que ésta irradia la visión propia de aquellas personas. Así una visión será compartida cuando las personas tengan una perspectiva similar y además tengan el interés recíproco y este no se quede solo en ellos (p. 226).

La construcción de esta cuarta dimensión, aplicándola en las instituciones educativas dará como resultado la construcción de una visión institucional desarrollada por todos sus miembros y no por imposición, así todos los docentes se sentirán identificados y se comprometerán en lograr las metas trazadas, reflejadas en una misión y visión real y consistente. Pues el trabajo cambia hacia un mejor propósito reflejándose en la comunidad educativa, activar nuestro aprendizaje a través de nosotros mismos, unirnos al mundo educativo desarrollando una misma comunicación (un mismo lenguaje universal), promoviendo la libertad de la enseñanza a través de nuestro motor personal (pedagogía).

Dimensión quinta: aprendizaje en equipo

Según Senge (1998) esta disciplina involucra tener dominio del dialogo y el debate o discusión, dos formas para conversar en equipo. Mediante el dialogo, la indagación es independiente y creativa tanto de asuntos complejos como sutiles, desarrollando y anteponiendo el escuchar a los demás, dejando nuestras propias perspectivas y en el debate o discusión se mostraran y

defenderán diferentes perspectivas buscando apoyar la mejor decisión que se tenga que tomar, por lo tanto el dialogar y discutir son dos elementos que se complementan fuertemente, sin embargo en la mayor parte de los equipos no se tiene la capacidad para diferenciar entre ambos , así como actuar conscientemente entre los dos (pp. 258-259).

Además afirma que aquel que domina el aprender en equipo estará avanzando en construir organizaciones que sean inteligentes (p. 259).

Podemos apreciar que esta disciplina, resulta escaza en los docentes, ya que la percepción que se tiene es desfavorable, esto a razón que no se aplican de manera eficaz las dos formas mencionadas anteriormente: el dialogo y la discusión, ya que muchos docentes solo acatan disposiciones y ordenes aunque estas no sean compartidas por ellos, y la discusión es entendida por algunos docentes como verter la opinión más no aportar en una solución, es por eso de suma importancia que los docentes perciban esta disciplina de manera relevante para mejorar el trabajo en conjunto, no copiar un modelo sino construir uno que se ajuste a la realidad institucional, mediante diálogos constantes para fortalecer aprendizajes, reestructurarlos o construirlos, trabajar desde el contexto real de nuestra institución, creando redes de información de docentes, padres, alumnos.

Además de recoger datos de la realidad social, cultural, económica y de salud, para comprender como siente y piensa nuestra comunidad, realizando proyectos y talleres, potenciando la competitividad y creatividad, de los alumnos, realizando informes continuos de los avances logrados.

1.3.2. Desempeño docente

Según Montenegro (2003) menciona que el desempeño de un docente se concibe como la consecución del desarrollo de su labor, el cual se determina según los agentes vinculados a él mismo, así también al estudiante como a su entorno, también añade que para elevar la calidad de la educación se evalúa el desempeño por ende también la profesión misma (p. 18).

Para el autor el desempeño del docente es la consecución en sus

funciones a través de factores que se relacionan con el propio docente, el estudiante y el ambiente. Desarrollándose en distintos niveles o campos utilizando una labor de reflexión, esta labor es evaluada para optimizar la eficacia en la educación, calificando la carrera docente. También nos dice que en la evaluación, se toman en cuenta características y funciones para el buen desarrollo, teniendo la relevancia la definición de modelos que se use como plataforma para las etapas de la evaluación.

Según el autor De La Cruz (2008) menciona que el desempeño docente hace referencia a la eficacia profesional a través de diferentes formas, calificando el desarrollo del docente, demostrando ser una persona competitiva y proactiva, comprometida con todos los miembros de la institución, reflejados en todos los ámbitos (p. 75).

Barrios (2007) cuando define al desempeño docente lo califica de éxito en la organización basado en el desarrollo individual, mediante el progreso de sus habilidades, así como de sus destrezas que conllevan a la eficiencia y eficacia aunada a sus constantes capacitaciones para lograr el nivel óptimo deseado(p.26).

Según Chiroque (2010) cuando habla de desempeño nos refiere que es la práctica que se realiza según los parámetros propios de la misma profesión, siendo para el desempeño docente, la experiencia obtenida mediante el ejercicio diario del trabajo docente frente a toda la comunidad educativa (p.45).

Azurrin (2010) menciona que el desempeño docente involucra todas las actividades que el docente tiene que desarrollar en el aula, en interacción con sus estudiantes, con el fin de alcanzar un desarrollo integral, a través de clases preparadas, obviando la improvisación en clase (p.321).

Para La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura(UNESCO, 2005)mencionado en la Revista del Proyecto Regional de Educación para América latina y el Caribe (PRELAC), el desempeño docente encierra un desarrollo de capacidades en donde intervienen las dimensiones personal, social, profesional, para el buen desarrollo de los estudiantes, docentes activos, con capacidad de participación

institucional, siendo un ente activo en la formación de una cultura institucional, una sana convivencia democrática con todos los miembros que conforman la comunidad educativa, promoviendo en la población estudiantil el progreso de las habilidades y competencias indispensables para su subsistencia (pp. 47-49).

Según Rivero et al. (2003) mencionan la relevancia de la labor docente en relación a la necesidad de desarrollar la eficacia y eficiencia para su desempeño, viéndose en los aprendizajes logrados por los estudiantes viabilizado por las evaluaciones, para lo cual se debe tener presente los diferentes etapas involucradas en todo el proceso de la educación, por ejemplo el subjetivismo de los docentes que implica sus propias opiniones, así como los aspectos que lo motivan, sus elecciones morales, políticas, y el nivel de complacencia con respecto a su desempeño, teniendo como consecuencias en el modo de cómo asumir su compromiso con la sociedad, sus estudiantes y el progreso de su propia carrera (pp. 66-67).

Competencias docentes

La competencia es una forma de encuentro por lo cual se ejercen conocimientos, destrezas, que ayudaran a efectuar funciones que estén bien cimentadas como efectivas, porque una competencia involucra distinguir la labor ineludible en la solución de cualquier situación incierta, sabiéndola desarrollarla(Zabalza, 2007).Así el objetivo principal del enfoque por competencias es el desarrollo y adquisición de competencias docentes, esto quiere decir, que además de saberes y conocimientos se desarrollen procedimientos y actitudes.

Así según este enfoque todo docente tiene que “saber”, esto será la base de su “saber hacer”, así también el “saber ser”, a través del desarrollo de estas características se alcanzará estándares competitivos en el docente, y se desarrollará cambios relevantes en todas las etapas de la enseñanza y el aprendizaje.

Según Zabalza (2003) estas son las competencias docentes: La planificación en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, así como la

elección y elaboración de contenidos de las disciplinas, el desarrollo de las competencias comunicativas, a través de información organizada y explicaciones que se puedan comprender, aplicaciones de las nuevas tecnologías, organización del espacio, diseño, selección y organización metodológica, y el proceso de tareas.

La comunicación e interacción con los estudiantes, así también con respecto a la enseñanza, debiéndose realizar evaluaciones, recapacitar y averiguar sobre la enseñanza impartida, ser parte de su centro laboral, así como la interacción entre sus miembros.

El marco del buen desempeño docente menciona que: La competencia es entendida como el conjunto de aquellas características atribuidas al individuo que procede en un determinado ámbito, se pueden derivar de ellas elementos fundamentales: a) Viene a ser condiciones propias tales como: destrezas, saberes, capacidades, señales de carácter, conceptualización de sí mismo. b) Se vinculan con realizaciones de causa que dan efectos exitosos, estos se muestran en acción. (c) Estas propiedades son subyacentes al individuo y actúan como un método participativo e integrado, siendo mejor y distinto al aumento de condiciones propias. (d) Obtienen respuestas en distintas realidades (2012, p.20).

En consecuencia competencia es el grupo de características personales, que al interactuar se obtiene óptimos resultados, de manera integral, poniéndolo en práctica a través de diferentes contextos.

Acuerdos y compromisos internacionales sobre “Docencia”

Rivero et al. (2003) en la Propuesta para una Nueva docencia en el Perú, menciona que desde 1996 organismos internacionales se han ocupado del escenario docente, así en este año se realizó el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, en dicho pacto se reflexionó sobre lo necesario que es tener mejoras permanentes de aquellas carencias materiales que son parte de los docentes, así en el mes de octubre del mismo año la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), junto con la Organización internacional del trabajo (OIT)

llevó a cabo una conferencia particular entre gobiernos referentes a las condiciones de los docentes elaborándose una recomendación que pide reconocer que el avance que se dé en la educación va depender en su mayoría de la formación y competencia docente, humana, pedagógica y profesional, docentes que cumplan los objetivos disfrutando de un contexto justo y respeto del público, considerar la profesión docente como miembros que dan un servicio público, entre otros (p. 50).

30 años después de las recomendaciones dadas por la OIT y la Unesco se dio en 1996 la 45ª reunión de la conferencia internacional de educación (Ginebra) tratándose “Fortalecimiento de la función del Personal Docente en un Mundo Cambiante”. Pero anticipadamente se realizó en Jamaica la VII Reunión de Ministros de educación de América latina y el Caribe, emitiéndose la recomendación basada en mejorar y revalorar la profesión docente, incentivando y proyectando una imagen concertadora social, así como el diseño de planes a largo plazo sobre la formación docente y el desarrollo óptimo en las prácticas de contratación de los docentes (p. 51).

En el mes de febrero del año 2000 se desarrolló en Santo Domingo un encuentro denominado el “Encuentro Educación para Todos en las Américas”, en abril del mismo año se realizó en Dakar, Senegal el “Foro Mundial de la Educación”, el cual fue organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como la Unesco y la Unicef, cuyo objetivo fue la evaluación del cumplimiento de lo que se inició como “Educación para Todos”, en Jomtien, Tailandia, ocurrida en marzo de 1990. En el Foro de Dakar se recogieron los encargos de Santo Domingo en lo que correspondía al magisterio, los integrantes se trazaron como meta realzar el status, la moral y el profesionalismo de los docentes (p. 51).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) en el mes de setiembre del 2000 se llevó una reunión nueva con el motivo de evaluar la aplicación de las recomendaciones, comprobándose el deterioro de las tres áreas que se recomendaron, 1, circunstancias negativas de la enseñanza y el

aprendizaje bajo un contexto escaso para los docentes. 2. Poca participación de docentes en lo que respecta a la gestión de políticas educativas. 3. Escasa formación de los docentes en centros que se destinan para esto (p. 50).

En marzo de 2001 en Cochabamba se realizó la VII Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación integrados por los ministros de Educación de América Latina y El Caribe quienes fueron convocados por la Unesco, declararon reconociendo el papel insustituible que cumple el docente para el logro de aprendizajes que sean de calidad en el aula, entre otros (p. 51).

¿Evaluación docente o evaluación del desempeño docente?

Según Rivero (2007) La gran parte de profesionales perciben sus remuneraciones acordes con la calidad de su trabajo, si el desempeño de su trabajo es eficiente este será promovido y por lo tanto sus salarios incrementados, esto dista mucho de la situación del profesor, los pocos incrementos no se asocian con su desempeño sino más bien con el paso de los años sin importar su desempeño en el aula y en su institución, si fue consciente si dentro del aula tiene un verdadero compromiso del deber, cumpliendo con honestidad el desarrollo de su clase o calificando de manera veraz o si solo cumple una misma rutina, por lo tanto se puede y debe hacer más para que la remuneraciones de los profesores estén vinculadas a su desempeño. Hay muchas pruebas que se han aplicado las cuales revelaron que los profesores tienen falencia en el manejo de materias como lenguaje y matemáticas, causando distinto ritmos y énfasis cuando enseñan a sus alumnos, cuyo resultado son los retrasos de estos. Por ello se necesita un sistema que a través de pruebas los habiliten (p. 293).

Países como Chile han puesto en camino un Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño que incentiva a sus profesores de los colegios que sobresalen en cada región hasta completar el 25% de la matrícula regional, esto se realizó en 1996, y en el año 2000 el 28% de los profesores percibieron un complemento salarial gracias a la viabilidad de este sistema, la crítica sin embargo es que los profesores premiados reciben un 5% más de su salario

siendo el incremento inferior a las premios recibidos en otros rubros(pp. 293-294).

Así a través de una acción concertada de la evaluación del desempeño docente se pueda dar el verdadero valor de los esfuerzos que realizan los docentes para optimizar su desempeño de manera integral, esto es con los alumnos, colegas, directivos, padres de familia y comunidad (p. 295).

Dimensiones del desempeño docente

Para la presente investigación utilizaremos las dimensiones propuestas por la Comisión Rivero et al. (2003), las cuales son relevantes en el presente estudio porque son las dimensiones que todo docente necesita desarrollar para la buena formación docente, estas se dividen en cuatro:

Dimensión primera: personal

Según Rivero et al. (2003) para que el docente se desarrolle de manera profesional involucra poseer algunas características como: el ponerse en el lugar del otro, aptitud comunicativa, plasticidad, criterio, paciencia para tolerar a sus estudiantes u otros individuos que son parte de su día a día (p.70).

Esta dimensión personal involucra poseer diversas características de índole individual que se proyectan de manera que la interacción con todos los miembros con quienes se relaciona sean percibidos de manera óptima, en beneficio suyo y de los demás miembros de su entorno.

Dimensión importante y fundamental ya que ella implica al docente como persona humana, esto quiere decir un ser pensante, con valores, con la capacidad de poder entender a los demás, con dominio intrapersonal e interpersonal, ya que necesita contar con una inteligencia emocional que le permita la resolución de conflictos que estarán presente en toda su carrera docente, por la constante interacción con sus estudiantes, colegas, padres de familia y comunidad, teniendo la responsabilidad de formar seres humanos con la misma o mayor capacidad de transmitir ideas , juicios críticos, reflexivos, con desarrollo de habilidades personales fruto de su conocimiento y su calidad humana.

Dimensión segunda: pedagógica

Esta dimensión está inmersa en el que hacer pedagógico, cuyo eje central son los mayores pedidos y requerimientos que se pide a los maestros en relación al aprendizaje de sus alumnos. Entendiéndose al docente como promotor, coordinador, facilitador y evaluador de los procesos del aprendizaje.

La relevancia de esta dimensión es el desarrollo que los maestros no sean solo transmisores de conocimientos sino promuevan y desarrollen competencias en los estudiantes. Siendo importante que el maestro contextualice las competencias y los conocimientos de manera específica de acuerdo a su región o población, reuniendo criterios específicos de acuerdo al nivel, lugar (Rivero, et al., p. 70).

Rivero et al. (2003) mencionaron que para la realización de una evaluación es necesario saber que hay dos elementos relevantes, estos son: el ambiente y las condiciones en las que se da el desempeño del docente (p.70).

Dimensión tercera: institucional

Rivero et al. (2003) afirma que toda institución educativa que pretenda andar de manera favorable necesita de la colaboración continua de todos los docentes en los diferentes requerimientos en la coordinación como también en determinadas labores (p. 71).

El desarrollo del trabajo docente es indefectiblemente en una institución, siendo relevante su participación activa, ya que forma parte de ella, construyendo su identidad institucional a través de su PEI, proyecto educativo institucional y siendo parte de una buena gestión educativa, por lo cual el docente tiene derecho a dar su opinión formando parte a través de sus decisiones, que conllevaran a la mejora institucional y pedagógica, con docentes proactivos capaces de construir un conocimiento participativo.

Dimensión cuarta: social

Rivero et al. (2003) esta dimensión tiene notable importancia, porque el docente no solo se desarrolla en su ámbito profesional sino que incluye al

docente con la comunidad sea está a nivel de su localidad, de su región, de país, o de nivel mundial, permitiendo la contextualización del currículo estudiantil, por lo cual también asocia el tiempo con el espacio de su institución aunado a los tiempos y los espacios de la comunidad (p. 70).

En esta dimensión el maestro se identifica como ciudadano líder de su institución y comunidad, interactuando y aportando conocimientos e ideas para el bienestar de los educandos y de la comunidad, conociendo, entendiendo y promoviendo la diversidad cultural de nuestro país, para la mejor interacción entre todos los integrantes que conforman la comunidad educativa, reflejándose en una comunicación asertiva, una conducta más humana que se reflejará en una convivencia basada en valores, derechos y deberes en mejora de nuestra sociedad, el cual estamos todos inmersos.

El desempeño docente no solo es desarrollado con los estudiantes o la institución pues este tiene un rol importante ya que está en constante comunicación con los padres de familia, y a la vez con la comunidad que lo rodea, por tanto la labor loable de un buen docente es encontrar las estrategias necesarias que le permitan mejorar y fortalecer las falencias que localice en su institución y comunidad, esto permitirá unos estudiantes más comprometidos no solo con su aprendizaje sino también con su comunidad, siendo participe de la mejora de ella.

Según Cuenca (2011) nos menciona a diversos autores que dimensionan el desempeño docente, el cual también toma en cuenta a la comisión Rivero quienes desarrollaron las cuatro dimensiones las cuales son: personal, pedagógica, institucional, social, tomados en cuenta para el desempeño docente (p. 18).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017?

1.5. Justificación

La investigación presentada resulta conveniente por las aportaciones en los conocimientos del aprendizaje organizacional y el desempeño docente.

1.5.1. Justificación teórica

En la presente investigación se buscó contribuir mediante la aplicación de teorías así como de conceptos que son las bases o fundamentos sostenidos en el desarrollo de las organizaciones, en este caso, en las instituciones, para encontrar respuestas a las diferentes situaciones tanto internas como externas que se podrán contrastar de manera real y concreta a favor de la mejora institucional y personal del desempeño docente.

1.5.2. Justificación práctica

La investigación se justifica en la práctica porque a partir de los resultados de las pruebas, podemos planificar diversas estrategias para fomentar en los docentes las pautas necesarias en el desarrollo del aprendizaje organizacional

que es importante y se correlaciona con el desempeño docente. El ejercicio de estrategias de motivación, de interacción entre todos los docentes de manera alturada y relevante permitirá compartir ideas, develar nuevos paradigmas educativos, fortalecer conocimientos, impulsar a los docentes a capacitarse, y por ende elevar el desempeño docente por propia voluntad y entusiasmo.

1.5.3. Justificación metodología

La investigación presentada se realizó a través de métodos comprobados científicamente, para lograr los objetivos del estudio, para lo cual se empleó técnicas de investigación, estos fueron en los cuestionarios así como el procesamiento de datos, esto con el fin de pretender conocer el nivel de correlación de las variables. Por lo cual los métodos utilizados pueden aportar en otros estudios de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

Se utilizó el método hipotético deductivo para probar la hipótesis. Para Behar, D (2008) este método permite al investigador la comprobación de las hipótesis expuestas en el presente trabajo de investigación, para dar explicación a dicho fenómeno, además de la confirmación de la veracidad o falsedad de los enunciados mediante la práctica (p. 40).

Así mismo se utilizó el enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan que el enfoque mencionado es el que se utiliza para recolectar los datos y así poder comprobar las hipótesis teniendo como base el cálculo numérico y del proceso estadístico cuya finalidad de determinar modelos de comportamiento y corroborar teorías (p. 4).

Tipo

Según el tipo de estudio la investigación se ubicó como básica, por lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que este tipo de investigación también se puede denominar teórica, pura o fundamental, preocupándose en reunir informes reales para fortalecer los conocimientos teóricos científicos encaminado al hallazgo de principios y leyes (p. 164).

El objeto de estudio se ubicó en una investigación de tipo básica porque el objetivo fue profundizar la correlación entre el Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 de puente piedra - 2017, partiendo de un marco teórico conceptual que fueron los soportes teóricos de la investigación.

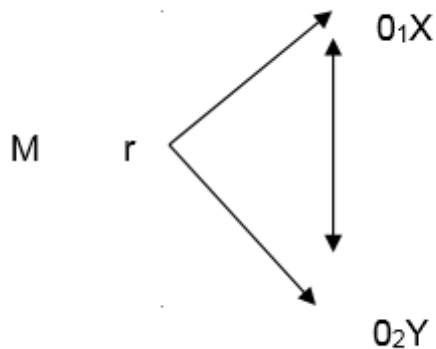
Diseño

Según Hernández, et al (2014), asevera que referirse al diseño es entender a la técnica o habilidad creada para adquirir información deseada con la finalidad de dar respuesta al problema planteado (p. 128). En la investigación realizada el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables, transversal

porque se recogieron los datos en un mismo tiempo, fue descriptivo correlacional, al buscar la relación existente entre ambas variables, aprendizaje organizacional y desempeño docente.

Hernández et al. (2010) afirman que las investigaciones de diseños no experimentales se caracterizan porque las variables no son manipuladas de forma deliberada, observándose solamente los hechos en un contexto natural y luego ser analizados (p. 149).

Gráficamente se denota:



Donde:

M : Muestra de estudio

O_x : Aprendizaje Organizacional

O_y : Desempeño Docente

O₁ y O₂ : Puntuaciones de las variables

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1 Aprendizaje organizacional

Peter Senge (1998) un auténtico aprendizaje se adentra en el alma de lo que

verdaderamente significa ser humano, así se puede decir que a través de este nosotros mismos nos auto recreamos, también podemos decir que a través de este nos instruimos logrando realizar lo que anteriormente no se era capaz de hacerlo. Mediante los conocimientos observamos de nuevo nuestro planeta y la conexión que tenemos con él, y es por medio de él que podemos extender la habilidad que nos permite crear, siendo una pieza importante en el desarrollo productivo de su existencia (p.24).

2.2.2. Desempeño docente

Según Rivero et al. (2003) mencionaron la relevancia de la labor docente en relación a la necesidad de desarrollar la eficacia y eficiencia para su desempeño, viéndose en los aprendizajes logrados por los estudiantes viabilizado por las evaluaciones, para lo cual se debe tener presente los diferentes etapas involucradas en todo el proceso de la educación, por ejemplo el subjetivismo de los docentes que implica sus propias opiniones, así como los aspectos que lo motivan, sus elecciones morales, políticas, y el nivel de complacencia con respecto a su desempeño, teniendo como consecuencias en el modo de cómo asumir su compromiso con la sociedad, sus estudiantes y el progreso de su propia carrera (pp. 66 - 67).

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango
Pensamiento Sistémico	Desarrollo de destrezas y pensamiento integral, capacidad de escucha.	1,2,3,4,5		
Dominio Personal	Desarrollo de la autoestima, iniciativa y compromiso.	6,7,8,9,10		Deficiente (89 – 99)
Modelos Mentales	Desarrollo de nuevos modelos mentales y nuevos paradigmas.	11,12,13,14,15	Siempre (5) Frecuentemente (4) A veces (3) Rara vez(2) Nunca(1)	Moderado (100 – 110) Bueno (111 – 123)
Construcción de una visión Compartida	Desarrollo de una visión emprendedora.	16,17,18,19,20		
Trabajo en equipo	Desarrollo de la comunicación, discusión de temas y proyectos, aprendizaje.	21,22,23,24,25		

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango
Personal	Desarrollo del conocimiento de uno mismo, capacidad de reflexión.	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Inicio (80 – 88)
Pedagógica	Desarrollo de sus conocimientos pedagógicos, dominio de estrategias metodológicas y evaluación del aprendizaje.	6,7,8,9,10,11,12	Frecuentemente (4) A veces (3) Rara vez(2) Nunca(1)	Proceso (89 – 98)
Institucional	Participación en el desarrollo de proyectos, liderazgo, interacción familia y la institución.	13,14,15,16,17		Excelente (99 – 109)
Social	Conocimiento de la realidad educativa, interacción con la comunidad.	18,19,20,21,22		

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Según Carrasco (2005) cuando se refiere a la población menciona que es la reunión de la totalidad de elementos que van a formar parte de un espacio territorial al que pertenece el problema de investigación.

La población del presente estudio estuvo constituida por docentes de cinco instituciones educativas pertenecientes a la Red nº 2 del distrito de Puente Piedra. Siendo la población 80 docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población (80 docentes) de las cinco instituciones de la red nº2 del distrito de Puente Piedra 2017. Por lo cual se utilizó una muestra censal.

Para Ramírez (2010) una muestra es aquella que está constituida por una agrupación pequeña derivada de la población, pueden ser conformadas por individuos, documentos y cosas, para lo cual deberán tener los mismos

caracteres. Además añade que una muestra será censal cuando se toma todas las unidades de análisis considerándolas como muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tamayo (2003) es aquel segmento activo del cual hace referencia a la forma, circunstancias y contexto para recolectar los datos en una investigación (p.211).

Para el trabajo de investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, para Tamayo esta es un cuestionario el cual tiene una sucesión de preguntas de manera ordenada que el encuestado llena con espontaneidad y responsabilidad (p. 212).

Instrumentos

En el presente estudio el instrumento utilizado fue el cuestionario. Según Carrasco (2013, p. 318) afirma que es aquella herramienta, más utilizada cuando la muestra es amplia, porque se obtiene una contestación inmediata, a través de una hoja de interrogantes que se da a cada uno de los integrantes de la muestra.

Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable aprendizaje organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre el aprendizaje organizacional
Autor:	Br. Tipiana Román Rosa I.
Objetivo:	Determinar el nivel de conocimiento del aprendizaje organizacional
Lugar de aplicación:	Puente Piedra
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento consta de cinco dimensiones y hace un total de 25 ítems

Tabla 3.

Dimensiones de la variable aprendizaje organizacional

Dimensiones	ítems
D1: Pensamiento Sistémico	05
D2: Dominio Personal	05
D3: Modelos Mentales	05
D4: Construcción de una visión Compartida	05
D5: Aprendizaje en Equipo	05

Los ítems del instrumento de la variable de estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Instrumento para medir la variable desempeño docente

Nombre: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: Br. Tipiana Román Rosa I.

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento del desempeño docente

Lugar de aplicación: Puente piedra

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento consta de cuatro dimensiones que hacen un total de 22 ítems.

Tabla 4.
Dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensiones	ítems
Personal	05
Pedagógica	07
Institucional	05
Social	05

Los ítems del instrumento de la variable de estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

2.4.2. Validez y fiabilidad

Validez

Para Hernández et al. (2010) afirma que validez es el nivel que tiene un instrumento para evaluar la variable que intenta medir (p. 201).

La validez del instrumento de la investigación, se llevó a cabo a través de la técnica de “juicio de expertos”, el cual fue observada por tres expertos, el instrumento se utilizó en la recolección de datos, teniendo en cuenta para dicha evaluación tres características: pertinencia, relevancia y claridad, cumpliendo las tres condiciones antes mencionadas, por lo cual cada experto firmo el certificado de validez, corroborando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 5.
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Jaramillo Ostos Dennis	Aplicable
Experto 2.	Mgtr. Cerafin Urbano Virginia	Aplicable
Experto 3.	Dr. Diestra Salinas Fortunato	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

Fiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística de procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 20 docentes. Para Hernández, Fernández y Baptista: para que un instrumento sea confiable este debe pasar por diversas técnicas y al nivel de aplicación el cual aplicado repetidas veces al mismo sujeto produce los mismos deducciones (2010, p. 210).

Tabla 6.
Niveles de confiabilidad según Hogan (2004)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Los resultados que se obtuvieron fueron de la siguiente manera:

Tabla 7.
Estadística de fiabilidad del aprendizaje organizacional

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.963	25

Por lo tanto se determinó que tiene una alta confiabilidad.

Tabla 8.
Estadística de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.979	22

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos utilizados para dar respuesta a todas las interrogantes de la investigación se empezó encuestando a la muestra que estuvo conformada por 80 docentes de cinco instituciones de red n° 2 del distrito de Puente Piedra

2017, para lo cual se utilizó dos cuestionarios, que permitieron recoger la información acerca de las variables y las dimensiones de investigación, seguidamente se procedió al cálculo y tabulación de los datos recogidos en la Hoja de Cálculo de Excel, y luego se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para la obtención de los resultados oportunos al estudio, mostrados mediante tablas y figuras con su respectiva interpretación, para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman (ρ), el cual midió la relación y determinó el grado entre las dos variables de tipo no paramétricas el cual tiene la siguiente expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferente entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

2.6. Aspectos éticos

Los datos consignados en esta investigación fueron recogidos del grupo poblacional de la investigación y fueron procesados de manera adecuada sin ninguna alteración, cuyos datos están fundamentados en el instrumento aplicado. Por lo cual la investigación contó con la debida autorización de los directores de las cinco instituciones, por lo cual se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	31	38.8
	Moderado	38	47.5
	Bueno	11	13.8
	Total	80	100.0

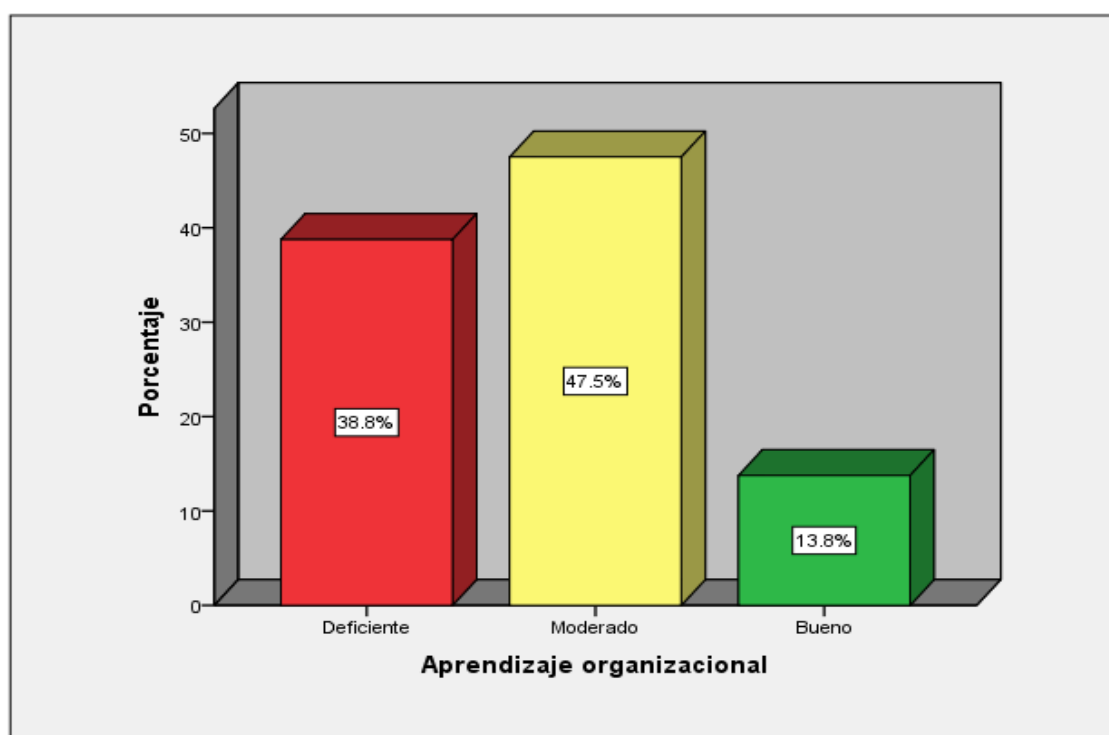


Figura 1. Percepción del aprendizaje organizacional

De la tabla 9 y figura 1, se observa que el 47,5% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, manifiestan que el aprendizaje organizacional es moderado, mientras que el 38,8% de los docentes indican que el aprendizaje organizacional es deficiente y un 13,8% de los docentes muestran que el aprendizaje organizacional es bueno. Es decir que la mayoría de los docentes tienen la dificultad de desarrollar sus capacidades en mejora de su institución.

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pensamiento sistémico en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	20	25%
	Moderado	41	51.3%
	Bueno	19	23.8%
	Total	80	100%

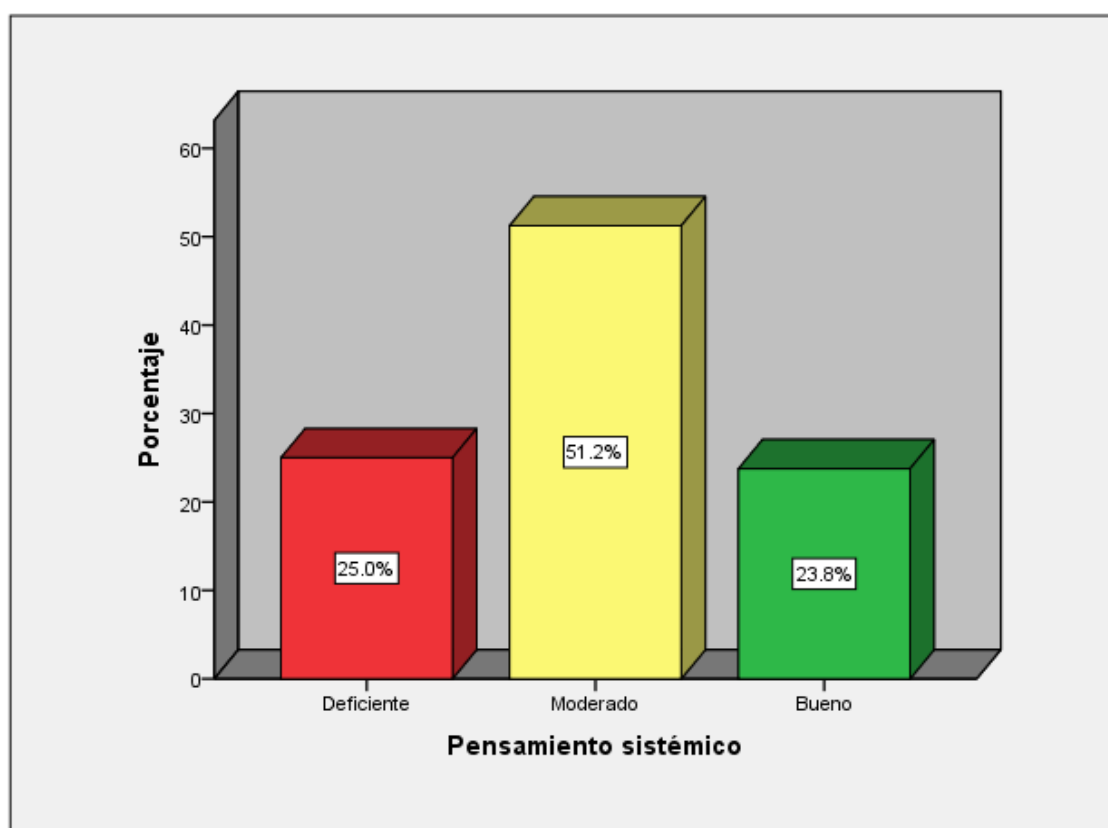


Figura 2. Percepción del pensamiento sistémico

De la tabla 10 y figura 2, se observa que el 51,2% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, indicaron que el pensamiento sistémico es moderado, asimismo el 25% de los docentes señalan que el pensamiento sistémico es deficiente y un 23,8% de los docentes muestran que el pensamiento sistémico es bueno. Es decir que los docentes tienen dificultad de interactuar con sus compañeros de trabajo sobre sus diferentes puntos de vistas del enfoque pedagógico.

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión dominio personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	28	35%
	Moderado	41	51.3%
	Bueno	11	13.8%
	Total	80	100%

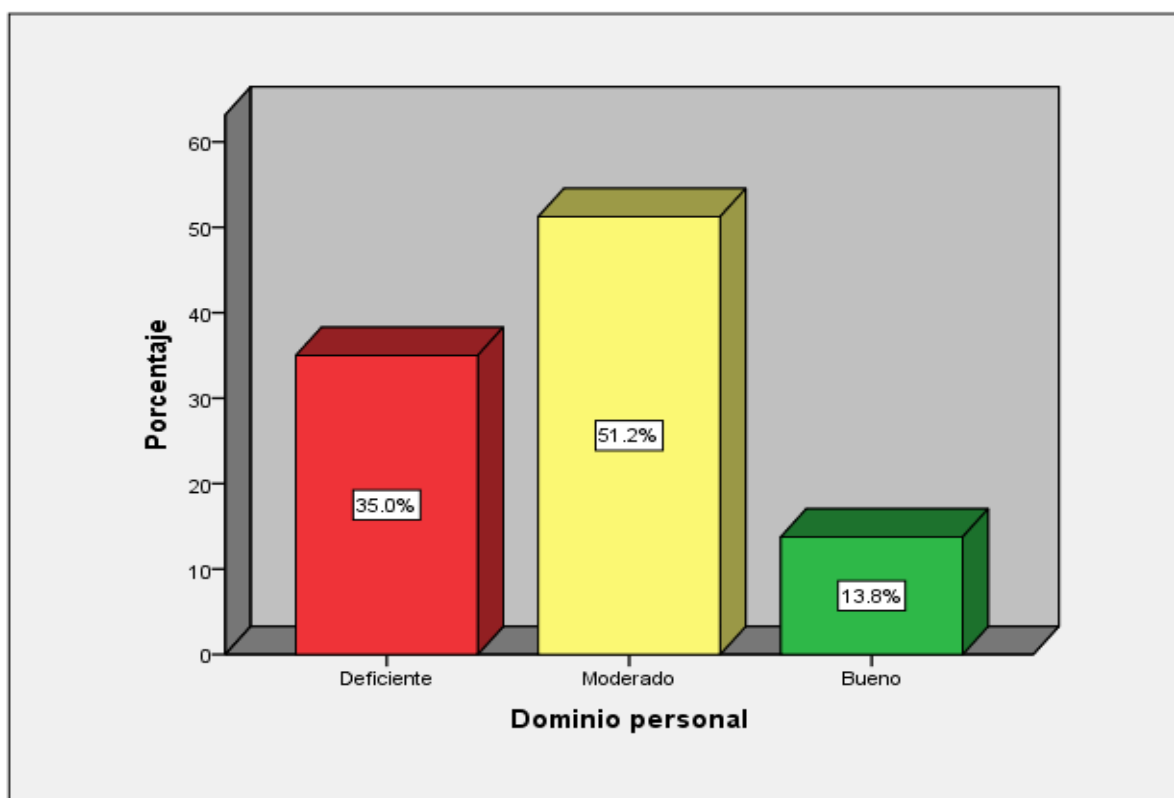


Figura 3. Percepción del dominio personal

De la tabla 11 y figura 3, se observa que el 51,2% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, indicaron que el dominio personal es moderado, también el 35% de los docentes señalan que el dominio personal es deficiente y un 13,8% de los docentes muestran que el dominio personal es bueno. Es decir los docentes no se sienten motivados por escasas de capacitaciones y por la falta de comunicación de los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión modelos mentales en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	20	25%
	Moderado	44	55%
	Bueno	16	20%
	Total	80	100%

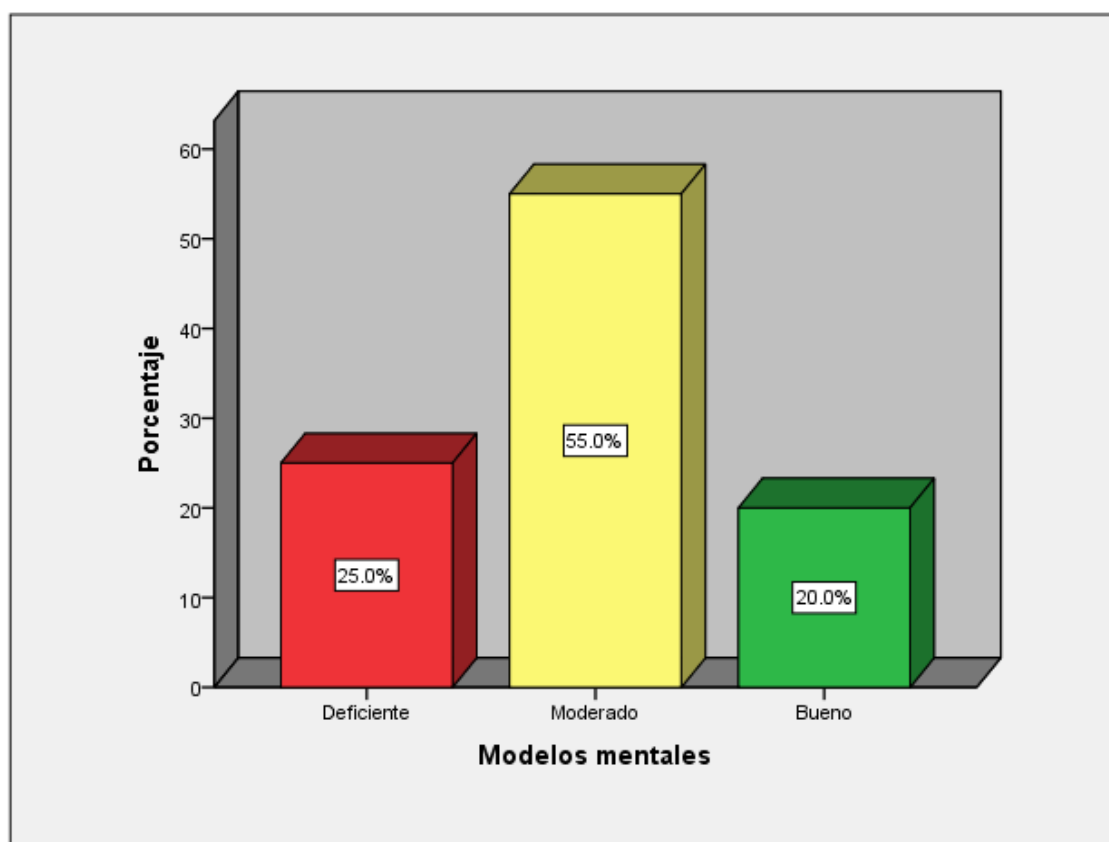


Figura 4. Percepción modelos mentales

De la tabla 12 y figura 4, se observa que el 55% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, manifiestan que los modelos mentales es moderado, el 25% de los docentes señalan que los modelos mentales es deficiente y un 20% de los docentes muestran que los modelos mentales es bueno. Es decir los docentes no pueden expresar los nuevos paradigmas educativos como los métodos, estrategias entre otros.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión construcción de una misión compartida en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	29	36.3%
	Moderado	34	42.5%
	Bueno	17	21.3%
	Total	80	100%

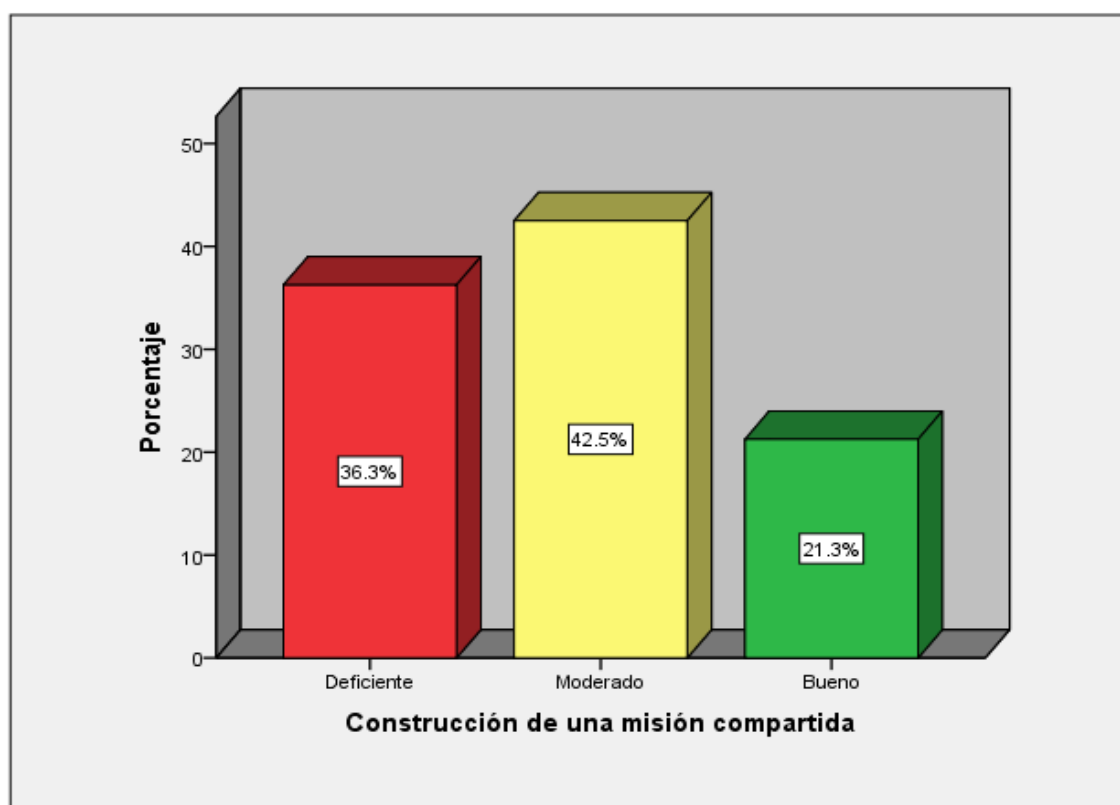


Figura 5. Percepción de la construcción de una misión compartida

De la tabla 13 y figura 5, se observa que el 42,5% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, manifiestan que la construcción de una misión compartida es moderado, el 36,3% de los docentes señalan que la construcción de una misión compartida es deficiente y un 21,3% de los docentes muestran que la construcción de una misión compartida es bueno.

Tabla 14.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	11	13.8%
	Moderado	51	63.8%
	Bueno	18	22.5%
	Total	80	100%

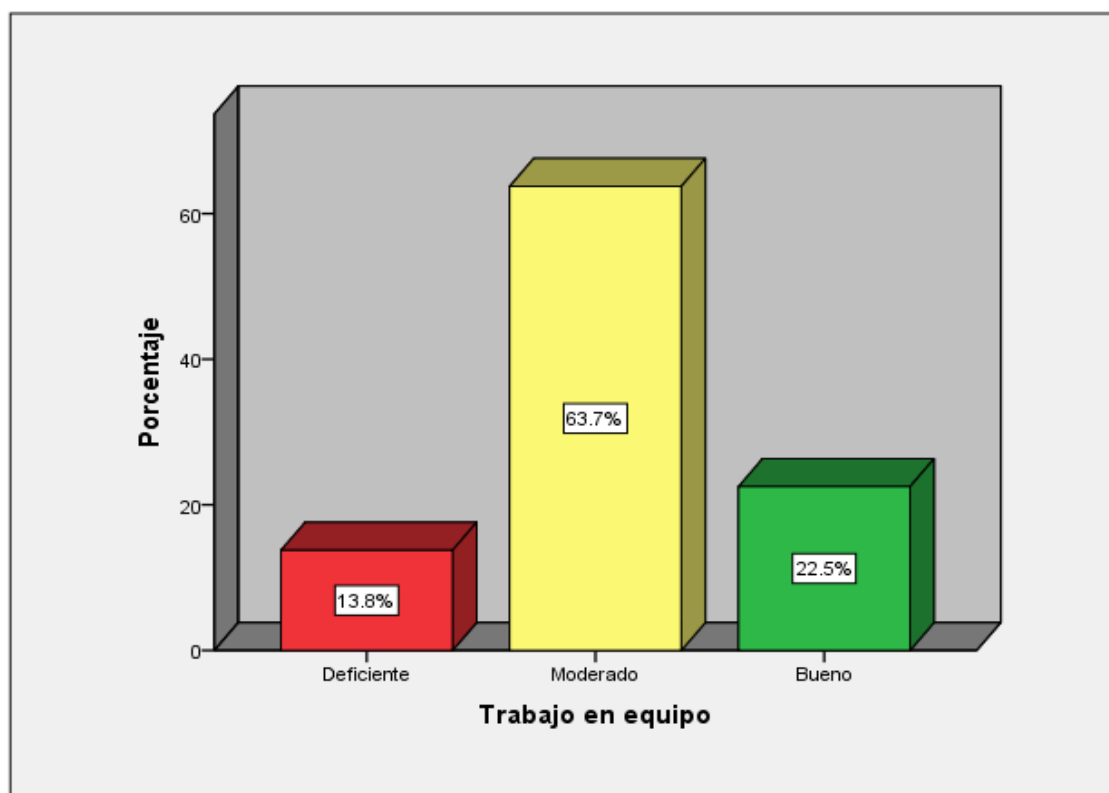


Figura 6. Percepción del trabajo en equipo

De la tabla 14 y figura 6, se observa que el 63,7% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, manifiestan que el trabajo en equipo es moderado, el 22,5% de los docentes marcan que el trabajo en equipo es bueno y un 13,8% de los docentes revelan que el trabajo en equipo es deficiente. Es decir los docentes deben comunicarse constantemente, desarrollando el dialogo y la discusión, para tomar decisiones en equipo.

Tabla 15.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	17	21.3%
	Proceso	36	45%
	Excelente	27	33.8%
	Total	80	100%

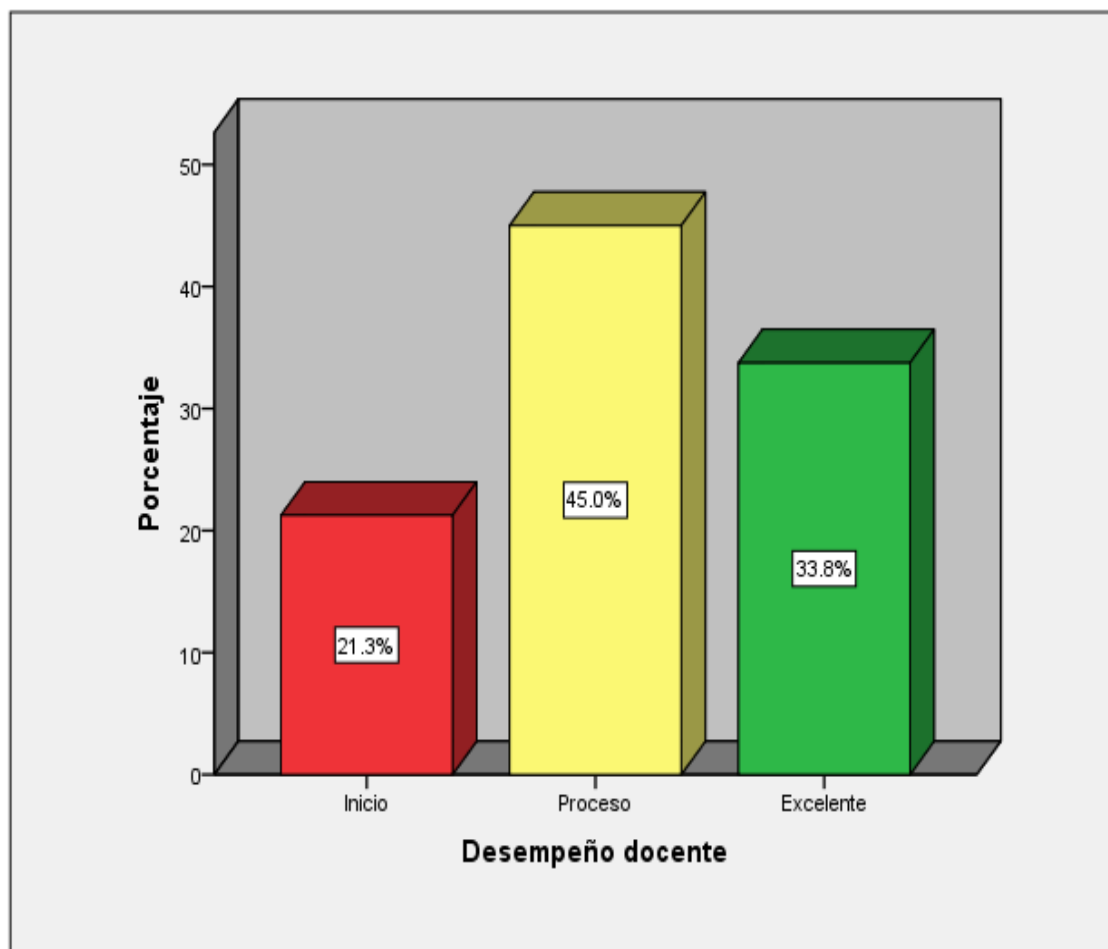


Figura 7. Percepción del desempeño docente

De la tabla 15 y figura 7, los directivos mencionan que el 45% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, se ubican en proceso, el 33,8% indica que el desempeño docente es excelente y un 21,3% que el desempeño docente se ubican en inicio. Es decir los docentes deben cumplir con sus funciones para lograr una calidad educativa.

Tabla 16.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	12	15%
	Proceso	43	53.8%
	Excelente	25	31.3%
	Total	80	100%

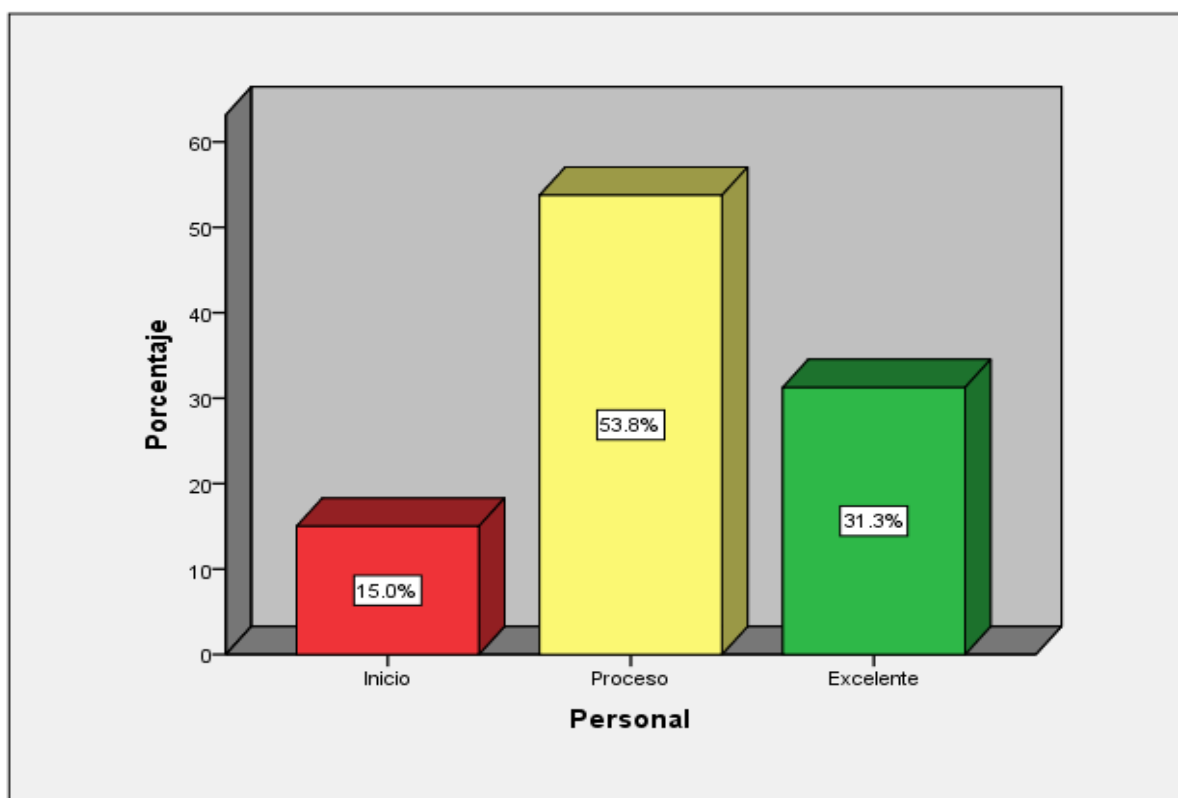


Figura 8. Percepción de la dimensión personal

De la tabla 16 y figura 8, los directivos mencionan que el 53,8% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, demuestran que en la dimensión personal se ubican en proceso, el 31,3% de los docentes se encuentran en la dimensión personal en excelente y un 15% de los docentes se encuentran en la dimensión personal en inicio. Es decir los docentes deben involucrarse a poseer diversas características y habilidades que sean percibidos por su entorno.

Tabla 17.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	17	21.3%
	Proceso	43	53.8%
	Excelente	20	25%
	Total	80	100%

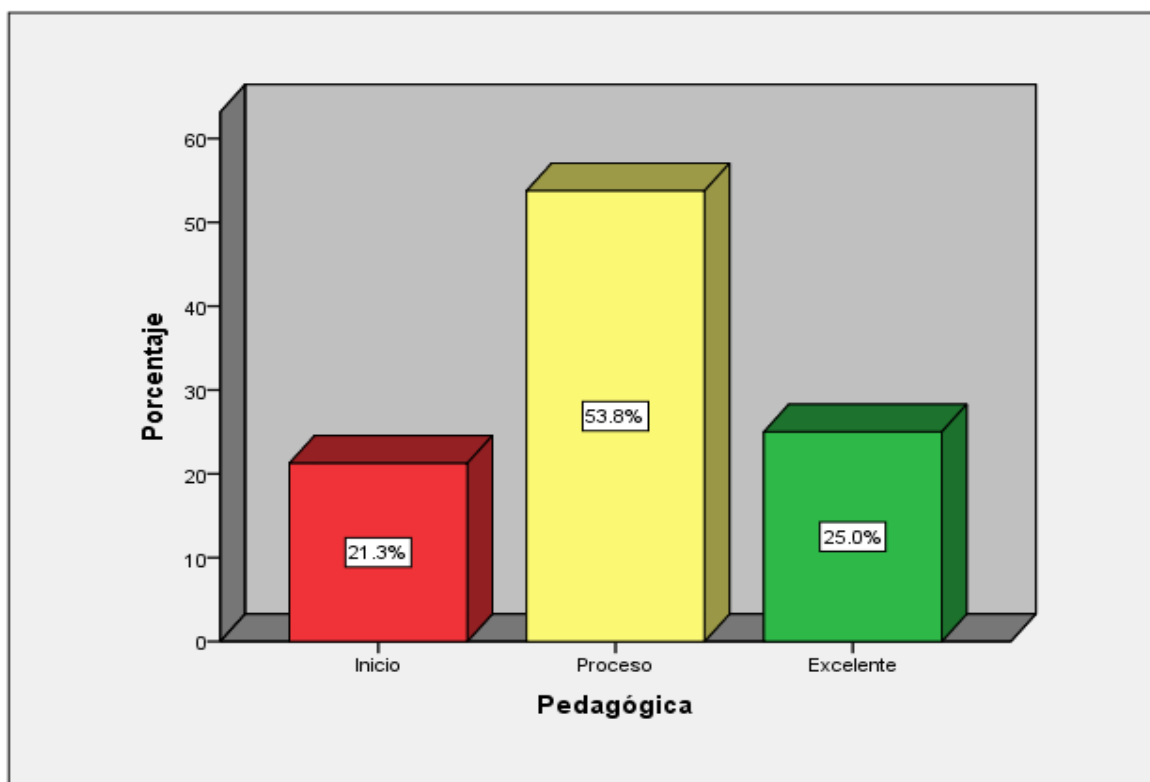


Figura 9. Percepción de la dimensión pedagógica

De la tabla 17 y figura 9, los directivos mencionan que el 53,8% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, demuestran que en la dimensión pedagógica se ubican en proceso, el 25% de los docentes se encuentran en la dimensión pedagógica es excelente y un 21,3% de los docentes señalan que en la dimensión pedagógica se ubican en inicio. Es decir los docentes deben promover y desarrollar competencias en los estudiantes, así como la eficacia y eficiencia en desarrollar un currículo pertinente, relevante y veraz.

Tabla 18.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	26	32.5%
	Proceso	42	52.5%
	Excelente	12	15%
	Total	80	100%

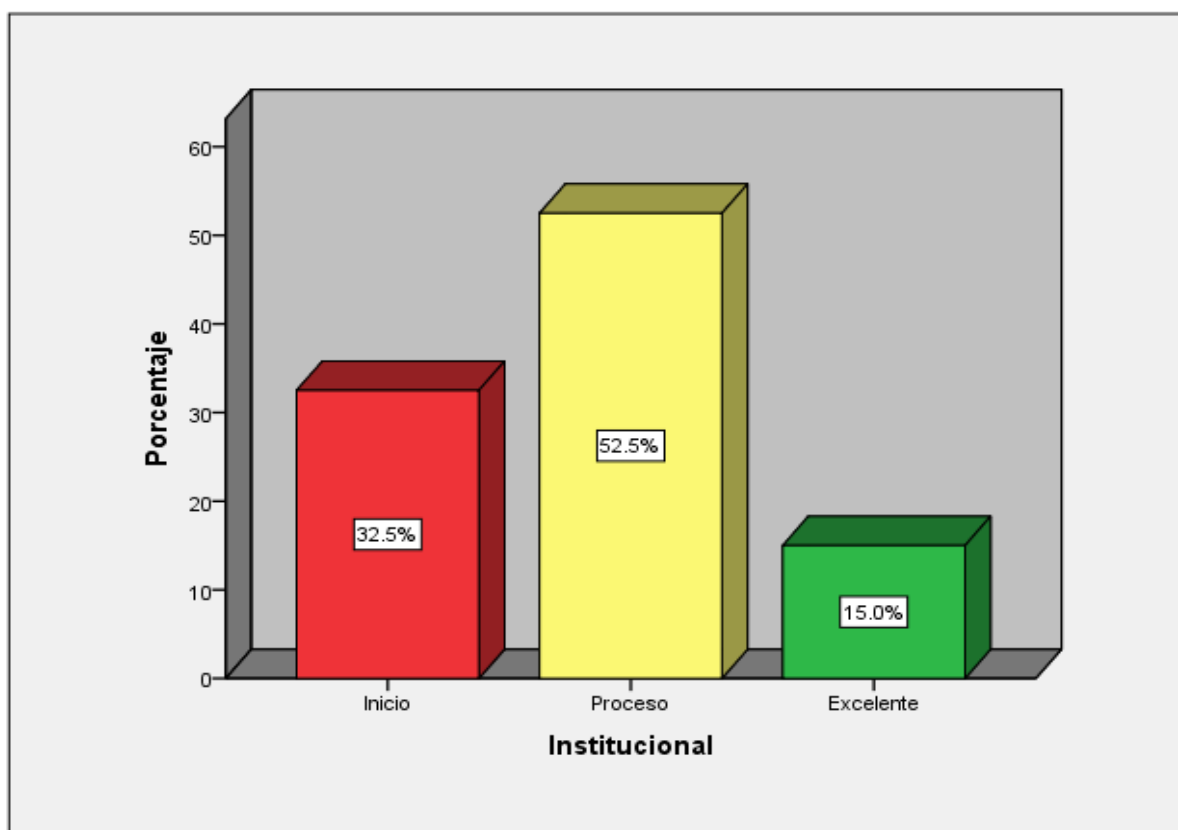


Figura 10. Percepción de la dimensión institucional

De la tabla 18 y figura 10, los directivos mencionan que el 52,5% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, indican que en la dimensión institucional se ubican en proceso, el 32,5% de los docentes se ubican en la dimensión institucional en el nivel inicio y un 15% de los docentes se encuentran en la dimensión institucional en el nivel excelente. Es decir los docentes deben ser partícipes activos que asuman protagonismo para construir una cultura participativa.

Tabla 19.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión social en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	33	41.3%
	Proceso	16	20%
	Excelente	31	38.8%
	Total	80	100%

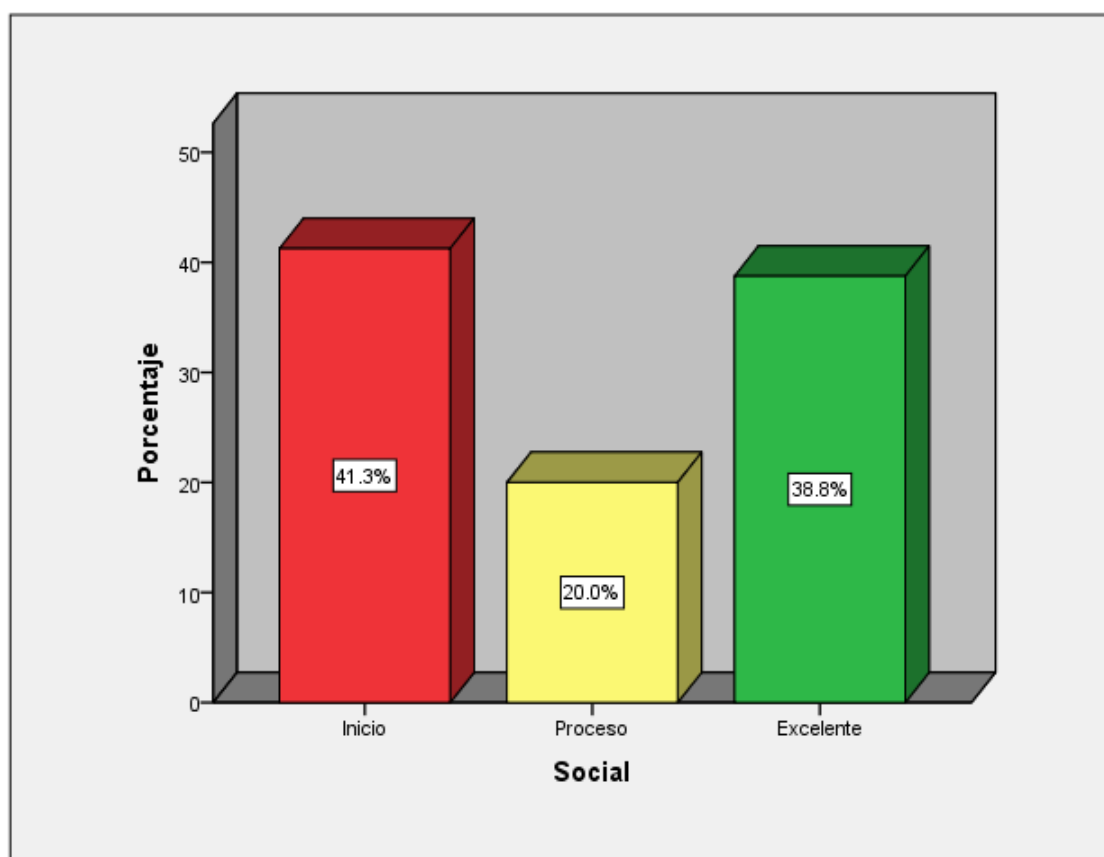


Figura 11. Percepción de la dimensión social

De la tabla 19 y figura 11, los directivos mencionan que el 41,3% de los docentes de las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, se ubican en la dimensión social en el nivel inicio, el 38,8% de los docentes se encuentran en la dimensión social en el nivel excelente y un 20% de los docentes se ubican en la dimensión social en proceso. Es decir los docentes deben tener un mayor acercamiento hacia la comunidad educativa.

Tabla 20.

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje organizacional	.229	80	.000
Desempeño docente	.173	80	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga a procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017.

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H0

Tabla 21.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017

		Aprendizaje organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.410**
		N	.000
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	80
		N	.410**
		.000	1.000
		.000	.
		80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.410$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017.

Ha: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017.

Tabla 22.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra -2017

		Aprendizaje organizacional	Personal
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.680**
		N	.000
	Personal	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	80
		N	.680**
		.000	1.000
		.000	.
		80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.680$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra- 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra-2017.

H_a: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra-2017.

Tabla 23.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017

			Aprendizaje organizacional	Pedagógica
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.503**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Pedagógica	Coefficiente de correlación	.503**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.503$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Ha: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Tabla 24.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017

		Aprendizaje Institucional organizacional			
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.735**	
		Sig. (bilateral)	.	.000	
	Institucional	Coefficiente de correlación	.735**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	.	
			N	80	80
			N	80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.735$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Ha: Existe una relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Tabla 25.

Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017

			Aprendizaje organizacional	Social
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.539**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Social	Coeficiente de correlación	.539**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.539$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

IV. Discusión

Para la presente investigación se analizó la relación entre las variables Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017, llegándose a los siguientes resultados el 47,5% de los docentes manifiestan que el aprendizaje organizacional es moderado y el 45% de los directivos, presentan que el desempeño docente se ubica en proceso, para hallar la correlación de las variables se realizó una prueba de hipótesis para lo cual se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.410$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n° 2 Puente Piedra – 2017. Dichos resultados se relacionan con la tesis de de Cancapa (2016) en su investigación Gestión educativa y su relación en el Aprendizaje Organizacional por lo cual mediante los resultados obtenidos permitieron concluir que existe correlación con una frecuencia de 45.7% validando su hipótesis general, coincidiendo con el autor Peter Senge quien sostiene la relevancia de las organizaciones inteligentes, permitiendo a través de su teoría ampliar los conocimientos e implicancias de un buen manejo del aprendizaje organizacional en mejora de los integrantes de la institución educativa.

Así se aceptó la hipótesis alterna de correlación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal teniendo un valor de 0,680 siendo una correlación moderada, teniendo una similitud con el trabajo de Passaillaigue, Estrada (2016) quien utilizó la técnica de encuesta como instrumento y los análisis estadísticos, arrojando como resultados que el nivel de incidencia de es de +0,694, resultando ésta una correlación significativa, en los cuales los docentes se resisten al cambio al no dejar exponer sus experiencias e interactuar para que las estrategias utilizadas sean las más pertinentes, planteando herramientas que favorezcan el aprendizaje organizacional en las organizaciones educativas fortaleciendo su propia autoestima y visión educativa.

En la hipótesis correspondiente entre el aprendizaje organizacional y la

dimensión pedagógica en las instituciones educativas se da una correlación siendo el valor de 0.503; en consecuencia es una correlación moderada, teniendo parecido con el trabajo de Luengo (2013) la prueba de Rho de Spearman tuvo como coeficiente 0,726 los resultados arrojados evidencian que en los centros educativos el desempeño laboral manifestó monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptos, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores.

En la hipótesis correspondiente a la relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa siendo el valor de 0.735; en consecuencia es una correlación positiva alta, por lo cual los docentes se sienten identificados con su institución pero necesitan de mayores capacitaciones e intervenciones para consolidar el aprendizaje organizacional que permitirá el desarrollo del desempeño docente a nivel institucional, por lo cual guarda concordancia con el trabajo presentado por Díaz (2015) el cual explica la importancia del aprendizaje organizacional en las instituciones educativas utilizando entre las fuentes teóricas al autor Peter Senge quien es autor base de nuestra investigación, mediante sus cinco disciplinas el docente tendrá una misión y visión alentadora, así como los planteamientos de estrategias y objetivos que se extenderá a todos los integrantes de la institución y comunidad, de allí la importancia del desarrollo de su postura para mejorar el clima organizacional de los docentes .

En la hipótesis entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social el valor de 0.539; en consecuencia es una correlación positiva moderada, evidenciándose que los docentes no se relacionan e interactúan de manera progresiva con los miembros de la comunidad, así como sus vínculos sociales con los padres de familias, que es importante para contextualizar nuestro currículo de manera real , teniendo coincidencia con el trabajo de Tituaña (2013) concluyó que se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna por el cual el Desempeño docente incide en el rendimiento

académico de los estudiantes, por lo cual explica la relevancia del desempeño docente y su relación con el rendimiento estudiantil para lo cual analizó también las necesidades y percepciones de los estudiantes y de su entorno familiar.

Por lo cual podemos decir que ambas variables de estudio Aprendizaje organizacional y desempeño docente tienen relevancia en el entorno educativo, por lo cual todos los actores inmersos en este sistema debemos de estar conscientes que somos una pieza fundamental en el desarrollo de las instituciones, así como el propio, participando de manera alturada y concreta.

V. Conclusiones

- Primera:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017, siendo el valor de 0.410; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Segunda:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra -2017, siendo el valor de 0.680; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Tercera:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017, siendo el valor de 0.503; en consecuencia es una correlación moderada.
- Cuarta:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017, siendo el valor de 0.735; en consecuencia es una correlación positiva alta.
- Quinta:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017, siendo el valor de 0.539; en consecuencia es una correlación positiva moderada.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los docentes de las cinco instituciones educativas públicas de la red nº 2 del distrito de Puente Piedra, desarrollar reuniones periódicas de confraternidad que busquen integrar y desarrollar las habilidades asertivas para el mejor desarrollo del aprendizaje organizacional que se verá reflejado en un mejor desempeño docente.

Segunda: Se propone a los docentes de las instituciones educativas públicas de la red nº 2 del distrito de Puente Piedra, fomentar las interacciones entre compañeros(as) a través de diálogos constantes que permitan ser y sentirse parte de la institución y de los compañeros que la integran, estos diálogos tienen que tener temas relevantes y reales para que cada docente se sienta identificado y pueda desarrollarse una conversación interactiva y no solo un simple monólogo, para afianzar no solo lazos laborales, lo más importante es el incremento en la capacidad de cada docente de sentir que sus ideas se toman en cuenta y que partiendo de ellas se pueden mejorar .

Tercera: Se propone a los docentes de las instituciones educativas públicas de la red nº 2 del distrito de Puente Piedra, formar parte de las capacitaciones realizadas por el estado, siendo un agente activo en dichas capacitaciones (escuchar, debatir, siendo emisor y no solo un simple receptor) desarrollando su juicio crítico, a través de las intervenciones.

Cuarta: Se sugiere a los docentes de las instituciones educativas de la red nº 2 del distrito de Puente Piedra, desarrollar programas de difusión social involucrando a los estudiantes, padres de familia y la comunidad, en mejora de la calidad educativa, reflejadas en el comportamiento social de todos los actores involucrados.

VII. Referencias

- Bendezú, J. (2014). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III ciclo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los sistemas*. México, D.F.: Fondo de Cultura económica.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación* [l.e]: Shalom. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/>
- Cohen, D. (1998). *Toward a Knowledge Context: Report on the First Annual U.C.*
- Berkeley forum on knowledge and the firm. California Management Review.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, V. (2013). *Teorías de las organizaciones*. México: Trillas.
- Cancapa, R. (2016). *Gestión educativa y su relación en el Aprendizaje Organizacional de los docentes* (Tesis de maestría). Recuperado http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/775/TEISIS%2002_391163.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: CECOSAMI.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe, Bogotá: MC Graw-Hill.
- Chiavenato, A. (2001). *Administración*. México: McGraw Hill.
- Chiroque, S. (2010). *Guía para desarrollar cultura investigativa en los estudiantes de educación básica*. Perú: instituto de pedagogía popular.
- De La Cruz, L. (2008). *El desempeño docente laboral*. Diccionario de Educación. Lima –Perú. p: 75.
- Díaz, L. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente de la Red N° 04-*

- Ventanilla*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima- Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de investigación científica*. México: McGraw – Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista.(2014).*Metodología de investigación científica*. México: McGraw – Hill.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas psicológicas*. Una introducción práctica. México D.F.: Manual Moderno.
- Luengo, Y. (2013).*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de educación inicial* (Tesis de maestría) Venezuela
Recuperadode:http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Montenegro, I. (2003).*Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- OMPI. (2016).*Índice Mundial de Innovación: Suiza, Suecia, Reino Unido, EE.UU., Finlandia y Singapur, en cabeza; China en el pelotón de los primeros*. Recuperadode:<http://www.wipo.int/pressroom/es/articles/> 25
- Palacios, M. (2000).*Aprendizaje organizacional: Conceptos, procesos y estrategias*. Recuperado de: <http://www.camafu.org.mx/index.php>
- Passailaigue, Estrada. (2013).*La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional*(Tesis de Maestría).Universidad delZulia, Venezuela.
Recuperadode: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177 TDE-2014-05-21T16:01:24Z-4809.
- Ramírez, T. (2010).*Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Ronquillo, J.(2006).*Administración Básica de la Empresa Familiar*. México: Editorial Panorama.

- Revista PELAC. (2005). Chile:Imprenta Santiago AMF.
- Rivero, J. et. al. (2003).*Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Rivero, J. (2007).*Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Senge, P.(1998).*La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*.(1era ed.). México: Granica México.
- Tamayo, M. (2003).*El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ta ed.)México: Limusa.
- Tituaña, A. (2013).*Desempeño docente y su Influencia en el Rendimiento Académico Pichincha, Ecuador*. Recuperada de: <https://www.google.com/search? client=firefox-b-ab&q=Titua%C3%B1a+>
- Zabalza, A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea.
- Zabalza, A. (2007). *Guía para el Desarrollo de Competencias Docentes*.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017.

AUTORA:

Br: Rosa Isabel, Tipiana Román

rosa25_09@hotmail.com

Filial UCV

Resumen

La investigación lleva por título Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017, la presente investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo porque utilizó la recolección de datos esto para poder probar las hipótesis cuya base es la medición numérica así como el análisis estadístico realizándose con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, el diseño fue no experimental, transversal – correlacional, la muestra fue censal; por lo que no se utilizó la técnica del muestreo, estuvo conformada por el personal docente de cinco instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra; así mismo el instrumento de investigación cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad. El método utilizado fue el hipotético deductivo y para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017, siendo el valor Rho de Spearman = 0.410); en consecuencia es una correlación positiva moderada y esta correlación es significativa ($p = 0.000 < 0.05$).

Palabras claves: Aprendizaje, organización, desempeño, docente, investigación, instituciones.

Abstract

The research is titled Organizational learning and teaching performance in the educational institutions of the Red nº 2 Puente Piedra - 2017, the present investigation is of a basic type, with a quantitative approach because I use the data collection this to be able to test hypothesis whose base is the numerical measurement as well as statistical analysis carried out with the purpose of establishing behavioral patterns and testing theories, the design was non experimental, transversal - correlational, the sample was census; therefore, the sampling technique was not used; it consisted of the teaching staff of five educational institutions of the Red nº 2 Puente Piedra; likewise, the research instrument fulfilled the requirements of validity and reliability. The hypothetical deductive method was used and for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The statistically significant correlation coefficient between organizational learning and teaching performance was established in the educational institutions of Red nº 2 Puente Piedra - 2017, being the Rho value of Spearman = 0.410); consequently it is a moderate positive correlation and this correlation is significant ($p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Learning, organization, performance, teaching, research, institutions.

Introducción

Vivimos en un mundo globalizado por el cual los requerimientos en nuestras organizaciones tienen que ser más eficaces y competitivas, para lo cual necesitamos saber guiarnos en un aprendizaje organizacional efectivo y el mejor desempeño docente. Podemos mencionar que en las instituciones educativas de la Red nº 2 del distrito de Puente Piedra se puede percibir la falencia en cuanto al desarrollo del aprendizaje organizacional que mejore su desempeño docente, ya que hay docentes que desconocen que ámbitos comprende el aprendizaje organizacional, este desconocimiento conlleva a una buena intención docente pero a una deficiente praxis a nivel integral, esto aunado a un desempeño docente temeroso por evaluaciones y rubricas que no

permiten reflejar el verdadero desempeño docente. Por lo cual la investigación buscó contribuir mediante la aplicación de teorías así como de conceptos que son las bases o fundamentos sostenidos en el desarrollo de las organizaciones, en este caso, en las instituciones, para encontrar respuestas a las diferentes situaciones tanto internas como externas que se podrán contrastar de manera real y concreta a favor de la mejora institucional y personal del desempeño docente. Por lo tanto partimos de un problema general ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra - 2017?, siendo el objetivo general Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra- 2017.

Passaillaigue y Estrada (2013) realizaron una tesis cuyo título fue *Gestión del conocimiento y la segunda variable aprendizaje organizacional*, esta investigación la realizaron en las instituciones de nivel superior, en el estado de Zulia-Venezuela, su objetivo principal fue establecer la relación entre el resistirse a cambiar y el desarrollo creativo del aprendizaje organizacional. Luengo (2013) en su tesis titulada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral docente, investigación realizada en instituciones de nivel inicial, en el año 2013*, esta investigación tuvo como objetivo principal estudiar el clima organizacional y su correlación con el desempeño de la labor docente, también se contó con antecedentes nacionales como, Cancapa (2016) desarrollo su tesis cuyo título fue *la Gestión educativa y la relación con el aprendizaje organizacional en los docentes*, realizado en las instituciones educativas en una zona marginal situada en la ciudad de Juliaca, en el año 2015. Así mismo es pertinente y relevante estudiar los conceptos del aprendizaje organizacional y el desempeño docente desde una nueva percepción y visión, por ello se tuvo como autores base a Peter Senge quién plasmó en su libro denominado *la quinta disciplina el desarrollo del aprendizaje organizacional*, el cual explica a través de las cinco disciplinas el buen ejercicio y práctica de este aprendizaje, el autor nos menciona además que toda organización inteligente se puede construir cuando todos sus miembros son consecuentes con su aprendizaje y a la vez con el aprendizaje en conjunto lo que permitirá a todos los integrantes de la organización mantenerse motivados

así como el interés en instruirse en todas las dimensiones que derivan de ella.

Así para el desempeño docente hemos tomado en cuenta el trabajo de José Rivero y un grupo autores que trabajaron en el desarrollo del libro Propuesta nueva docencia en el Perú a pedido del ministerio de educación, en la cual defendemos su postura: Según Rivero et al. (2003) mencionaron la relevancia de la labor docente en relación a la necesidad de desarrollar la eficacia y eficiencia para su desempeño, viéndose en los aprendizajes logrados por los estudiantes viabilizado por las evaluaciones, para lo cual se debe tener presente los diferentes etapas involucradas en todo el proceso de la educación, por lo cual las dimensiones propuestas son relevantes en el presente estudio porque son las dimensiones que todo docente necesita desarrollar para la buena formación docente, estas se dividen en cuatro: dimensión personal, pedagógica, institucional y social.

Metodología

Se utilizó el método hipotético deductivo, el enfoque fue cuantitativo. la investigación se ubicó como básica, porque el objetivo fue profundizar la correlación entre el Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 de puente piedra - 2017, partiendo de un marco teórico conceptual que fueron los soportes teóricos de la investigación, el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables, transversal porque se recogieron los datos en un mismo tiempo, fue descriptivo correlacional, al buscar la relación existente entre ambas variables, aprendizaje organizacional y desempeño docente, la población estuvo constituida por los docentes de cinco instituciones educativas pertenecientes a la Red nº 2 del distrito de Puente Piedra, siendo la población 80 docentes, la muestra fue censal porque estuvo constituida por la totalidad de la población. Para el trabajo de investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, para ambas variables, en el caso del aprendizaje organizacional consto de 25 ítems, y para el desempeño docente 22 ítems, ambas en escala de Likert: Siempre= 5, casi siempre= 4, a veces= 3, casi nunca=2, nunca=1.

Resultados

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

		Aprendizaje organizacional	Desempeño docente
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1.000	.410**
	<i>Aprendizaje organizacional Sig. (bilateral)</i>	.	.000
	<i>N</i>	80	80
	<i>Coefficiente de correlación</i>	.410**	1.000
	<i>Desempeño docente Sig. (bilateral)</i>	.000	.
	<i>N</i>	80	80

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.410$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

Discusión

Se analizó la relación entre las variables Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017, llegándose a los siguientes resultados el 47,5% de los docentes manifiestan que el aprendizaje organizacional es moderado, y los directivos mencionaron que el 45%, de los docentes presentan que el desempeño docente se ubica en proceso. se realizó una prueba de hipótesis para la correlación, utilizándose la prueba estadística de Rho de Spearman en donde

el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.410$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación fue significativa al 99% y se rechazó la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017.

Dichos resultados se relacionan con la tesis de de Cancapa (2016) en su investigación Gestión educativa y su relación en el Aprendizaje Organizacional los resultados obtenidos permitieron concluir que los docentes tienen un regular e insuficiente nivel de relación entre la gestión educativa y la gestión del conocimiento, coincidiendo con el autor Peter Senge quien sostiene la relevancia de las organizaciones inteligentes, permitiendo a través de su teoría ampliar los conocimientos e implicancias de un buen manejo del aprendizaje organizacional en mejora de los integrantes de la institución educativa.

Conclusiones

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra – 2017, siendo el valor de 0.410; en consecuencia es una correlación positiva moderada. Se estableció el coeficiente de correlación entre el aprendizaje organizacional y las dimensiones de desempeño docente así en la dimensión personal el valor fue de 0.680; en consecuencia es una correlación positiva moderada, en la dimensión pedagógica la correlación fue moderada siendo el valor de 0.503; en la dimensión institucional la correlación fue positiva alta siendo el valor de 0.735; y en la dimensión social la correlación fue positiva moderada siendo el valor de 0.539, en las instituciones educativas de la Red nº 2 Puente Piedra-2017.

Referencias

Behar, D. (2008). Metodología de la investigación [l.e]: *Shalom*. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Cancapa, R. (2016). *Gestión educativa y su relación en el aprendizaje organizacional de los docentes* (Tesis de maestría) Recuperado
[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/775/](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/775/TESIS%2002391163.pdf?sequence=1&isAllowed=)
 TESIS%2002391163.pdf?sequence=1&isAllowed=

Díaz, L (2015). *Clima organizacional y desempeño docente de la Red N° 04-Ventanilla* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima- Perú.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de investigación científica*.
 México: McGraw – Hill.

Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de educación inicial* (Tesis de maestría) Venezuela Recuperado de:
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

Passailaigue, Estrada (2013). *La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional* (Tesis de Maestría). Universidad del Zulia, Venezuela.
 Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-21T16:01:24Z-4809

Rivero, J. et. al. (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

Senge, P. (1998). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (1^{era} ed.). México: Granica México.

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Específico 1 ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017?</p> <p>Específico 2 ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017?</p> <p>Específico 3 ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de inicial de la red nº 2 Puente Piedra- 2017?</p> <p>Específico 4 ¿Cómo se relaciona el</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Específico 1 Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017.</p> <p>Específico 2 Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017</p> <p>Específico 3 Determinar la relación que existe entre el</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el Aprendizaje Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Específica 1 Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión personal en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017.</p> <p>Específico 2 Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra-2017.</p> <p>Específico 3 Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la red nº 2</p>	Variable 1: Aprendizaje organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Pensamiento Sistémico	Desarrollo de destrezas y pensamiento integral , capacidad de escucha .	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Deficiente (89 – 99)
			Dominio Personal	Desarrollo del autoestima, capacidad de escucha, iniciativa y compromiso.	6,7,8,9,10,	Casi siempre (4)	Moderado (100 – 110)
			Modelos Mentales	Desarrollo de nuevos modelos mentales y nuevos paradigmas.	11,12,13,14,15	A veces (3)	Bueno (111 – 123)
			Construcción de una visión Compartida	Desarrollo de una visión emprendedora.	16,17,18,19,20,	Casi nunca (2)	
			Trabajo en equipo	Desarrollo de la comunicación, discusión de temas y proyectos, aprendizaje.	21,22,23,24,25	Nunca (1)	
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Personal	Desarrollo del conocimiento de uno mismo, capacidad de reflexión	1,2,3,4,5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Inicio (80 – 88) Proceso (89 – 98)
Pedagógica	Desarrollo de sus conocimientos pedagógicos, dominio de estrategias metodológicas y evaluación del	6,7,8,9,10,11,12	Casi nunca (2) Nunca (1)	Excelente (99 – 109)			

aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017?	aprendizaje organizacional y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra - 2017. Específico 4 Determinar la relación que existe entre aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017.	Puente Piedra- 2017. Específico 4 Existe relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión social en las instituciones educativas de la red nº 2 Puente Piedra- 2017.		aprendizaje.	
			Institucional	Participación en el desarrollo de proyectos, liderazgo, interacción familia y la institución.	13,14,15,16,17
			Social	Conocimiento de la realidad educativa, interacción con la comunidad.	18,19,20,21,22

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Básica

Diseño: No experimental Transeccional

Método: Hipotético deductivo

Alcance: Descriptivo correlacional

Población: 80docentes

Muestra: 80 docentes

Muestreo: no pertinente al ser una muestra censal

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (Tipiana 2017) Cuestionario N°1

Estimado docente

Reciba Ud. un cordial saludo y agradecimiento por su gentil colaboración para desarrollar la presente encuesta anónima que me brindará información para el desarrollo de la presente investigación, referente al Aprendizaje Organizacional. Instrucciones:

Marque con un aspa o una cruz sobre la respuesta que considere correspondiente, solo puede marcar una vez por ítems. Por favor no deje ningún ítem por responder para que exista mayor confiabilidad en los datos recabados.

Legenda: S: Siempre (5) C.S : Casi Siempre (4) A.V. : A Veces (3) C.N. : Casi Nunca (2) N. : Nunca (1)

	S	C.S.	A.V.	C.N.	N
Dimensión 1 :Pensamiento Sistémico					
1 Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.					
2 Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.					
3 Se pone de acuerdo con los integrantes d la institución.					
4 Aporta en su grupo de trabajo.					
5 Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero (a).					
. Dimensión 2 : Dominio Personal					
6 Se siente bien desarrollando su trabajo.					
7 Puede expresar con libertad sus opiniones.					
8 Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar la clase.					
9 Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.					
10 Realiza su trabajo en el tiempo previsto.					
Dimensión 3 : Modelos Mentales					
11 Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.					
12 Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora e la institución.					
13 Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.					
14 Devela paradigmas negativos relativos a su institución.					
15 Conoce los nuevos paradigmas educativos.					
Dimensión 4 : Construcción de una misión compartida					
16 Conoce la visión d su institución.					
17 Comparte la visión de su institución.					
18 Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.					
19 Comunica los aspectos que favorecen el desarrollo de la institución.					
20 Se identifica con su institución.					
Dimensión 5 : Trabajo en equipo					
21 Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.					
22 Comunica los aspectos que le parecen relevantes.					
23 Participa en debates de manera alturada.					
24 Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.					
25 Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE (Tipiana 2017) Cuestionario N°2

Estimado docente


Reciba Ud. un cordial saludo y agradecimiento por su gentil colaboración para desarrollar la presente encuesta anónima que me brindará información para el desarrollo de la presente investigación, referente al Aprendizaje Organizacional. Instrucciones:

Marque con un aspa o una cruz sobre la respuesta que considere correspondiente, solo puede marcar una vez por ítems. Por favor no deje ningún ítem por responder para que exista mayor confiabilidad en los datos recabados.

Leyenda: S: Siempre (5) C.S : Casi Siempre (4) A.V. : A Veces (3) C.N. : Casi Nunca (2) N. : Nunca (1)

	S	C.S.	A.V.	C.N.	N
Dimensión 1 :Personal					
1					
2					
3					
4					
5					
. Dimensión 2 : Pedagógica					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
Dimensión 3 : Institucional					
13					
14					
15					
16					
17					
Dimensión 4 : Social					
18					
19					
20					
21					
22					

Anexo 4. Certificado de validez


UCV
UNIVERSIDAD
CARRAS VALLER
 ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Personal								
01	Conoce sus fortalezas.	/		/		/		
02	Es consciente de sus debilidades.	/		/		/		
03	Medita al final de la clase sobre lo trabajado.	/		/		/		
04	Se comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
05	Respeto las normas de la institución.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Pedagógica								
06	Entrega a tiempo los documentos requeridos.	/		/		/		
07	Realiza sus sesiones de manera pertinente.	/		/		/		
08	Diseña programaciones con currículo actualizado.	/		/		/		
09	Diseña programaciones de corto, mediano y largo plazo de acuerdo al contexto real.	/		/		/		
10	Diseña estrategias de acuerdo a los procesos de aprendizaje desarrollados en clase.	/		/		/		
11	Tiene en cuenta la autoevaluación en sus estudiantes.	/		/		/		
12	Observa al estudiante en relación a su comportamiento de manera integral.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Institucional								
13	Promueve la implementación de proyectos innovadores de su institución.	/		/		/		
14	Participa en todo el proceso del proyecto.	/		/		/		
15	Realiza críticas constructivas en mejora de la institución.	/		/		/		

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pensamiento Sistémico								
01	Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.	/		/		/		
02	Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.	/		/		/		
03	Se pone de acuerdo con los integrantes de su institución	/		/		/		
04	Aporta ideas en su grupo de trabajo	/		/		/		
05	Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero(a).	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Dominio personal								
06	Se siente bien desarrollando su trabajo.	/		/		/		
07	Puede expresar con libertad sus opiniones.	/		/		/		
08	Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar cada clase	/		/		/		
09	Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.	/		/		/		
10	Realiza su trabajo en el tiempo previsto.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Modelos mentales								
11	Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.	/		/		/		
12	Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora de la institución.	/		/		/		
13	Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.	/		/		/		
14	Devela paradigmas negativos relativos a su institución.	/		/		/		
15	Conoce los nuevos paradigmas educativos.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4 Construcción de una misión compartida								

16	Conoce la visión de su institución.	/		/		/	
17	Comparte la visión de su institución.	/		/		/	
18	Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.	/		/		/	
19	Forma parte de algún grupo de trabajo en la institución.	/		/		/	
20	Se identifica con su institución.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
21	Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.	/		/		/	
22	Comunica los aspectos que le parecen relevantes.	/		/		/	
23	Participa en debates de manera aturada.	/		/		/	
24	Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.	/		/		/	
25	Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DIESTRA SALINAS FORTUNATO DNI: 06213515

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

21 de 11 del 2017


Dr. Fortunato Diestra Salinas
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Pensamiento Sistémico							
01	Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.	/		/		/		
02	Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.	/		/		/		
03	Se pone de acuerdo con los integrantes de su institución	/		/		/		
04	Aporta ideas en su grupo de trabajo	/		/		/		
05	Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero(a).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Dominio personal	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Se siente bien desarrollando su trabajo.	/		/		/		
07	Puede expresar con libertad sus opiniones.	/		/		/		
08	Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar cada clase	/		/		/		
09	Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.	/		/		/		
10	Realiza su trabajo en el tiempo previsto.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Modelos mentales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.	/		/		/		
12	Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora de la institución.	/		/		/		
13	Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.	/		/		/		
14	Devela paradigmas negativos relativos a su institución.	/		/		/		
15	Conoce los nuevos paradigmas educativos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 Construcción de una misión compartida	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Conoce la visión de su institución.	/		/		/	
17	Comparte la visión de su institución.	/		/		/	
18	Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.	/		/		/	
19	Forma parte de algún grupo de trabajo en la institución.	/		/		/	
20	Se identifica con su institución.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
21	Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.	/		/		/	
22	Comunica los aspectos que le parecen relevantes.	/		/		/	
23	Participa en debates de manera alturada.	/		/		/	
24	Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.	/		/		/	
25	Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

20 de 11 del 2017


Mg Virginia A. Cerafin Urbano
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Personal								
01	Conoce sus fortalezas.	/		/		/		
02	Es consciente de sus debilidades.	/		/		/		
03	Medita al final de la clase sobre lo trabajado.	/		/		/		
04	Se comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
05	Respeto las normas de la institución.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Pedagógica								
06	Entrega a tiempo los documentos requeridos.	/		/		/		
07	Realiza sus sesiones de manera pertinente.	/		/		/		
08	Diseña programaciones con currículo actualizado.	/		/		/		
09	Diseña programaciones de corto, mediano y largo plazo de acuerdo al contexto real.	/		/		/		
10	Diseña estrategias de acuerdo a los procesos de aprendizaje desarrollados en clase.	/		/		/		
11	Tiene en cuenta la autoevaluación en sus estudiantes.	/		/		/		
12	Observa al estudiante en relación a su comportamiento de manera integral.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Institucional								
13	Promueve la implementación de proyectos innovadores de su institución.	/		/		/		
14	Participa en todo el proceso del proyecto.	/		/		/		
15	Realiza críticas constructivas en mejora de la institución.	/		/		/		

16	Ayuda a desarrollar la capacidad de liderazgo de sus colegas.	/	/	/		
17	- Realiza reuniones y actividades programadas con los padres de familia para informar sobre el trabajo pedagógico.	/	/	/		
Dimensión 4 Social						
18	Conoce la realidad cultural y socio- económica de la comunidad.	/	/	/		
19	-Incorpora en el currículo los sucesos más significativos de la comunidad.	/	/	/		
20	Realiza actividades con la participación de padres y estudiantes en beneficio de la comunidad.	/	/	/		
21	Realiza campañas de sensibilización en la comunidad.	/	/	/		
22	Identifica a las instituciones aledañas a la institución.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

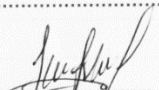
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Canafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación Educativa ...20..de..11...del 2017

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

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

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


 Mg. Virginia A. Canafin Urbano
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pensamiento Sistémico								
01	Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.	✓		✓		✓		
02	Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.	✓		✓		✓		
03	Se pone de acuerdo con los integrantes de su institución	✓		✓		✓		
04	Aporta ideas en su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
05	Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero(a).	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Dominio personal								
06	Se siente bien desarrollando su trabajo.	✓		✓		✓		
07	Puede expresar con libertad sus opiniones.	✓		✓		✓		
08	Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar cada clase	✓		✓		✓		
09	Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
10	Realiza su trabajo en el tiempo previsto.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Modelos mentales								
11	Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.	✓		✓		✓		
12	Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora de la institución.	✓		✓		✓		
13	Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.	✓		✓		✓		
14	Devela paradigmas negativos relativos a su institución.	✓		✓		✓		
15	Conoce los nuevos paradigmas educativos.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4 Construcción de una misión compartida								

16	Conoce la visión de su institución.	/		/		/	
17	Comparte la visión de su institución.	/		/		/	
18	Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.	/		/		/	
19	Forma parte de algún grupo de trabajo en la institución.	/		/		/	
20	Se identifica con su institución.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
21	Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.	/		/		/	
22	Comunica los aspectos que le parecen relevantes.	/		/		/	
23	Participa en debates de manera alturada.	/		/		/	
24	Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.	/		/		/	
25	Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.	/		/		/	

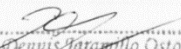
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754312

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

.....19...de...del 20...19


 Mateo Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Personal							
01	Conoce sus fortalezas.	/		/		/		
02	Es consciente de sus debilidades.	/		/		/		
03	Medita al final de la clase sobre lo trabajado.	/		/		/		
04	Se comunica asertivamente con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
05	Respeto las normas de la institución.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2 Pedagógica							
06	Entrega a tiempo los documentos requeridos.	/		/		/		
07	Realiza sus sesiones de manera pertinente.	/		/		/		
08	Diseña programaciones con currículo actualizado.	/		/		/		
09	Diseña programaciones de corto, mediano y largo plazo de acuerdo al contexto real.	/		/		/		
10	Diseña estrategias de acuerdo a los procesos de aprendizaje desarrollados en clase.	/		/		/		
11	Tiene en cuenta la autoevaluación en sus estudiantes.	/		/		/		
12	Observa al estudiante en relación a su comportamiento de manera integral.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 Institucional							
13	Promueve la implementación de proyectos innovadores de su institución.	/		/		/		
14	Participa en todo el proceso del proyecto.	/		/		/		
15	Realiza críticas constructivas en mejora de la institución.	/		/		/		

16	Ayuda a desarrollar la capacidad de liderazgo de sus colegas.	/		/		/	
17	- Realiza reuniones y actividades programadas con los padres de familia para informar sobre el trabajo pedagógico.	/		/		/	
Dimensión 4 Social						/	
18	Conoce la realidad cultural y socio-económica de la comunidad.	/		/		/	
19	-Incorpora en el currículo los sucesos más significativos de la comunidad.	/		/		/	
20	Realiza actividades con la participación de padres y estudiantes en beneficio de la comunidad.	/		/		/	
21	Realiza campañas de sensibilización en la comunidad.	/		/		/	
22	Identifica a las instituciones aledañas a la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DIESTRA SALINAS FORTUNATO DNI: 06813515

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
dedel 20..17

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


Dr. Fortunato Diestra Salinas
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pensamiento Sistémico								
01	Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.	/		/		/		
02	Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.	/		/		/		
03	Se pone de acuerdo con los integrantes de su institución	/		/		/		
04	Aporta ideas en su grupo de trabajo	/		/		/		
05	Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero(a).	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Dominio personal								
06	Se siente bien desarrollando su trabajo.	/		/		/		
07	Puede expresar con libertad sus opiniones.	/		/		/		
08	Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar cada clase	/		/		/		
09	Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.	/		/		/		
10	Realiza su trabajo en el tiempo previsto.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Modelos mentales								
11	Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.	/		/		/		
12	Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora de la institución.	/		/		/		
13	Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.	/		/		/		
14	Devela paradigmas negativos relativos a su institución.	/		/		/		
15	Conoce los nuevos paradigmas educativos.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4 Construcción de una misión compartida								

16	Conoce la visión de su institución.	/		/		/	
17	Comparte la visión de su institución.	/		/		/	
18	Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.	/		/		/	
19	Forma parte de algún grupo de trabajo en la institución.	/		/		/	
20	Se identifica con su institución.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
21	Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.	/		/		/	
22	Comunica los aspectos que le parecen relevantes.	/		/		/	
23	Participa en debates de manera aturada.	/		/		/	
24	Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.	/		/		/	
25	Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DIESTRA SALINAS FORTUNATO DNI: 06213515

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

21 de 11 del 2017


Dr. Fortunato Diestra Salinas
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Pensamiento Sistémico							
01	Escucha atentamente las opiniones de sus colegas referidas al ámbito laboral.	/		/		/		
02	Desarrolla habilidades personales en mejora de la institución.	/		/		/		
03	Se pone de acuerdo con los integrantes de su institución	/		/		/		
04	Aporta ideas en su grupo de trabajo	/		/		/		
05	Escucha con atención un nuevo conocimiento emitido por un compañero(a).	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2 Dominio personal							
06	Se siente bien desarrollando su trabajo.	/		/		/		
07	Puede expresar con libertad sus opiniones.	/		/		/		
08	Reflexiona sobre lo que puede mejorar al terminar cada clase	/		/		/		
09	Alienta a sus compañeros (as) de trabajo cuando lo necesitan.	/		/		/		
10	Realiza su trabajo en el tiempo previsto.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 Modelos mentales							
11	Hace saber su conocimiento acerca de un determinado tema.	/		/		/		
12	Participa en la difusión de los nuevos modelos mentales en mejora de la institución.	/		/		/		
13	Motiva a sus compañeros (as) para que expresen su modelo mental educativo.	/		/		/		
14	Devela paradigmas negativos relativos a su institución.	/		/		/		
15	Conoce los nuevos paradigmas educativos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 Construcción de una misión compartida	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Conoce la visión de su institución.	/		/		/	
17	Comparte la visión de su institución.	/		/		/	
18	Participa en actividades que favorecen el desarrollo de la institución.	/		/		/	
19	Forma parte de algún grupo de trabajo en la institución.	/		/		/	
20	Se identifica con su institución.	/		/		/	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 5 Trabajo en equipo							
21	Forma parte de la mesa de diálogo de la institución.	/		/		/	
22	Comunica los aspectos que le parecen relevantes.	/		/		/	
23	Participa en debates de manera alturada.	/		/		/	
24	Comparte con los miembros de su institución sus nuevos aprendizajes.	/		/		/	
25	Permite que se le realice observaciones en mejora de su trabajo.	/		/		/	

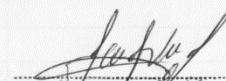
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Ceraján Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación Educativa

20 de 11 del 2017


Mg. Virginia A. Ceraján Urbano
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Permiso de la institución

Lima 30 de Noviembre del 2017

CONSTANCIA DE APLICACION DE INSTRUMENTO A INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA N° 02 DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA

Por medio del presente documento se hace constar que la Srta. Rosa Isabel Tipiano Roman ha aplicado el instrumento de medición de su tesis titulada: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 02 PUENTE PIEDRA lo cual nos ha permitido conocer el nivel de aprendizaje organizacional que tenemos los docentes en miras de alcanzar logros de aprendizaje exitosos.



Anexo 6. Base de datos

Aprendizaje organizacional																															
	Pensamiento sistémico					Dominio personal					Modelos mentales					Construcción de una misión comp.					Trabajo en equipo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25						
1	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	104
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	110
3	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22	116
4	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	118
5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	115
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	119
7	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	115
8	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	122
9	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22	114
10	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	121
11	4	3	5	5	4	21	5	3	4	3	4	19	3	3	3	3	4	16	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	100
12	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	3	5	5	3	5	21	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	116
13	5	3	5	4	4	21	5	5	5	4	5	24	3	3	5	5	5	21	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	114
14	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	119
15	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	118
16	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	114
17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	115
18	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	122
19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	115

20	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	115
21	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	114
22	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	22	113
23	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	20	117
24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	23	113
25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	119
26	4	3	4	5	5	21	5	5	5	5	4	24	3	4	5	5	5	22	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23	112
27	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	113
28	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	4	3	5	5	21	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	115
29	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	118
30	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	22	5	4	4	4	5	22	3	5	5	5	5	23	115
31	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	117
32	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	24	117
33	5	4	4	4	4	21	5	3	4	4	5	21	3	5	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	23	109
34	4	5	4	4	5	22	5	3	4	5	5	22	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	114
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21	117
36	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	121
37	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23	115
38	4	5	5	5	5	24	5	3	5	5	5	23	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	114
39	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	116
40	5	3	4	4	5	21	3	5	5	5	5	23	4	3	5	5	5	22	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	114
41	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17	4	3	3	5	3	18	5	5	4	5	5	24	5	4	3	3	3	18	96
42	5	3	4	4	5	21	5	4	4	5	5	23	4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	105

43	5	3	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	101
44	5	3	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	3	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21	98
45	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	5	20	5	3	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23	5	5	3	3	3	19	102
46	5	3	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	106
47	4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20	3	3	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	15	97	
48	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	5	20	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	3	16	101
49	5	3	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	4	18	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	15	94	
50	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	20	103	
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	25	123	
52	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	118	
53	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	24	116	
54	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	119
55	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	25	118	
56	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	4	23	118
57	4	4	4	4	4	20	5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	20	110	
58	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	3	3	5	19	107
59	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	3	5	4	5	22	3	5	5	4	4	21	114
60	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	5	3	4	5	5	22	5	5	4	5	24	111	
61	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	117
62	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	25	118	
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	24	119	
64	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	117
65	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	25	117	

66	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	25	121
67	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	23	118
68	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	22	117
69	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	25	120
70	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	23	114
71	4	3	5	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	3	4	5	5	21	5	4	5	5	24	115
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	24	123
73	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	25	117
74	4	3	5	5	4	21	5	3	4	3	4	19	3	3	3	3	4	16	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	20	100
75	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	118
76	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	2	4	4	4	18	3	3	3	3	15	89
77	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	25	113
78	4	3	5	5	4	21	5	3	4	3	4	19	3	3	3	3	4	16	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	20	100
79	5	3	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	23	5	3	5	5	5	23	4	4	5	5	22	112
80	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	2	4	4	4	18	3	3	3	3	15	89

Desempeño docente																											
Personal					Pedagógica								Institucional					Social									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22					
1	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	5	32	5	4	4	3	4	20	4	4	5	5	5	23	95
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	104
3	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	102
4	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	103
5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	5	4	33	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	97
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	106
7	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	103
8	5	5	5	3	5	23	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	103
9	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	104
10	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	105
11	4	3	5	5	4	21	5	5	5	5	4	5	5	34	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	96
12	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	4	33	3	5	5	3	5	21	5	5	5	5	5	25	102
13	5	3	5	4	4	21	4	4	5	5	5	5	5	33	3	3	5	5	5	21	4	4	5	5	4	22	97
14	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	106
15	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	103
16	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	107
17	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	104

19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	107
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	3	4	21	4	4	5	5	5	23	102
21	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	103
22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	104
23	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	5	5	32	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	100
24	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	101
25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	104
26	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	4	5	32	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	105
27	4	3	4	5	5	21	4	4	5	5	5	5	5	33	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	101
28	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	102
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	5	5	21	4	4	5	5	5	23	104
30	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	4	4	30	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	98
31	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	5	5	33	3	5	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	104
32	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	89
33	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	104
34	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	84
35	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	5	5	5	34	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	103
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	109
37	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	3	15	91
38	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	103
39	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	5	5	33	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	104
39	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	5	4	31	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	99

40	5	3	4	4	5	21	4	5	5	5	4	5	4	32	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	99
41	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	5	3	18	3	3	3	3	3	15	80
42	5	3	4	4	5	21	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	4	5	4	20	5	5	5	5	5	25	100
43	5	3	4	4	4	20	5	5	4	5	4	5	4	32	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	96
44	5	3	4	4	4	20	5	5	5	4	5	5	5	34	5	3	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	99
45	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	4	5	4	21	3	3	3	3	3	15	83
46	5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	105
47	4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	4	5	4	19	3	3	3	3	3	15	83
48	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	5	34	4	3	3	5	5	20	5	5	5	5	5	25	103
49	5	3	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	3	5	4	18	5	4	4	4	5	22	94
50	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	98
51	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	108
52	4	5	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	82
53	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	3	15	89
54	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	106
55	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	105
56	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	2	17	94
57	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	105
58	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	5	23	98
59	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	91
60	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	5	5	5	22	3	3	3	3	3	15	86

61	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	94
62	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	5	24	4	3	3	3	3	16	92
63	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	24	4	3	3	3	3	16	93
64	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	5	5	23	3	3	3	3	3	15	92
65	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	92
66	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	92
67	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	107
68	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	99
69	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	109
70	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	103
71	4	3	5	5	4	21	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	105
72	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	107
73	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	106
74	4	3	5	5	4	21	5	5	5	5	5	5	4	34	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	96
75	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	3	15	89
76	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	80
77	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	87
78	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	80
79	5	3	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	23	3	3	3	3	3	15	88
80	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	81

