



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comportamiento organizacional y desempeño docente en
tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Celis Sarmiento Lima

ASESORA:

Mgtr. Maritza Guzman Meza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2017

Dr. Jhon Morillo Flores
Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga
Secretaria

Mgtr. Maritza Guzmán Meza
Vocal

Dedicatoria

A mi familia y a las personas que me apoyaron en forma incondicional para lograr con éxito la culminación de la presente investigación.

Agradecimiento

A los docentes de las diferentes instituciones educativas, por la disposición, apertura y colaboración con la realización del proceso.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su orientación y apoyo durante el proceso de investigación.

A la Mgtr. Maritza Guzmán Meza, por su paciencia, acompañamiento y asesoría en el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Celis Sarmiento Lima, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40438691 con la tesis titulada “Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015”, declaro bajo juramento, que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Villa el Salvador, diciembre de 2015

Celis Sarmiento Lima

DNI 40438691

Presentación

A los miembros de jurado:

Presento a vuestra consideración la tesis titulada: Comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015.

En tal sentido, espero que la presente investigación cumpla con todos los requisitos necesarios establecidos por los miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, para optar al Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Administración de la Educación.

El presente trabajo ha sido estructurado en siete capítulos: en el primero se plantea y describen antecedentes y fundamentación teórica en relación de las variables percepción del talento humano y desempeño docente, así como la formulación del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica y diseño correlacional y los resultados obtenidos, en el tercer capítulo, los resultados a los que arriba la investigación; luego la discusión de los resultados obtenidos; seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Índice

	Página
Caratula	i
Pagina del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, tecnológica y humanística	18
1.2.1 Comportamiento organizacional	18
1.2.2 Desempeño docente	26
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.4.1 Problema general	36
1.5.2 Problemas específicos	36
1.5 Hipótesis	36
1.5.1 Hipótesis general	36
1.5.2 Hipótesis específicas	37
1.6 Objetivos	37
1.6.1 Objetivo general	37
1.6.2 Objetivos específicos	37
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	40

2.1.1	Definición conceptual	40
2.2	Operacionalización de variables	40
2.3	Metodología	41
2.4	Tipo de estudio	42
2.5	Diseño	42
2.6	Población, muestra y muestreo	43
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8	Método de análisis de datos	47
2.9	Aspectos éticos	49
III.	RESULTADOS	
3.1	Presentación de resultados	51
3.2	Prueba de hipótesis	56
IV.	DISCUSIÓN	62
V.	CONCLUSIONES	65
VI.	RECOMENDACIONES	67
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	73
Anexo 3	Matriz de operacionalización	75
Anexo 4	Instrumentos	76
Anexo 5	Confiabilidad	80
Anexo 6	Juicio de expertos	82
Anexo 7	Base de datos	92

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable comportamiento organizacional</i>	41
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i>	41
Tabla 3 <i>Distribución de la población de docentes</i>	44
Tabla 4 <i>Juicio de expertos</i>	46
Tabla 5 <i>Confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	47
Tabla 6 <i>Grado de correlación de Spearman</i>	49
Tabla 7 <i>Tabla de contingencia – Hipótesis general</i>	51
Tabla 8 <i>Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1</i>	52
Tabla 9 <i>Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2</i>	53
Tabla 10 <i>Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3</i>	54
Tabla 11 <i>Tabla de contingencia – Hipótesis específica 4</i>	55
Tabla 12 <i>Relación entre el comportanienbto organizacional y el desempeño docente</i>	56
Tabla 13 <i>Relación entre el comportanienbto organizacional y la preparación para el aprendizaje</i>	57
Tabla 14 <i>Relación entre el comportanienbto organizacional y la enseñanza para el aprendizaje</i>	58
Tabla 15 <i>Relación entre el comportanienbto organizacional y la gestión y la comunidad</i>	59
Tabla 16 <i>Relación entre el comportanienbto organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	60

Lista de figuras

	Página
<i>Figura 1</i> Relación entre el comportanienbto organizacional y el desempeño docente	51
<i>Figura 2</i> Relación entre el comportanienbto organizacional y la preparación para el aprendizaje	52
<i>Figura 3</i> Relación entre el comportanienbto organizacional y la enseñanza para el aprendizaje	53
<i>Figura 4</i> Relación entre el comportanienbto organizacional y la gestión y la comunidad	54
<i>Figura 5</i> Relación entre el comportanienbto organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	55

Resumen

La presente investigación titulada: “Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el método hipotético-deductivo, de tipo básica y diseño no experimental, de corte transversal o transeccional. La población y muestra muestra fue conformada por 133 docentes. Como técnicas para el recojo de infopración se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach; y para la contarstación d ela hipótesis se utilizó el estadístico rho de Spearman.

Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,654$, y un nivel de significancia igual a 0,036.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, desempeño docente.

Abstract

The present qualified investigation: "Behavior organizacional and educational performance in three educational institutions of Villa the Salvador, 2015 ", it had as general aim determine the relation between the behavior organizacional and the educational performance.

The realized investigation was of quantitative approach, the hypothetical - deductive method, of type basic and not experimental design, of transverse court or transeccional. The population and sample shows it was shaped by 133 teachers. Since technologies for I gather of infoprmación the survey was used and his instrument a questionnaire to measure the behavior organizacional and educational performance, which were validated by means of the experts' judgment.

For the reliability there was applied a pilot test, which results were submitted to Cronbach's Alfa; and for the contrarstación d ela hypothesis the statistician was in use rho of Spearman. After the processing of the information and the contrastación of the hypotheses, it came near to the following conclusion: Yes significant relation exists between the behavior organizacional and the educational performance in three Educational Institutions of Villa the Salvador, 2015; there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman $\rho = ,654$, and a level of significancia iaqual to 0,036.

Key words: Behavior organizacional, educational performance.

I. Introducción

El presente trabajo ha sido estructurado en siete capítulos: en el primero se plantea y describen antecedentes y fundamentación teórica en relación de las variables percepción del talento humano y desempeño docente, así como la formulación del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica y diseño correlacional y los resultados obtenidos, en el tercer capítulo, los resultados a los que arriba la investigación; luego la discusión de los resultados obtenidos; seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Actualmente, el concepto de organización ha cambiado, en donde las áreas de una organización no pueden ser vistas de manera aislada sino como partes de un todo; por ello, se puede decir que la organización es un sistema de relaciones entre personas por medio de las cuales, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas y objetivos comunes.

Al respecto, Robbins (2004), considera que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y la forma en el que ese comportamiento afecta en el desempeño de la misma, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

A nivel de las organizaciones educativas estos efectos invaden la atmósfera del medio laboral, desde el punto de vista de los trabajadores, quienes evaluando su entorno manifiestan las percepciones desarrolladas en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales.

En este sentido, el proyecto principal de educación para América Latina y el Caribe (PROMEDLAC, 1980-2000) contribuyó a un significativo esfuerzo regional para introducir reformas que mejoraran la calidad. A ello se sumaron varios esfuerzos desplegados por los Ministerios de Educación de cada región, Jomtien (2000) y Dakar (2001) acordaron una vez más el derecho de implementar políticas educativas que hagan efectivo el desarrollo humano de la región en el Siglo XXI.

A pesar de los enormes esfuerzos desarrollados en los últimos 20 años por organismos internacionales como la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el marco del proyecto principal de educación y la difusión de programas de reformas educativas y de mejora de la calidad educativa en la región, las informaciones más recientes muestran que existen un conjunto importante de aspectos pendientes o carencias que afectan a la educación.

Desde esta perspectiva, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREIAC 2001-2005) asume como aspecto pendiente que las reformas educativas han tendido a considerar al docente como un ejecutor de políticas que usualmente son definidas sin su opinión o conocimiento evidente, también ha limitado la posibilidad de que las políticas educacionales se conviertan en prácticas efectivamente desarrolladas en las escuelas y en el aula.

En las Instituciones Educativas de Villa el Salvador, se observa que los agentes educativos muestran desinterés en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas, esto se evidencia en la escasa participación de cada uno de ellos en las diferentes actividades programadas por el Director, APAFA o CONEI en beneficio del desarrollo institucional. También se observó que al haber ciertos inconvenientes con la organización (agentes educativos), el desempeño de los docentes es ineficiente, ya que se resisten a participar en la elaboración de los documentos normativos como PEI, MOF, entre otros, asimismo, en la diversas comisiones para el buen desarrollo institucional; se limitan solamente al trabajo en aula, evitando el compromiso de participar en actividades de la comunidad; también se observa que se resisten a ser supervisadas y monitoreadas.

De la misma manera, se observó que los docentes son individualistas en el desempeño de sus funciones, el nivel de coordinación es deficiente, no existe identidad con la Institución Educativa, asimismo, la estructura organizacional no está bien definida por carecer de algunos documentos normativos como el MOF, Plan Anual y PEI.

Al observar y analizar la problemática mencionada, este trabajo de investigación tiene el propósito de determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente, para poder ayudar a comprender la importancia de la buena interacción de los agentes educativos. La presente tesis se encarga de estudiar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y desempeño docente, ante ello, se hallaron investigaciones internacionales que se relacionan con el presente estudio:

1.1 Antecedentes

Luego de la revisión de la literatura se hallaron investigaciones que se relacionan con el presente estudio.

Salazar, Mendoza, y Jasso (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada: Diseño organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas en la Universidad Autónoma de Hidalgo, México; de tipo básica y diseño correlacional, transversal, y utilizaron como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios que aplicaron a 88 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados estadísticos de este análisis evidencian que el tipo de diseño organizacional de las instituciones educativas de Hidalgo se caracteriza por ser predominantemente tradicional y conducen a un deficiente desempeño de los docentes. El 71% de las organizaciones con diseño innovador desarrolla plan estratégico, a diferencia de las empresas con diseño tradicional en las cuales únicamente el 40% lo realizan de manera parcial.

Díaz (2012) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior en la Universidad Autónoma de Querétaro de México, de tipo correlacional causal y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiendo utilizado cuestionarios para ambas variables, que se aplicó a una muestra de 254 docentes, y llegó a la siguiente conclusión: La responsabilidad individual influye positivamente en el desempeño de los docentes. La responsabilidad grupal influyó de manera positiva en el desempeño de los docentes. La actitud positiva de para el trabajo reflejada en la

creatividad, en la solución de problemas, la colaboración, el compromiso y trato con la gente influye en el desempeño de los docentes.

Torriente (2010) realizó la tesis para optar el grado de magíster titulada: La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional en la Universidad Austral de Chile; de tipo básico y diseño correlacional causal, habiéndose utilizado un cuestionario dirigido a los docentes; legando a la siguientes conclusiones: La evaluación de manera vertical y permanente no contribuye al comportamiento organizacional, generando que los docentes pierdan interés y no desarrollen su identidad institucional.

Asimismo, se encontraron investigaciones a nivel nacional, como:

Cárdenas (2011) realizó la tesis para optar el grado de magíster titulada: Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo, en la Universidad Nacional del Centro, de tipo básica y diseño no experimental, correlacional, transversal, de método hipotético deductivo, habiendo utilizado un cuestionario y una ficha de desempeño docente con una muestra no probabilística comprendida por 34 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el coaching y el desempeño docente en la Provincia de Huancayo: Existe una relación significativa entre el coaching y las relaciones interpersonales entre los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la responsabilidad en el desempeño de funciones de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la emocionalidad de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y los resultados de la labor educativa de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y las capacidades pedagógicas de los docentes.

Pérez (2011) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Dean Valdivia en el año 2011, en la Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle"-La Cantuta, Chosica, Perú, de tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 88 docentes, a

quienes se les aplicó cuestionarios, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos según el coeficiente de regresión indica que por una unidad que aumentemos en el clima organizacional habrá un mejoramiento de un 29% en el desempeño docente que así mismo prueba F y T ratifican el resultado la correlación de Pearson. El clima organizacional, favorece significativamente el desarrollo de las capacidades pedagógicas de los docentes, donde se realizan actividades de coordinación, planificación sobre el desarrollo de actividades de aprendizaje.

Munive (2010) realizó la tesis para optar el grado de magíster titulada: Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigación básica, no experimental correlacional, y aplicó cuestionario tipo Likert a una muestra de 54 docentes, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,765 llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Comportamiento organizacional

Según Robbins (2004), “es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 9).

Davis y Newstrom (1999), señalan que el comportamiento organizacional, es el estudio y la aplicación de habilidades y capacidades que las personas al actuar dentro de las organizaciones. Es pues, una herramienta humana para beneficio de las personas que es aplicada a la conducta de las personas en toda organización.

De la misma manera, Gibson (2002), manifiesta que el comportamiento organizacional investiga la influencia que las personas, grupos y estructura ejercen

sobre la conducta en las organizaciones, a fin de aplicar dichos conocimientos para su desarrollo.

El comportamiento organizacional, está sujeto a lo que hacen las personas en una organización y de cómo ese comportamiento favorece el funcionamiento de la organización, cuyos elementos son: el comportamiento individual, grupal y la estructura organizacional.

Estructura y diseño organizacional

Robbins (2004), describe las diferentes estructuras que tienen las organizaciones y como se relacionan con las actitudes y el comportamiento de los integrantes de la organización. La estructura de la organización define la forma de las tareas en los de trabajo, donde: dividen, agrupan y coordinan:

La especialización del trabajo es el grado en el que las tareas en la organización se subdividen en puestos separados.

La departamentalización es la base con la que se agrupan los trabajos.

La cadena de mando es una línea continua de autoridad que se extiende desde la cima hasta la última posición y define quien informa a quien.

El tramo de control se refiere al número de subordinados que un gerente puede dirigir eficaz y eficientemente.

La centralización y descentralización; la primera se refiere al grado en que la toma de decisiones se concentra en un solo punto de la organización y la segunda es donde la toma de decisiones se delega a los empleados de bajo nivel.

La formalización es el grado en que los puestos dentro de una organización se hallan estandarizados

Asimismo, Robbins (2004), señala que los diseños organizacionales más comunes en uso son:

El de estructura simple, no es elaborada, se caracteriza por un bajo grado de departamentalizaciones, amplios tramos de control, la autoridad se

centraliza en una sola persona y poca formalización, es decir, es una organización plana ya que solo tiene dos o tres niveles verticales.

El de burocracia, que se caracteriza por operaciones rutinarias logradas a través de la especialización, reglas y reglamentos formalizados, tareas que se agrupan en departamentos funcionales, autoridad centralizada, tramos de control estrecho y toma de decisiones que sigue la cadena de mando.

El de estructura matriarcal; esta estructura crea líneas duales de autoridad, esencialmente combina dos formas de departamentalización: funcional y de producto; aprovecha los puntos fuertes de cada uno (pp. 44-45).

Modelos de comportamiento organizacional

Robbins (2004), menciona que “las organizaciones difieren entre si en la calidad de los sistemas que desarrollan y mantienen, y en los resultados que alcanzan” (p. 34). La diversidad de resultados es consecuencia de modelos de diferente comportamiento organizacional; que constituyen el sistema de certeza que prima en los directivos de una organización y que, por lo tanto, afecta a sus intereses. Por ello, es importante que los administradores adviertan la naturaleza, significación y efectividad de los modelos que siguen, así como de los que son adoptados por sus subordinados.

Robbins (2004), propone cuatro modelos de comportamiento organizacional: Modelo autocrático. Para Robbins (1999), el modelo autocrático tiene sus raíces en la historia y ciertamente fue el modelo prevaeciente en la revolución industrial. El modelo autocrático depende del poder, ya que el que ocupa el mando debe poseer poder suficiente para ordenar. En el modelo autocrático, los empleados están orientados a la obediencia al jefe, no al respeto por él. Esto influyen la dependencia de su jefe; quién paga mínimos salarios, porque los empleados también tienen un desemp mínimo.

El modelo autocrático, representa un vía útil para un cumplimiento efectivo del trabajo. Fue un método aceptado en la determinación del comportamiento de los administradores cuando están solos y su utilidad está en ciertas condiciones.

Modelo de custodia. Robbins (2004), señala que “el enfoque de custodia da como resultado la dependencia de los empleados respecto de la organización” (p. 65). Es decir, a una menor dependencia personal del jefe, genera una dependencia organizacional. Los trabajadores de entornos de custodia, están siempre preocupados por sus retribuciones y prestaciones económicas. Actúan de acuerdo al trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos y se mantienen leales a sus empresas.

Modelo de apoyo. El modelo de apoyo del comportamiento organizacional se originó en las relaciones de apoyo formulado por Likert (1989), que señala que el liderazgo y otros procesos de las organizaciones, garantizan la máxima probabilidad de que, de acuerdo a los antecedentes, valores y expectativas, cada miembro concibe importante la experiencia que recibe de los demás y de cada una de sus interacciones y relaciones con la organización.

El modelo de apoyo depende del liderazgo en lugar del poder y el dinero. El liderazgo da dirección a la empresa, ofreciendo un ambiente de ayuda a los empleados para crecer y cumplir a favor a la organización, demostrando capacidad. El modelo de apoyo es eficaz tanto para empleados como administradores, y goza ya su aceptación, entre numerosos administrativos y estudiantes. El modelo de apoyo del comportamiento organizacional es eficaz en instrucciones con gran capital económico y financiero, responde al impulso de los empleados hacia una amplia variedad de necesidades emergentes.

Modelo colegial. Para Robbins (2004), el modelo colegial “es una útil prolongación del modelo de apoyo” (p. 54). El término colegial alude a un grupo de personas con un propósito en común. Este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entorno de trabajos similares.

El modelo colegial depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados. La respuesta de los empleados a

esta situación es la responsabilidad. Los resultados psicológicos del modelo colegial en los empleados es autodisciplina.

Robbins (2004), señala que en un entorno de este tipo de modelo es común que los empleados obtengan cierto grado de satisfacción, la sensación de realizar contribuciones valiosas y una profunda sensación de autorrealización. Esta conduce de cualquier modo a un entusiasmo moderado por el desempeño.

Dimensiones del comportamiento organizacional.

De acuerdo a los planteamientos de Robbins (2004), el comportamiento organizacional, presenta las siguientes dimensiones:

Conducta individual.

Para Robbins (2004), el desempeño individual es la base del rendimiento organizacional. Por lo tanto, el comprender el comportamiento individual es decisivo para una administración eficiente.

La psicología y la psicología social realizan un aporte con el conocimiento de las relaciones, como: las actitudes, percepciones, personalidad, valores y el desempeño de las personas. Los gerentes están en la necesidad de tener en cuenta el conocimiento de las características individuales de sus subordinados y de sí mismos.

Motivación individual. La motivación y la habilidad para trabajar interactúan en la determinación del desempeño. La teoría de la motivación, explica y predice cómo surge, se sustenta y se detiene el comportamiento individual. La complejidad de la motivación hace imposible que una teoría incluya a todas las otras; por ello, los gerentes deben tratar de comprenderla.

Incentivos y evaluación. La influencia más poderosa en el rendimiento individual es un sistema de incentivos. La administración puede usar incentivos para atraer empleados calificados a la organización. Como son evaluaciones de desempeño,

cheques, aumentos y bonos son aspectos importantes del sistema de incentivos, pero no son los únicos.

Conducta grupal.

Robbins (2004), señala que el entorno grupal y la influencia interpersonal también son razones poderosas que afectan la realización organizacional.

Comportamiento de grupo. Los grupos son formados por la acción administrativa y los esfuerzos individuales. Los gerentes generan grupos de trabajo para llevar a cabo tareas y deberes determinados (grupos formales), los grupos también se forman como consecuencia de las conductas de los empleados (grupos informales) se desarrollan en torno a intereses comunes y de organización.

Comportamiento intergrupalo y conflictos. Debido a que los grupos funcionan e interactúan con otros grupos, cada uno desarrolla un conjunto único de características, que incluyen una estructura, coherencia, roles, normas y procesos. El grupo en esencia crea su propia cultura. Como resultado, los grupos pueden cooperar o competir con otros grupos, y la competencia intergrupalo puede llevar al conflicto. El conflicto entre los grupos puede tener resultados beneficiosos para una organización, pero cuando existen demasiado de los tipos erróneos de conflictos intergrupales, puede tener resultados negativos.

Poder y política. El poder es la habilidad de hacer que alguien haga algo que usted quiere, o hacer que las cosas sucedan de modo que desea que ocurran. El poder existe en las organizaciones y los gerentes reciben este poder de fuentes organizacionales o individuales.

Liderazgo. Los líderes existen dentro de todas las organizaciones. Pueden encontrarse en grupos formales o informales. La importancia del liderazgo eficaz para obtener una ejecución individual, de grupo y en el ámbito de organizaciones es tan decisiva que ha existido mucho esfuerzo para determinar las causas de dicho liderazgo.

Estructura organizacional.

Según Robbins (2004), “la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización” (p. 234).

Para trabajar eficazmente en las organizaciones, los gerentes deben comprender claramente la estructura organizacional. La estructura de una organización es el patrón formal de actividades e interrelaciones entre distintas subunidades que la conforman.

Asimismo, Gibson (2002) señala que la estructura y diseño organizacional, las características individuales, y las influencias interpersonales y de grupo son fundamentales para conocer el comportamiento humano dentro de una organización.

El modelo incluye 2 aspectos importantes de la estructura organizacional:
Diseño de cargo y diseño organizacional:

Diseño de cargo. Se refiere al proceso mediante el cual los gerentes especifican los contenidos, métodos y relaciones de los trabajos para satisfacer los requerimientos de la organización y los individuales.

Diseño organizacional. Se refiere a la estructura organizacional en conjunto donde tienen una visión clara de la filosofía y orientación de los equipos.

Medición del comportamiento organizacional

Según López y Salas (2009), los estudios actuales en la administración de los recursos humanos se dividen de acuerdo a su finalidad, aquellos que tienen como fin el diseño de herramientas para su aplicación en el área aplicada de la organización y aquellos que tienen como objetivo analizar el comportamiento de ésta, así mismo impacto que produce en su desempeño la instrumentación de cada una de dichas herramientas administrativas, en particular.

Los estudios del primer tipo son de carácter propositivo; mientras que los que se abocan a investigar comportamiento y desempeño de las organizaciones, dependiendo de los métodos de investigación que empleen, se subdividen a su vez en descriptivos y explicativos, cuando aplican métodos cualitativos o cuantitativos, respectivamente.

Bernal (2000), señala que, como parte inicial de la medición de comportamiento organizacional, debemos planear la recolección de la información, ésta nos permitirá obtener información de lo que está ocurriendo en el medio ambiente, grupos e individuo.

De acuerdo a Bernal (2000) existen 2 tipos de fuentes de recolección de información, las primarias y secundarias.

El comportamiento organizacional, se medirá mediante un cuestionario con la Escala de Likert, que será aplicado a los docentes, mediante una autoevaluación docente. Asimismo, se tendrá en cuenta las actitudes de los docentes.

1.2.2 desempeño docente

Moquete (2000), señala que, “el desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada, en respuesta, de lo que se ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 96). Lo que define el desempeño es la evaluación de su desempeño y que para optimizar la motivación, se necesita percibir que el esfuerzo que realiza, conducir una evaluación del desempeño que guíe las recompensas que se generen.

Asimismo, Valdés (2002), señala que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus

relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 89).

Según Montenegro (2003), el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como “el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 44).

Por ello, se puede señalar que el desempeño docente se ejerce en diferentes espacios orgánicos: contexto socio cultural, entorno institucional, ambiente de aula, mediante una acción autoreflexiva. Se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente. Es así, que la evaluación presenta funciones y características determinadas que se toma en cuenta en el momento de su aplicación.

Rizvi y Elliott (2005) ven cuatro dimensiones, “eficacia docente, práctica docente, liderazgo docente y colaboración docente” (p. 43). En muchos de los estudios que se analizan la efectividad docente, se usa el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos, que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, e incluyen el logro de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, define el desempeño docente como “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia... y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas (p. 24).

Rol del docente

Para Antúnez (2000), “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una

unidad social” (p. 47). Es decir, es un conjunto de acciones o tareas que el docente cumple en una institución educativa.

Lafrancesco (2004), señala que un nuevo rol de un directivo docente en un proceso de cambio es, “disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa” (p. 79).

De esta manera, un docente que está desarrollando su práctica docente acorde con los avances tecnológicos y científicos, está preparado en los contenidos de la materia, abierto a las opiniones de los alumnos, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, y capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño en el logro del aprendizaje de los estudiantes.

Colomer (2006), enfatiza que en el rol del docente directivo, “es también muy importante aprovechar y promover las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza” (p. 247).

El docente tiene la oportunidad de interactuar con todos los agentes educativos, la comunidad, sus dirigentes y aprovecharlos en la formación integral del estudiante, haciendo que éste participe en el desarrollo de su comunidad, identificándose con sus problemas y participando en las soluciones de las mismas.

Un concepto fundamental que debe manejar el maestro en su rol de intervención es el de la zona de desarrollo próximo, que se relaciona con el papel de mediación que asume en su formación integral del estudiante, cuando no es capaz de llegar por sí mismo. Por tanto, según García (2000), “un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones. Siendo un facilitador de los aprendizajes. Y un mediador entre la organización. Y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes” (p. 220).

Por ello, la docencia es un proceso dinámico que garantiza el cumplimiento de los fines y propósitos de la educación, y asegura el desarrollo integral del

estudiante en igualdad de oportunidades y de condiciones; de esta manera, el docente estará comprometido con la formación integral del ciudadano con valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

Orientador. El docente siempre ha ejercido el rol de orientador, el cual implica la formación integral del estudiante, informando a los padres sobre ello, con el fin de orientarlos y darles oportunidad de integrarse al proceso, así como también desarrollando actividades como: charlas, talleres, foros, mesas redondas, conferencias etc., todo en función de los mismos.

El Ministerio de Educación (2002) estableció en su normativa de educación.

Que el docente en su rol de orientador debe propiciar al educando atención como persona, tomar en cuenta sus necesidades, características e intereses, fomentar el conocimiento de sí mismo y del ambiente que lo rodea, igualmente intervenir y estimular la organización, coordinación y administración de los recursos humanos dentro y fuera del ámbito educativo, a fin de lograr objetivos educacionales (p. 41).

De esta manera, el docente asume en el contexto actual una profunda reflexión acerca de su compromiso; donde, la necesidad de asumir este rol está relacionada con la escasa influencia de los esfuerzos que realiza, que diluyen o generan sensación de frustración e impotencia cuando dicha tarea se desarrolla de manera aislada de la problemática vital y existencial de los adolescentes y, poder utilizar estrategias para entusiasmar, motivar, animar, logrando potenciar a cada uno en sus posibilidades de lograr día a día mejores aprendizajes.

Cabrera y González (2006) señalaron que, “un modelo pedagógico representa una especie de orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad” (p. 382).

Ante ello, la representación de un modelo pedagógico debe estar basado en la buena orientación de los docentes hacia los estudiantes, ya que ello es importante en la sociedad y por ende en una comunidad donde la identificación de la institución educativa asumes un rol transformador.

Esplot (2006), señaló que, “cuando se trata de enunciar las tareas del profesor suele hacerse referencia a los distintos papeles que se espera que el docente desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador” (p. 136).

El docente es el primer orientador de los estudiantes en el aula, así como de los padres y en general de las demás personas que unidos a él, contribuyen al desarrollo de los estudiantes y a que el proceso educativo se cumpla de acuerdo con las exigencias del Ministerio de educación.

Investigador. Sierra (2000), plantea que la “investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera de los dominios de la ciencia y de la educación” (p. 24). El docente asume la investigación como un elemento para resolver los problemas cotidianos, a través de formulación y determinación de objetivos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, Misas y Oberto (2004), refieren que “el buen docente tan sólo puede transmitir adecuadamente su conocimiento, su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa” (p. 247). El docente investigador tiene la capacidad de identificar las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que respondan con las necesidades; que delimite y potencialice la debilidades.

Piña (2003), señala que entonces naturalmente “el maestro también es investigador, se va haciendo investigador de manera empírica sobre la experiencia de la misma” (p. 111).

Por ello el docente debe tener conocimiento de teorías actuales, acorde con los avances científicos y tecnológicos, desde donde volcará su experiencia que lo convierte en un docente investigador, el maestro utiliza estrategias que inducen al estudiantes a investigar y que ellos mismos le provean esa información.

Promotor social. De acuerdo con Ander-Egg (2005):

El docente promotor social, es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, compartan experiencias, establezca metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados (p. 44)

El docente asume las limitaciones de recursos en su rol promotor, acercando la institución educativa a la comunidad, participando en la solución de los problemas de ésta; compartiendo con los miembros de la comunidad sobre la implementación de proyectos de desarrollo comunal.

Para Lizarazo, (2001), el promotor social “tiende a rescatar el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes” (p. 74). Y señala además que: es necesario vincular la escuela a la comunidad, tanto para estudiarla como para utilizar sus recursos en beneficio del aprendizaje de los alumnos, y para el fomento de la cooperación en la solución de problemas de la escuela y de la comunidad.

Es así que, el docente se convierte en un líder de la comunidad que influye en ellos y logra que se unifiquen esfuerzos y criterios para el logro de los objetivos del proceso educativo. El docente no puede estar alejado de los problemas comunitarios, debe identificarse con ellos y proponer alternativas de solución

Evaluación del desempeño docente por competencia

Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como:

La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada (p. 43).

Por su parte Cano (2008), al abordar el tema de la evaluación de las competencias docentes, como:

La aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizándolo a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento (p. 36).

Asimismo, Comellas (2002), señala como, aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de "saber, saber hacer y saber estar" (p. 22), mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja.

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Definición de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Definición de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (Ministerio de Educación, 2012, p. 18).

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar

Definición de la dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela y la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes

Definición de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y

desarrollo de la comunidad profesional de docentes (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Modelos teóricos sobre el desempeño docente

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo” (p. 23), si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas.

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (p, 28).

En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Valdés (2000), propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Para Valdés (2004), la evaluación de desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el

efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.

Criterios, estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño docente

El Ministerio de Educación (2010), señala que la evaluación educativa es “un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla” (p. 24). Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular, es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión, se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendría que ser, sobre todo, una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

El poco trabajo sobre el tema de evaluación del desempeño docente en el Reglamento de la Ley N° 29062 (2008), ha producido desconcierto, pues se habla de evaluación del desempeño en el capítulo VIII: Desempeño Docente en el área de Gestión Pedagógica. Allí se encuentra la siguiente definición:

La evaluación del desempeño es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo

profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales, así como asegurar la calidad del servicio educativo (p. 11).

Mucho contenido conceptual que luego en el desarrollo del articulado se diluye en lo que serán criterios administrativos, como los tipos de evaluación, el proceso y los criterios para la evaluación del desempeño y las consecuencias de la evaluación del desempeño docente.

1.3 Justificación

Teórica. La investigación se justifica porque, la realización del estudio, permite fortalecer las teorías de Robbins (2004), en lo referente al comportamiento organizacional y de Valdés (2002) en lo referente al desempeño docente.

Pedagógica. Asimismo, permite determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente, y hacer uso de estrategias innovadoras que permitan contribuir con sugerencias a la problemática descrita, teniendo en cuenta las habilidades, capacidades y destrezas que presentan las docentes.

Práctica. La investigación se justifica porque beneficia a los agentes educativos de las instituciones educativas de la muestra, ya que permite identificar los niveles de comportamiento organizacional y desempeño de los docentes.

Metodológica. En el aspecto metodológico, se justifica porque se elaboró instrumentos de recolección de datos como cuestionarios, que fueron validados por expertos metodólogos, y podrán ser utilizados en futuras investigaciones donde se utilicen las mismas variables.

1.4 Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Definición conceptual

Variable comportamiento organizacional.

Según Robbins (2004), es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (p. 9).

Variable desempeño docente

El Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, define el desempeño docente como “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia... y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas (p. 24).

2.2. Operacionalización de las variables

Variable comportamiento organizacional. Aplicar un cuestionario para medir los niveles de comportamiento organizacional al a través de sus dimensiones conducta individual, conducta grupal, y estructura organizacional mediante la Escala de Likert en sus escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca

Variable desempeño docente. Aplicar un cuestionario para medir los niveles de clima institucional a través de sus dimensiones, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 1
Operacionalización de la variable comportamiento organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Comportamiento organizacional	Conducta individual	Personalidad	Likert	Bajo
		Valores y actitudes		
		Habilidades		
		Liderazgo		
	Conducta grupal	Comunicación	A veces (3)	Medio
		Toma de decisiones	Casi nunca (2)	
	Estructura organizacional	Ambiente físico	Nunca (1)	Alto
		Recursos	(1)	
		Cultura organizacional		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de la variable calidad del desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles		
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Competencia 1	Likert	Bajo		
		Competencia 2				
	Enseñanza para el aprendizaje	Competencia 3			Siempre (5)	Medio
		Competencia 4 Competencia 5			Casi siempre (4)	
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	en la escuela y la comunidad	Competencia 6	A veces (3)	Alto		
		Competencia 7	Casi nunca (2)			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8	Nunca (1)			
		Competencia 9	(1)			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

La investigación es de enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4), manifiesta que este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para

establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido.

2.4 Tipo de estudio

La investigación según Carrasco (2009), es de tipo científica básica, descriptiva y fundamentalmente correlacional, con el objetivo de incrementar conocimientos acerca de las teorías sobre las variables, “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad u objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenido” (p. 43),

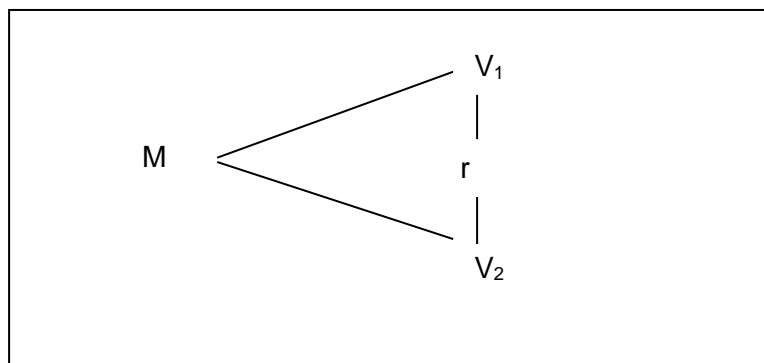
Asimismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es descriptiva porque tiene como objetivo describir cada uno de los componentes de las variables, con el objetivo de incrementar conocimientos acerca de las teorías sobre las variables; “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 112).

De la misma manera la investigación según Carrasco (2009), es de nivel explicativo, porque permite determinar el grado de causalidad de los eventos naturales o sociales, el interés es saber por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste; y está “orientada al descubrimiento de las causas o consecuencias o condicionantes de la situación problemática” (p. 26).

2.5 Diseño

El diseño es no experimental, transversal y correlacional; no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación

deliberada de las variables” (p. 133); asimismo, transversal porque “recopila datos en un solo momento dado” (p. 116); y correlacional, porque mide el grado de relación entre las variables comportamiento organizacional y el desempeño docente; y obedece al siguiente esquema:



Reemplazando:

M Docentes

V₁ Medición de la variable comportamiento organizacional

V₂ Medición de la variable el desempeño docente

r Relación entre las variables

Habiéndose asumido dicho diseño, porque permite relacionar las variables y sus dimensiones, que implica la aplicación de cuestionarios a cada variable, y luego relacionándolo a través de un estadígrafo correlacional.

2.6 Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 98 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a tres Instituciones Educativas del distrito de Villa el Salvador, que se detalla a continuación:

Tabla 3

Distribución de la población de docentes

Institución Educativa	Docentes		Total
	H	M	
San Martín de Porres	21	25	46
Rosa de América	23	15	38
Héroes del Cenepa	20	29	49
	64	69	133

Fuente: CAP de I.E.-VES

La muestra fue censal, es decir el 100% de la población, 113 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a las instituciones educativas “san martín de porres”, “rosa de américa”, “héroes del cenepa” del distrito de Villa el Salvador.

Los docentes son provenientes de los distritos del cono sur, con un 58% de mujer y 42% varones; asimismo, el 80% son nombradoS y el 20% contratados, un 90% tiene el título de licenciado en educación y el 34% han culminado el grado de magíster en distintas menciones. El 26% no cuenta con vivienda propia, y el 45% carece de servicio básicos satisfechos.

A efectos de la presente investigación, se asumirá una muestra censal.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en la investigación son:

Encuesta. Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito (Cook, 2001, p. 57).

Un instrumento de recolección de datos, es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (Sabino, 2006). De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor

previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados

Ficha de investigación. Es un sistema de orden para ubicar donde está la información que se requiere. Permite consignar datos después de revisar libros, revistas, artículos, páginas de internet (Hernández, ét. al). Sus componentes son: encabezado con el tema investigado, el apellido y nombre del autor; el título del libro o el autor subrayado y separado del título original por un punto, luego una referencia como una cita acompañado del número de página. Seguidamente se especifica el lugar de la publicación.

Cuestionario. Permite medir actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem (Summers, 1992).

Cuestionario para medir el comportamiento organizacional

Autor: Muuriel y Hualpa (20149

Adaptado: Sarmiento, C.

Año: 2016

Objetivo: Medir el comportamiento organizacional

Descripción: Comprende tres dimensiones: Conducta individual (8 ítems), conducta grupal (9 ítems), y estructura organizacional (9 ítems), cuyas escalas son: Siempre (5 puntos), casi nunca (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto).

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.

Cuestionario para medir el desempeño docente

Autor: Ministerio de Educación, 2012 – Marco del buen desempeño docente

Adaptado: Sarmiento, C.

Año: 2015

Objetivo: Medir el desempeño docente

Descripción: Comprende cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje (10 ítems), enseñanza para el aprendizaje (19 ítems), participación en la gestión de la escuela y la comunidad (6 ítems), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems), cuyas escalas son: Siempre (5 puntos), casi nunca (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto).

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos. La validez se llevará a cabo por el juicio de cuatro expertos, quienes revisaran los instrumentos, emitiendo su fallo de aprobación o rechazo de los ítems del instrumento, habiéndose hecho entrega previa de los documentos que solicita la Universidad César Vallejo para tal efecto.

Tabla 4

Juicio de expertos

Nº	Expertos	Comportamiento organizacional	Desempeño docente
1	Mgtr. Maritzqa Guzmán Meza	Aplicable	Aplicable
2	Mgtr. Edmundo Barrantes Ríos	Aplicable	Aplicable
3	Dra. Violeta Oncebay Pisonte	Aplicable	Aplicable

Fuente. Elaboración propia.

Confiabilidad de los instrumentos. La confiabilidad según Martínez (1996), es la consistencia en un conjunto de medidas de un atributo. Podríamos también definir la confiabilidad como la proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida. En la que se tiene que tener en cuenta la consistencia interna la estabilidad y la equivalencia en el instrumento.

Fue establecida mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de

equivalencia de sus ítems. Se aplicará una prueba piloto a un mínimo del 10% de la muestra, y se determinará mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

Para efectos de la investigación, para determinar la confiabilidad se aplicará una prueba piloto a 30 docentes. El coeficiente Alfa de Cronbach, será determinado mediante la aplicación del software SPSS, en su versión 22.

Tabla 5

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Cuestionario para medir el comportamiento organizacional	0,939	26
Cuestionario para medir el desempeño docente	0,905	40

Fuente. Elaboración propia.

2.8 Método de análisis de datos

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, y para ello se utilizó el Software Estadístico SPSS en su versión 22,0.

Análisis descriptivo. El análisis de datos se realizó mediante la elaboración de tablas de distribución de frecuencias, que es una tabla que permite organizar los

datos de tal manera que sirvan para la toma de decisiones; y figuras estadísticas de barras que representa a los datos presentados en una tabla. Es un complemento importante porque permite leer visualmente las tendencias, magnitudes y variaciones que pueden presentar los datos.

Análisis inferencial. Se realizó inicialmente, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser el tamaño de la muestra mayor que 30, que es una prueba de bondad de ajuste, se utiliza para la hipótesis de normalidad de la población, el estadístico de prueba es la máxima diferencia. Permite determinar si los datos recogidos de una muestra pertenecen a una distribución normal.

Asimismo, la correlación fue cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual está dado por la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: Diferencia entre los diferentes estadísticos de orden x-y

x: Variable 1

x: Variable 2

N: Número de parejas

De la misma manera, para la determinación de los grados de correlación, se utilizará la siguiente tabla:

Tabla 6

Grado de correlación de Spearman

Rangos del rho (ρ)	Grado de correlación
1	Correlación perfecta
$0,8 < \rho < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < \rho < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < \rho < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < \rho < 0,4$	Correlación baja
$0 < \rho < 0,2$	Correlación muy baja
0	Correlación nula

Fuente: Bisquerra (2005).

2.9 Aspectos éticos

En la presente investigación se respeta las autorías, ubicando apropiadamente las citas y las referencias bibliográficas.

En la presente investigación no se realizan plagios.

Se respeta los procesos de validez y confiabilidad de los instrumentos con datos reales.

III. Resultados

3.1 Presentación de resultados

Tabla 7

Tabla de contingencia – Hipótesis general

		Desempeño docente		Total	
		Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Medio	Recuento	4	5	9
		% del total	3,0%	3,8%	6,8%
	Alto	Recuento	0	124	124
		% del total	0,0%	93,2%	93,2%
Total	Recuento	4	129	133	
	% del total	3,0%	97,0%	100,0%	

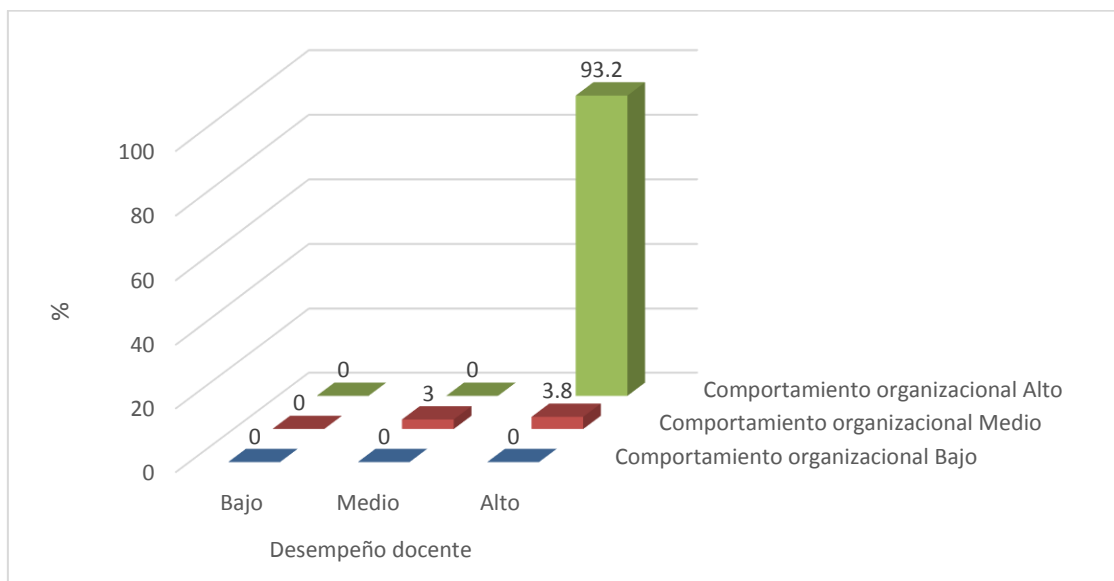


Figura 1. Relación entre el comportamiento porganizacional y el desempeño docente

En la figura 1, de los docentes que presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 3,8% presenta un nivel alto y el 3% un nivel medio en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 93,2% presenta un nivel alto en el desempeño docente

Tabla 8

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1

		Preparación para el aprendizaje		Total	
		Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Medio	Recuento	6	3	9
		% del total	4,5%	2,3%	6,8%
	Alto	Recuento	40	84	124
		% del total	30,1%	63,1%	93,2%
Total	Recuento	46	87	133	
	% del total	34,6%	65,4%	100,0%	

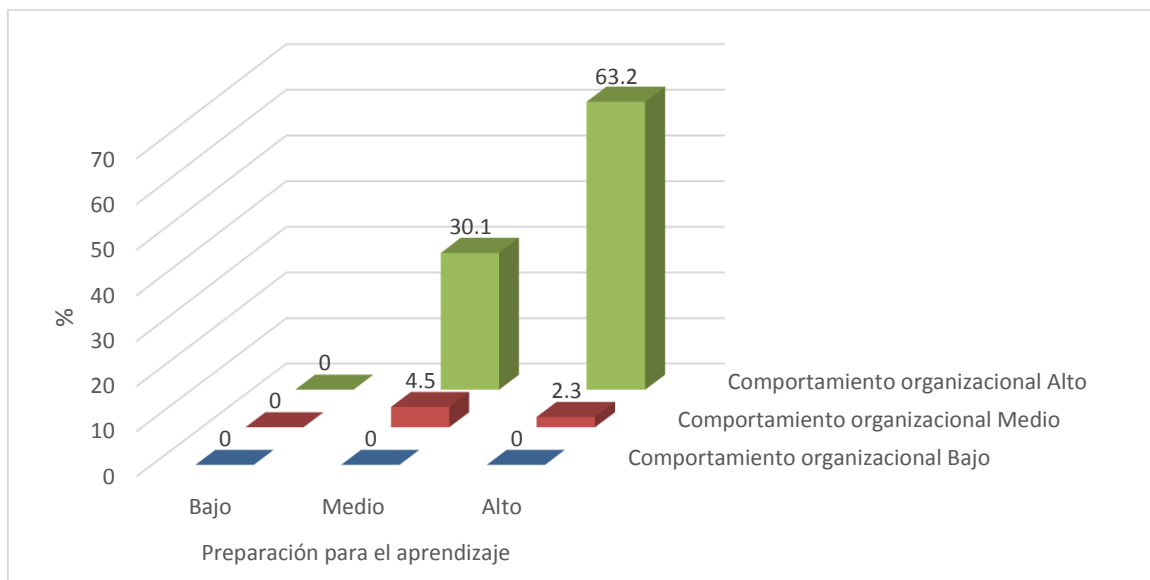


Figura 2. Relación entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje

En la figura 2, de los docentes que presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 4,5% presenta un nivel medio y el 2,3% un nivel alto en la preparación para el aprendizaje; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 63,2% presenta un nivel alto y el 30,1% un nivel medio en la preparación para el aprendizaje

Tabla 9

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2

		Enseñanza para el aprendizaje		Total	
		Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Medio	Recuento	3	6	9
		% del total	2,3%	4,5%	6,8%
	Alto	Recuento	11	113	124
		% del total	8,2%	85,0%	93,2%
Total		Recuento	14	119	133
		% del total	10,5%	89,5%	100,0%

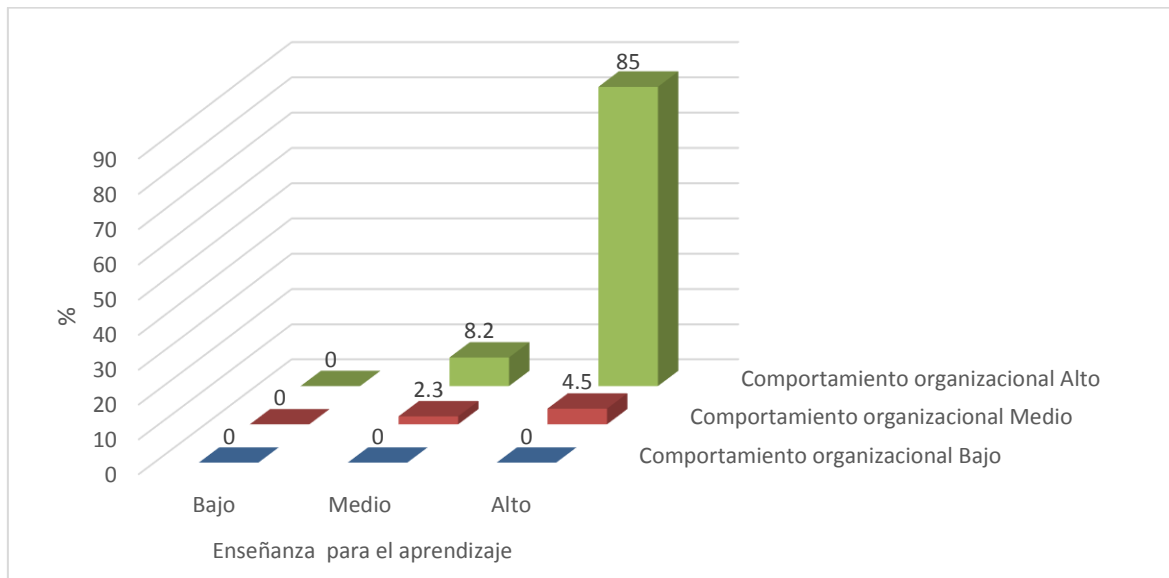


Figura 3. Relación entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje

En la figura 3, de los docentes que presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 4,5% presenta un nivel medio y el 2,3% un nivel alto en la enseñanza para el aprendizaje; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 85% presenta un nivel alto y el 8,2% un nivel medio en la enseñanza para el aprendizaje

Tabla 10

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3

		Participación en la gestión de la escuela y comunidad		Total	
		Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Medio	Recuento	9	0	9
		% del total	6,8%	0,0%	6,8%
	Alto	Recuento	4	120	124
		% del total	3,0%	90,2%	93,2%
Total		Recuento	13	120	133
		% del total	9,8%	90,2%	100,0%

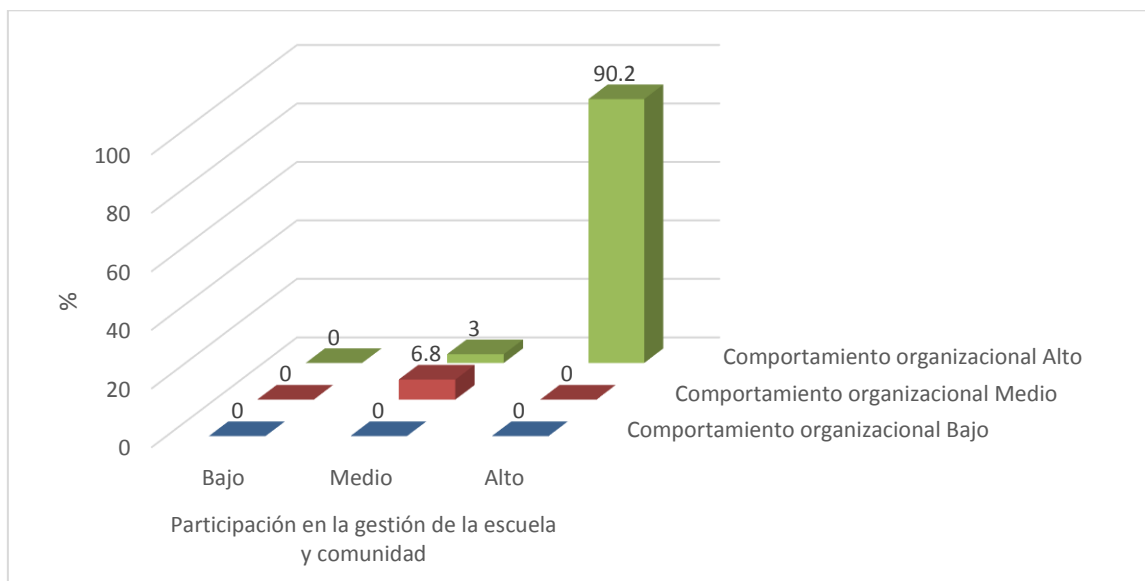


Figura 4. Relación entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y comunidad

En la figura 4, de los docentes que presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 6,8% presenta un nivel en la participación en la gestión de la escuela y comunidad; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 90,2% presenta un nivel alto y el 3% un nivel medio en la participación en la gestión de la escuela y comunidad

Tabla 11

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 4

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Total	
		Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Medio	Recuento	6	3	9
		% del total	4,5%	2,3%	6,8%
	Alto	Recuento	14	110	124
		% del total	10,5%	82,7%	93,2%
Total		Recuento	20	113	133
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

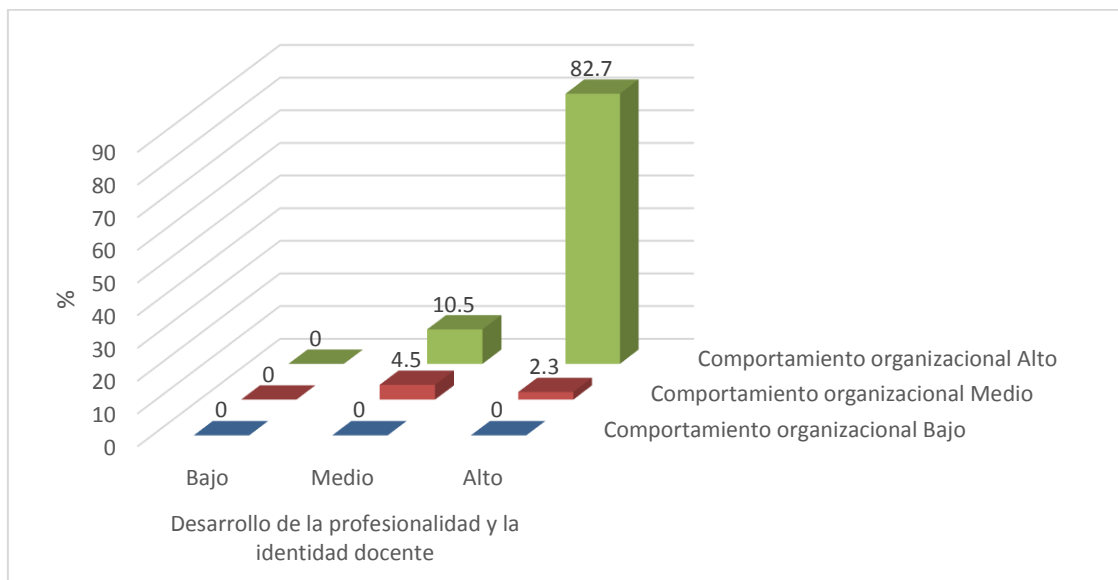


Figura 5. Relación entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En la figura 5, de los docentes que presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 4,5% presenta un nivel medio y el 2,3% un nivel alto en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 82,7% presenta un nivel alto y el 10,5% un nivel medio en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Tabla 16

Relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente

			Comportamiento	Desempeño
Rho de Spearman	Comportamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

De los resultados obtenidos en la tabla 16, el comportamiento organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,654$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Tabla 17

Relación entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje

			Comportamiento organizacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,182*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	133	133
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,182*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	133	133

** La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 17, el comportamiento organizacional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,182$), lo que indica que existe una muy baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,036 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Tabla 18

Relación entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje

			Comportamiento organizacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,200*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	133	133
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,200*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	133	133

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

De los resultados obtenidos en la tabla 18, el comportamiento organizacional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,200$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,021 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Tabla 16

Relación entre el comportamiento organizacional y participación en la gestión de la escuela y la comunidad

		Comportamien to organizacional	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,819**
		N	,000
			133
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Coeficiente de correlación	,819**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			133

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

De los resultados obtenidos en la tabla 16, el comportamiento organizacional se relaciona directamente con participación en la gestión de la escuela y la comunidad según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,819$), lo que indica que existe una muy alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

Hipótesis específica 4

H₀ No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Tabla 16

Relación entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Comportamien to organizacional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Comportamien to organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,389**
		N	,000
			133
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,389**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			133

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

De los resultados obtenidos en la tabla 16, el comportamiento organizacional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,389$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

IV. Discusión

Discusión

Con respecto a la hipótesis general, en la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,654 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), determinando que: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; resultados que se relaciona con el estudio de Díaz (2012) *Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior*, que llegó a la siguiente conclusión: La responsabilidad individual influye positivamente en el desempeño de los docentes. La responsabilidad grupal influyó de manera positiva en el desempeño de los docentes. La actitud positiva de para el trabajo reflejada en la creatividad, en la solución de problemas, la colaboración, el compromiso y trato con la gente influye en el desempeño de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 1, en la relación entre el comportamiento orgabnizacional y la preparación para el aprendizaje, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,182 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,036 < ,05$), se determina que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; que tiene una relación directa con el estudio de Cárdenas (2011) *Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo*, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el coaching y el desempeño docente en la Provincia de Huancayo. : Existe una relación significativa entre el coaching y las relaciones interpersonales entre los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la responsabilidad en el desempeño de funciones de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la emocionalidad de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y los resultados de la labor educativa de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y las capacidades pedagógicas de los docentes.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, en la relación entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,200 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p= ,021<,05$), se determina que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, en la relación entre la comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,819 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p= ,000<05$), se determina que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

También, con respecto a la hipótesis específica 4, en la relación entre comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,389 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p= ,000<05$), se determina que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,654$, y un nivel de significancia igual a 0,036.
- Segunda Sí existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,182$, y un nivel de significancia igual a 0,036.
- Tercera Sí existe relación directa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,200$, y un nivel de significancia igual a 0,021.
- Cuarta Sí existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,819$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Quinta Sí existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,389$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera Se sugiere a los directivos mayor motivación hacia los docentes para una verdadera identificación con el desarrollo institucional, y el mejoramiento continuo del comportamiento organizacional para un mejor desempeño docente.
- Segunda Se sugiere a los docentes un mayor compromiso individual con su labor docente y con el desarrollo de la institución educativa, tendiente a buscar un servicio educativo de calidad.
- Tercera Se sugiere una mayor armonización entre los docentes como responsables de la formación integral de los estudiantes mejorando sus relaciones interpersonales, coordinando acciones propias de su labor.
- Cuarta Se sugiere a los directivos elaborar documentos sobre las funciones de los agentes educativos, pero no de manera vertical sino delegando funciones y responsabilidades propias de la labor docente.

VII. Referencias bibliográficas

- Aldea, L. (2001.). *La evaluación en educación en valores. Consejera Educacional y Vocacional*. Coordinadora de Programa: Educación en Valores. Chile: Organización de Estados Iberoamericanos
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens.
- Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito. Métodos e instrumentos*. Barcelona: Paidós.
- Antúñez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. Editorial Horsori, S.I.
- Bernal, J. (2000). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.
- Caligiori, G. (2006). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula: Estudio de un caso*. Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Comellas, M. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis. Ministerio de Educación (2012),
- Davis y Newstrom (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México
- Friedlander, B. (2000). *Educación con inteligencia emocional*. España: Plaza y Janes.
- Fuchs, C. (1997) Sistema de evaluación y mejoramiento de desempeño. *Revista El Diario*, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez
- García, G., (1997). *Necesidades de capacitación para la función gerencial del personal directivo de educación básica*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta. INSTIA.
- Gibson, J. (2002). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile, Chile: Mc Graw-Hill Interamericana
- Gil, F. (2001). *Grupos en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Herra, S y Rodríguez, N. (1999). *Evaluación de desempeño*. *Revista Acta Académica*. Número 24. Universidad Autónoma de Centro América.

- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT)
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. Cali, Colombia: Editorial Magisterio
- Lizarazo, B. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Madrid, España: Ariel.
- López, C. y Salas, M. (2009). *Enseñanza, transmisión y autorregulación de valores: estudiantes de telesecundaria*. Investigación en Psicología Aplicada a la Educación. México: Siena.
- Ministerio de Educación (2002). *Manual del docente*. Lima, Perú: MINED.
- Ministerio de Educación (2008). *Reglamento de la Ley N° 29062*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2010). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU
- Misas, G. y Oberto, M. (2004). *La educación superior en Colombia*. Cali: Norma.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montgomery, C. (2002). *Diseño y análisis de experimentos*. México: Limusa Wiley.
- Moquete de la Rosa, J. (2000). *Introducción a la educación*. México: Mc Graw-Hill
- Munive (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Murphy, L. (2005). *Health and productive work: an international perspective*. London: Taylor & Francis.
- Nieves, R. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado Aragua*. Venezuela: Universidad de Mérida.
- Pérez, J. (2008). *Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Dean Valdivia en el año 2011*. Chosica: Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle"-La Cantuta.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall.
- Rodríguez, N. y Feliú, P. (1996). *Curso básico de psicometría*. México: Trillas.

- Ronquillo, J. (2006). *Administración básica de la empresa familiar*. México: Panorama
- Sánchez y Reyes (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro
- Sierra, R. (2000). *Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicios*. Editorial. Octava edición revisada. Madrid: Paraninfo.
- Valdés, H. (2000). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Vargas, J. (2001). *Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización*. Revista Iberoamericana de Educación. OEI.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *Cómo aprender y enseñar competencias*. México: Colofón-Graó.
- Cano, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12 (3).

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA EL SALVADOR, 2015

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																												
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p>Variable 1: Comportamiento organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Conducta individual</td> <td>Personalidad</td> <td>1,2,3,4</td> <td rowspan="3">Alto</td> </tr> <tr> <td>Valores y actitudes</td> <td>5,6,7,8</td> </tr> <tr> <td>Habilidades</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Conducta grupal</td> <td>Liderazgo</td> <td>9,10,11,12</td> <td rowspan="3">Medio</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>13,14,15,16,17</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Sistema organizacional</td> <td>Ambiente físico</td> <td>18,19,20,21</td> <td rowspan="3">Bajo</td> </tr> <tr> <td>Recursos</td> <td>22,23,24,25,26</td> </tr> <tr> <td>Cultura organizacional</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Conducta individual	Personalidad	1,2,3,4	Alto	Valores y actitudes	5,6,7,8	Habilidades		Conducta grupal	Liderazgo	9,10,11,12	Medio	Comunicación	13,14,15,16,17	Toma de decisiones		Sistema organizacional	Ambiente físico	18,19,20,21	Bajo	Recursos	22,23,24,25,26	Cultura organizacional	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																												
Conducta individual	Personalidad	1,2,3,4	Alto																												
	Valores y actitudes	5,6,7,8																													
	Habilidades																														
Conducta grupal	Liderazgo	9,10,11,12	Medio																												
	Comunicación	13,14,15,16,17																													
	Toma de decisiones																														
Sistema organizacional	Ambiente físico	18,19,20,21	Bajo																												
	Recursos	22,23,24,25,26																													
	Cultura organizacional																														
<p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p> <p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p> <p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p>Variable 1: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Preparación para el aprendizaje</td> <td>Características estudiantes, conceptos, teorías.</td> <td>1,2,3,4,5 6,7,8,9,10</td> <td rowspan="4">Bajo</td> </tr> <tr> <td>Planificación</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Enseñanza para el aprendizaje</td> <td>Clima de aula, convivencia democrática</td> <td>11,12,13,14,15 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25</td> <td rowspan="3">Medio</td> </tr> <tr> <td>Proceso de enseñanza</td> <td>26,27,28,29</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del aprendizaje</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la gestión de la escuela y la comunidad</td> <td>Actitud democrática, crítica y colaborativa</td> <td rowspan="2">30,31,32 33,34,35</td> <td rowspan="2">Alto</td> </tr> <tr> <td>Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Preparación para el aprendizaje	Características estudiantes, conceptos, teorías.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Bajo	Planificación		Enseñanza para el aprendizaje	Clima de aula, convivencia democrática	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25	Medio	Proceso de enseñanza	26,27,28,29	Evaluación del aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Actitud democrática, crítica y colaborativa	30,31,32 33,34,35	Alto	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																												
Preparación para el aprendizaje	Características estudiantes, conceptos, teorías.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Bajo																												
	Planificación																														
Enseñanza para el aprendizaje	Clima de aula, convivencia democrática	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25		Medio																											
	Proceso de enseñanza	26,27,28,29																													
	Evaluación del aprendizaje																														
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Actitud democrática, crítica y colaborativa	30,31,32 33,34,35	Alto																												
	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad																														

<p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Práctica y experiencia profesional Etica profesional</p>	<p>36,37,38 39,40</p>		
--	---	--	--	---	---------------------------	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Conducta individual	Personalidad	1,2,3,4	Siempre	Alto
	Valores y actitudes	5,6,7,8	(5)	
	Habilidades		Casi siempre	
Conducta grupal	Liderazgo	9,10,11,12	(4)	Medio [61-96[
	Comunicación	13,14,15,16,17	A veces	
	Toma de decisiones		(3)	
Sistema organizacional	Ambiente físico	,18,19,20, 21	Casi nunca	Bajo [26-61[
	Recursos	22,23,24,25,26	(2)	
	Cultura organizacional		Nunca (1)	

Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Preparación para el aprendizaje	Características de estudiantes, conceptos, teorías.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10		
	Planificación			
Enseñanza para el aprendizaje	Clima de aula,	11,12,13,14,15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Alto
	convivencia democrática	16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25		
	Proceso de enseñanza del aprendizaje	26,27,28,29		
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Actitud democrática, crítica y colaborativa	30,31,32 33,34,35	Casi nunca (2)	Bajo
	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad		Nunca (1)	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica profesional y experiencia profesional Etica profesional	36,37,38 39,40		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimada profesor(a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

- 1: N Nunca
- 2: CN Casi nunca
- 3: AV A veces
- 4: CS Casi siempre
- 5: S Siempre

	N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
			S	CS	AV	CN	N
Conducta individual	01	Se valora a sí mismo por ser como es					
	02	Reconoce importante su rol en la institución educativa					
	03	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento					
	04	Tiene una actitud democrática en el desarrollo					
	05	Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad					
	06	Expresas tus emociones de manera libre y espontánea					
	07	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea					
	08	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración					
Conducta grupal	09	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones					
	10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa					
	11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás					
	12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas					
	13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea					
	14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa					
	15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones					
	16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo					
	17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional					
Sistema organizacional	18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral					
	19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente					
	20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena					
	21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones					
	22	Distribuye los recursos de manera equitativa					
	23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa					
	24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos					
	25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional					
	26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas docentes, los estudiantes de maestría de la Universidad César Vallejo me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de desempeño docente en su institución educativa, por lo que necesitamos conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le rogamos que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con una aspa (X). Gracias.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		M	CN	AV	CS	S
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					

12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					

31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

ANEXO 4: CONFIABILIDAD -. ALFA DE CRONBACH

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	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	26
1	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5
2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5
3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	3	3
4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1
5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5
7	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5
8	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3
9	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	3	3
12	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1
13	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5
15	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5
16	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5
18	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	3	3
19	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	26

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4		
5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5		
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
8	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
11	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1	44	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	40

ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONDUCTA INDIVIDUAL							
1	Se valora a sí mismo por ser como es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Reconoce importante su rol en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Tiene una actitud democrática en el desarrollo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Expresas tus emociones de manera libre y espontánea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	CONDUCTA GRUPAL							
9	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	SISTEMA ORGANIZACIONAL							
18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Distribuye los recursos de manera equitativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos	-	-	-	-	-
25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	-	-	-	-	-
26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	-	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar (instruccion)

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: EDUARDO BARRANTES RIOS DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, Diciembre del 2015.


 Wg. Edmundo José Barrantes Ríos
 Docente Investigador-Experto Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	/		/		/		
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	/		/		/		
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	/		/		/		
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	/		/		/		
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	/		/		/		
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	/		/		/		
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	/		/		/		
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	/		/		/		
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	/		/		/		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	/		/		/		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Constuye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	/		/		/		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	/		/		/		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	/		/		/		

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejoría continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓								
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓								
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓								
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓								
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓								
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar en su nivel

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: EDMUNDO BARRANTES DUOS

DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: METODOLOGO VALIDADOR

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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. Edmundo José Barrantes Duos
 Docente Investigador-Evaluador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	CONDUCTA INDIVIDUAL							
1	Se valora a sí mismo por ser como es	✓				✓		
2	Reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
4	Tiene una actitud democrática en el desarrollo	✓		✓		✓		
5	Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad	✓		✓		✓		
6	Expresas tus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
7	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea	✓		✓		✓		
8	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		
	CONDUCTA GRUPAL							
9	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones	✓		✓		✓		
10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	✓		✓		✓		
12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas	✓		✓		✓		
13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	✓		✓		✓		
17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
	SISTEMA ORGANIZACIONAL							
18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral	✓		✓		✓		
19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente	✓		✓		✓		
20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	✓		✓		✓		
21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones	✓		✓		✓		
22	Distribuye los recursos de manera equitativa	✓		✓		✓		
23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa	✓		✓		✓		

24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede la aplicación del instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

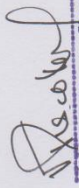
Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. VIOLETA ORCEBAY RIZOVIC DNI: _____

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA

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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Violeta Maribel Orcebay Rizovic
 PSICOLOGA EN EDUCACION
 DNI: 09695113

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	✓		✓		✓		
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	✓		✓		✓				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	✓		✓		✓				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	✓		✓		✓				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓				
30	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	

31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓		✓					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede la aplicación del instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DOE. JULIETA ONCEBAY RIZONTE

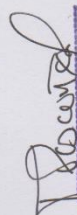
DNI:

Especialidad del evaluador: METODOLOGA

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


 Julieta Mabel Oncebay Rizonte
 DOCTORA EN EDUCACION
 DNI: 09695113

ANEXO 6: BASE DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	Conducta individual									Conducta grupal									Estructura organizacional									Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	21	22	23	24	25		26
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	126
2	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	127
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	5	5	5	3	40	3	3	5	5	5	3	5	5	5	39	119
4	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	123
5	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	4	4	4	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	117
6	4	5	4	3	3	4	4	5	32	5	4	5	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	115
7	4	4	5	4	5	5	4	5	36	3	5	5	4	5	5	5	5	42	5	3	4	3	5	5	3	4	4	36	114
8	4	4	3	5	5	5	4	3	33	2	5	4	5	4	5	5	3	38	5	3	4	4	5	5	3	5	5	39	110
9	5	5	5	4	4	3	4	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	40	5	4	4	3	3	3	3	4	5	34	108
10	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	5	41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	114
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	122
12	5	5	3	4	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	5	4	3	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	105
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	4	4	3	37	5	5	5	3	4	3	3	3	4	35	106
14	3	5	5	5	4	4	4	5	35	5	5	4	4	5	5	5	4	42	5	5	5	4	3	3	4	4	4	37	114
15	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	112
16	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	5	5	5	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	112
17	5	5	3	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	39	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38	110
18	4	4	4	4	5	3	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	118
19	4	5	3	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	5	4	40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	117
20	4	5	3	4	4	3	4	4	31	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	5	42	113
21	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	4	5	5	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	97
32	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	39	5	5	4	4	4	2	5	5	5	39	109
23	5	4	4	3	5	3	4	3	31	4	4	4	5	3	4	5	4	38	4	4	5	4	5	4	3	3	5	37	106
24	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	116
25	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	5	5	5	5	4	38	4	5	4	3	3	3	3	4	5	34	103
26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4	4	4	5	5	5	5	4	41	4	5	4	4	5	3	4	4	5	38	116
27	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	5	41	5	5	5	3	5	4	2	5	5	39	117
28	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	3	4	5	5	4	5	5	39		4	5	4	5	3	2	5	5	33	107
29	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	5	5	4	5	5	4	40	5	5	4	4	3	2	4	5	5	37	113

30	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41	118	
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4	5	5	5	4	3	4	4	5	39	118	
32	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33	95	
33	3	3	5	2	5	4	3	4	29	4	5	4	5	4	3	3	3	3	34	5	3	3	3	1	2	3	4	4	28	91	
34	4	5	5	3	5	4	3	4	33	4	5	4	5	5	3	3	3	3	35	4	3	3	4	3	1	3	4	5	30	98	
35	5	5	2	5	5	4	3	2	31	2	5	5	5	4	3	3	5	3	35	5	4	3	3	3	1	1	3	3	26	92	
36	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	123	
37	5	4	4	4	5	5	3	4	34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	111	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	126	
39	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	127	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	5	5	5	5	3	40	3	3	5	5	5	3	5	5	5	39	119	
41	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	123	
42	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	117
43	4	5	4	3	3	4	4	5	32	5	4	5	4	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	115	
44	4	4	5	4	5	5	4	5	36	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	5	3	4	3	5	5	3	4	4	36	114	
45	4	4	3	5	5	5	4	3	33	2	5	4	5	4	5	5	3	5	38	5	3	4	4	5	5	3	5	5	39	110	
46	5	5	5	4	4	3	4	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	5	40	5	4	4	3	3	3	3	4	5	34	108	
47	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	114	
48	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	122	
49	5	5	3	4	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	5	4	3	4	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	105	
50	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37	5	5	5	3	4	3	3	3	4	35	106	
51	3	5	5	5	4	4	4	5	35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	4	3	3	4	4	4	37	114	
52	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	112	
53	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	5	5	5	4	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	112	
54	5	5	3	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38	110	
55	4	4	4	4	5	3	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	118	
56	4	5	3	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	117	
57	4	5	3	4	4	3	4	4	31	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	113	
58	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	97	
59	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	5	5	4	4	4	2	5	5	5	39	109	
60	5	4	4	3	5	3	4	3	31	4	4	4	5	3	4	5	5	4	38	4	4	5	4	5	4	3	3	5	37	106	
61	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	116	
62	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	5	5	5	5	4	4	38	4	5	4	3	3	3	3	4	5	34	103	
63	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41	4	5	4	4	5	3	4	4	5	38	116	
64	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	5	5	3	5	4	2	5	5	39	117	
65	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39		4	5	4	5	3	2	5	5	33	107	
66	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	3	2	4	5	5	37	113	
67	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41	118	

68	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4	5	5	5	4	3	4	4	5	39	118
69	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33	95
70	3	3	5	2	5	4	3	4	29	4	5	4	5	4	3	3	3	3	34	5	3	3	3	1	2	3	4	4	28	91
71	4	5	5	3	5	4	3	4	33	4	5	4	5	5	3	3	3	3	35	4	3	3	4	3	1	3	4	5	30	98
72	5	5	2	5	5	4	3	2	31	2	5	5	5	4	3	3	5	3	35	5	4	3	3	3	1	1	3	3	26	92
73	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	123
74	5	4	4	4	5	5	3	4	34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	111
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	126
76	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	127
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	5	5	5	5	3	40	3	3	5	5	5	3	5	5	5	39	119
78	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	44	123
79	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	41	117
80	4	5	4	3	3	4	4	4	32	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41	5	5	5	4	4	5	4	5	4	42	115
81	4	4	5	4	5	5	4	5	36	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	5	3	4	3	5	5	3	4	4	36	114
82	4	4	3	5	5	5	4	3	33	2	5	4	5	4	5	5	3	5	38	5	3	4	4	5	5	3	5	5	39	110
83	5	5	5	4	4	3	4	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	5	40	5	4	4	3	3	3	3	4	5	34	108
84	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	114
85	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	122
86	5	5	3	4	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	5	4	3	4	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	105
87	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37	5	5	5	3	4	3	3	3	4	35	106
88	3	5	5	5	4	4	4	5	35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	4	3	3	4	4	4	37	114
89	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	112
90	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	5	5	5	4	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	112
91	5	5	3	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38	110
92	4	4	4	4	5	3	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	118
93	4	5	3	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	117
94	4	5	3	4	4	3	4	4	31	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	113
95	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	97
96	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	5	5	4	4	4	2	5	5	5	39	109
96	5	4	4	3	5	3	4	3	31	4	4	4	5	3	4	5	5	4	38	4	4	5	4	5	4	3	3	5	37	106
98	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	116
99	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	5	5	5	5	4	4	38	4	5	4	3	3	3	3	4	5	34	103
100	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41	4	5	4	4	5	3	4	4	5	38	116
101	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	5	5	3	5	4	2	5	5	39	117
102	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39		4	5	4	5	3	2	5	5	33	107
103	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	3	2	4	5	5	37	113
104	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41	118
105	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4	5	5	5	4	3	4	4	5	39	118

106	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33	95
107	3	3	5	2	5	4	3	4	29	4	5	4	5	4	3	3	3	3	34	5	3	3	3	1	2	3	4	4	28	91
108	4	5	5	3	5	4	3	4	33	4	5	4	5	5	3	3	3	3	35	4	3	3	4	3	1	3	4	5	30	98
109	5	5	2	5	5	4	3	2	31	2	5	5	5	4	3	3	5	3	35	5	4	3	3	3	1	1	3	3	26	92
110	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	123
111	5	4	4	4	5	5	3	4	34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	111
112	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	126
113	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	127
117	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	5	5	5	5	3	40	3	3	5	5	5	3	5	5	5	39	119
118	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	123
119	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	117
120	4	5	4	3	3	4	4	5	32	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	115
121	4	4	5	4	5	5	4	5	36	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	5	3	4	3	5	5	3	4	4	36	114
132	4	4	3	5	5	5	4	3	33	2	5	4	5	4	5	5	3	5	38	5	3	4	4	5	5	3	5	5	39	110
123	5	5	5	4	4	3	4	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	5	40	5	4	4	3	3	3	3	4	5	34	108
124	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	114
125	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	122
126	5	5	3	4	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	5	4	3	4	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	105
127	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37	5	5	5	3	4	3	3	3	4	35	106
128	3	5	5	5	4	4	4	5	35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	4	3	3	4	4	4	37	114
129	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	112
130	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	5	5	5	4	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	112
131	5	5	3	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38	110
132	4	4	4	4	5	3	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	118
133	4	5	3	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	117

DESEMPEÑO DOCENTE

	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE											ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE																PARTICIPACIÓN EN LA					DESARROLLO DE LA					Total							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	ST	30	31	32	33	34	35		ST	36	37	38	39	40	ST
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	4	18	163	
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	189	
6	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	85	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	169	
7	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	80	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	170	
8	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	82	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	25	181	
9	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	37	5	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	1	4	3	4	4	74	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	5	22	162	
10	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	76	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	3	5	22	166	
11	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	75	4	4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	24	167	
12	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	77	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	160	
13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	22	159	
14	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	3	4	21	152	
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	81	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	23	171	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	80	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	3	4	22	166	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	5	4	4	69	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	149	
18	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	42	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	73	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	23	167	
19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	4	4	20	159	
30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	71	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	4	21	156	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
22	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	79	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	4	5	22	172	
23	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	42	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	74	4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	163	
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	22	172	
25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	5	5	4	4	78	4	5	5	5	4	4	27	3	4	5	3	4	19	169	
26	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	84	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	180	
27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	80	5	5	5	5	4	4	28	3	4	5	5	4	21	174	
28	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	41	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	79	5	5	5	4	3	5	27	5	5	4	4	3	21	168	
29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	87	4	5	5	5	4	4	27	3	3	5	4	3	18	176	
30	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	78	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	4	19	165		
31	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	82	3	5	4	5	4	4	25	4	5	5	4	3	21	166	
32	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	71	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	17	146	

33	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	43	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	81	5	4	2	3	4	4	22	4	4	2	3	4	17	163	
34	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	42	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	78	4	5	4	5	3	3	24	5	3	5	4	5	22	166
35	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	37	3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	78	2	5	2	5	3	3	20	4	4	5	4	3	20	155	
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	84	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	189	
37	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	83	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	24	181	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	4	18	163	
42	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	189	
43	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	85	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	169	
44	4	4	4	5	4	4	3	5	4	41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	80	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	170	
45	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	82	5	5	5	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	181	
46	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	37	5	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	1	4	3	4	4	74	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	5	22	162	
47	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	76	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	3	5	22	166	
48	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	75	4	4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	24	167	
49	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	77	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	160	
50	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	74	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	22	159		
51	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	3	4	21	152	
52	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	81	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	23	171	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	80	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	3	4	22	166	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	5	4	4	69	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	149	
55	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	42	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	73	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	23	167	
56	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	4	4	20	159	
57	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	71	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	4	21	156	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
59	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	79	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	4	5	22	172	
60	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	42	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	74	4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	163	
61	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	22	172	
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	5	5	4	4	78	4	5	5	5	4	4	27	3	4	5	3	4	19	169	
63	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	84	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	180	
64	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	80	5	5	5	5	4	4	28	3	4	5	5	4	21	174		
65	4	4	4	4	5	3	3	5	5	41	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	79	5	5	5	4	3	5	27	5	5	4	4	3	21	168	
66	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	87	4	5	5	5	4	4	27	3	3	5	4	3	18	176	
67	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	78	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	4	19	165		
68	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	82	3	5	4	5	4	4	25	4	5	5	4	3	21	166	
69	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	71	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	17	146	
70	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	43	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	81	5	4	2	3	4	4	22	4	4	2	3	4	17	163	

71	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	42	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	78	4	5	4	5	3	3	24	5	3	5	4	5	22	166
72	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	37	3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	78	2	5	2	5	3	3	20	4	4	5	4	3	20	155	
73	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	84	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	189	
74	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	83	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	24	181
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
77	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
78	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	4	18	163
79	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	189	
80	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	85	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	169	
81	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	80	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	170	
82	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	82	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	25	181	
83	3	4	4	4	4	3	3	5	4	37	5	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	1	4	3	4	4	4	5	74	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	5	22	162		
84	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	76	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	3	5	22	166		
85	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	75	4	4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	24	167		
86	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	77	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	160		
87	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	22	159		
88	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	3	4	21	152		
89	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	81	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	23	171		
90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	80	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	3	4	22	166		
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	5	4	4	4	69	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	149		
92	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	42	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	4	73	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	23	167		
93	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	4	4	20	159		
94	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	71	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	4	21	156		
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199		
96	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	79	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	4	4	5	22	172	
96	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	42	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	74	4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	163		
98	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	22	172		
99	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	5	5	4	4	78	4	5	5	5	4	4	27	3	4	5	3	4	19	169		
100	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	84	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	180		
101	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	80	5	5	5	5	4	4	28	3	4	5	5	4	21	174		
102	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	41	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	79	5	5	5	4	3	5	27	5	5	4	4	3	21	168		
103	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	87	4	5	5	5	4	4	27	3	3	5	4	3	18	176		
104	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	78	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	4	19	165		
105	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	82	3	5	4	5	4	25	4	5	5	4	3	21	166			
106	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	71	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	17	146		
107	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	43	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	81	5	4	2	3	4	4	22	4	4	2	3	4	17	163		
108	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	42	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	78	4	5	4	5	3	3	24	5	3	5	4	5	22	166		

109	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	37	3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	78	2	5	2	5	3	3	20	4	4	5	4	3	20	155
110	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	84	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	189
111	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	83	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	24	181
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	200	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	5	4	4	4	69	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	149	
115	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	42	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	4	73	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	23	167	
116	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	4	4	20	159	
117	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	199	
118	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	4	18	163	
119	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	189	
120	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	38	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	85	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	169	
121	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	80	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	170	
122	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	82	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	25	181	
123	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	37	5	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	1	4	3	4	4	74	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	5	22	162	
124	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	76	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	3	5	22	166	
125	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	75	4	4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	24	167	
126	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	77	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	160	
127	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	22	159	
128	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	3	4	21	152	
129	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	81	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	23	171	
130	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	80	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	3	4	22	166	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	5	4	4	69	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	149		
132	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	42	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	4	73	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	23	167	
133	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	4	4	20	159	

Anexo 7: Artículo científico

Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones
educativas de Villa el Salvador, 2015

Celis Sarmiento Lima

Escuela de Postgrado

Universidad César vallejo – Filial Lima

Resumen

La presente investigación titulada: “Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el método hipotético-deductivo, de tipo básica y diseño no experimental, de corte transversal o transeccional. La población y muestra muestra fue conformada por 133 docentes. Como técnicas para el recojo de infoprmación se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach; y para la contarstación d ela hipótesis se utilizó el estadístico rho de Spearman.

Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,654$, y un nivel de significancia igual a 0,036.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, desempeño docente.

Abstract

The present qualified investigation: "Behavior organizacional and educational performance in three educational institutions of Villa the Salvador, 2015 ", it had as general aim determine the relation between the behavior organizacional and the educational performance.

The realized investigation was of quantitative approach, the hypothetical - deductive method, of type basic and not experimental design, of transverse court or transeccional. The population and sample shows it was shaped by 133 teachers. Since technologies for I gather of infoprmiación the survey was used and his instrument a questionnaire to measure the behavior organizacional and educational performance, which were validated by means of the experts' judgment.

For the reliability there was applied a pilot test, which results were submitted to Cronbach's Alfa; and for the contrarstación d ela hypothesis the statistician was in use rho of Spearman. After the processing of the information and the contrastación of the hypotheses, it came near to the following conclusion: Yes significant relation exists between the behavior organizacional and the educational performance in three Educational Institutions of Villa the Salvador, 2015; there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman $\rho = ,654$, and a level of significancia iagual to 0,036.

Key words: Behavior organizacional, educational performance.

Introducción

Actualmente, el concepto de organización ha cambiado y se ha pasado de un pensamiento lineal a un pensamiento sistémico, en donde las estructuras no pueden ser vistas como entes aisladas sino como procesos integrantes de un todo; en tal sentido, podemos decir que la organización es un sistema de relaciones entre individuos por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los Gerentes, persiguen metas comunes. Estas metas son producto de la planificación y de los procesos de toma de decisiones en donde los objetivos son creados tomando como base la capacidad de aprender que tienen los empleados - conociéndose que las organizaciones cobrarán relevancia al aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje del personal que poseen.

Al respecto, Robbins (2004), considera que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y la forma en el que ese comportamiento afecta en el desempeño de la misma, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

A nivel de las organizaciones educativas estos efectos invaden la atmósfera del medio laboral, desde el punto de vista de los trabajadores, quienes evaluando su entorno manifiestan las percepciones desarrolladas en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales.

En este sentido, el proyecto principal de educación para América Latina y el Caribe (PROMEDLAC, 1980-2000) contribuyó a un significativo esfuerzo regional para introducir reformas que mejoraran la calidad. A ello se sumaron varios esfuerzos desplegados por los Ministerios de Educación de cada región, Jomtien (2000) y Dakar (2001) acordaron una vez más el derecho de implementar políticas educativas que hagan efectivo el desarrollo humano de la región en el Siglo XXI.

En las Instituciones Educativas de Villa el Salvador, se observa que los agentes educativos muestran desinterés en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas, esto se evidencia en la escasa participación de cada uno

de ellos en las diferentes actividades programadas por el Director, APAFA o CONEI en beneficio del desarrollo institucional. También se observó que al haber ciertos inconvenientes con la organización (agentes educativos), el desempeño de los docentes es ineficiente, ya que se resisten a participar en la elaboración de los documentos normativos como PEI, MOF, entre otros, asimismo, en la diversas comisiones para el buen desarrollo institucional; se limitan solamente al trabajo en aula, evitando el compromiso de participar en actividades de la comunidad; también se observa que se resisten a ser supervisadas y monitoreadas.

La presente tesis se encarga de estudiar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y desempeño docente, ante ello, se hallaron investigaciones internacionales que se relacionan con el presente estudio:

Salazar, Mendoza, y Jasso (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada *Diseño organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas* en la Universidad Autónoma de Hidalgo, México; de tipo básica y diseño correlacional, transversal, y utilizaron como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios que aplicaron a 88 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados estadísticos de este análisis evidencian que el tipo de diseño organizacional de las instituciones educativas de Hidalgo se caracteriza por ser predominantemente tradicional y conducen a un deficiente desempeño de los docentes. El 71% de las organizaciones con diseño innovador desarrolla plan estratégico, a diferencia de las empresas con diseño tradicional en las cuales únicamente el 40% lo realizan de manera parcial.

Asimismo, se encontraron investigaciones a nivel nacional, como:

Cárdenas (2011) realizó la tesis para optar el grado de magíster titulada: *Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo*, en la Universidad Nacional del Centro, de tipo básica y diseño no experimental, correlacional, transversal, de método hipotético deductivo, habiendo utilizado un cuestionario y una ficha de desempeño docente con una muestra no probabilística comprendida por 34 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa

entre el coaching y el desempeño docente en la Provincia de Huancayo. : Existe una relación significativa entre el coaching y las relaciones interpersonales entre los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la responsabilidad en el desempeño de funciones de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y la emocionalidad de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y los resultados de la labor educativa de los docentes. Existe una relación significativa entre el coaching y las capacidades pedagógicas de los docentes.

Revisión de literatura

Comportamiento organizacional

Según Robbins (2004), “es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 9).

Davis y Newstrom (1999), señalan que el comportamiento organizacional, es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos de manera que las personas actúan dentro de las organizaciones.

Dimensiones del comportamiento organizacional.

De acuerdo a los planteamientos de Robbins (2004), el comportamiento organizacional, presenta las siguientes dimensiones:

Conducta individual. Para Robbins (2004), el desempeño individual es la base del rendimiento organizacional. Por lo tanto, el comprender el comportamiento individual es decisivo para una administración eficiente.

Debido a que la realización de una empresa depende del desempeño individual. La psicología y la psicología social aportan un conocimiento a las relaciones entre las actitudes, percepciones, personalidad, valores y el desempeño del individuo. Los gerentes no pueden ignorar

Conducta grupal. Robbins (2004), señala que el entorno grupal y la influencia interpersonal también son razones poderosas que afectan la realización organizacional.

Diseño organizacional. Se refiere a la estructura organizacional en conjunto donde tienen una visión clara de la filosofía y orientación de los equipos.

Valdés (2004), señala que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 89).

Según Montenegro (2003), el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como “el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 44).

Por ello, se puede señalar que el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Preparación para el aprendizaje. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Enseñanza para el aprendizaje. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (Ministerio de Educación, 2012, p. 18).

Participación en la gestión de la escuela y la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

Método

La investigación es de enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4), manifiesta que este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido.

La investigación según Carrasco (2009), es de tipo científica básica, descriptiva y fundamentalmente correlacional, con el objetivo de incrementar conocimientos acerca de las teorías sobre las variables, “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad u objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenido” (p. 43),

Asimismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es descriptiva porque tiene como objetivo describir cada uno de los componentes de las variables, con el objetivo de incrementar conocimientos acerca de las teorías sobre las variables; “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 112).

Resultados

El comportamiento organizacional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,182$), lo que indica que existe una muy baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,036 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la preparación para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015

El comportamiento organizacional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,200$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,021 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y enseñanza para el aprendizaje en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

El comportamiento organizacional se relaciona directamente con participación en la gestión de la escuela y la comunidad según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,819$), lo que indica que existe una muy alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

El comportamiento organizacional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,389$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento

organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

Referencias bibliográficas

Cárdenas, P. (2011) *Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.

Davis y Newstrom (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Salazar, J.; Mendoza, P. y Jasso, S. (2013). *Diseño organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas*. México: Universidad Autónoma de Hidalgo.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación

