



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Influencia del trabajo organizacional en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE
N° 15282 – Veintiséis de Octubre – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Agurto Julca, Ricardo (ORCID: 0000-0003-3827-4122)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A toda mi familia, muy en especial a mi esposa por apoyo incondicional para la realización de este estudio, y a mis hijos quienes son la fuente para mi constante superación.

Agradecimiento

A todos los catedráticos de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura, que me han permitido fortalecer mi profesionalidad docente.

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su esmerada labor y dedicación en orientar la investigación consciente y minuciosa en cada uno de los docentes del programa.

A los docentes de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima, que permitieron realizar el recojo de información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índie.....	iiiv
Índice de tabla.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.Introducción.....	8
II. Método.....	16
2.1. Diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de la variable.....	18
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Método de análisis de datos.....	21
2.6. Aspectos Éticos.....	22
III. Resultados.....	23
IV. Discusión de Resultados.....	30
V. Conclusiones.....	33
VI. Recomendaciones.....	34
Referencias.....	35
Anexos.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la Población.....	22
Tabla 2 Muestra.....	22
Tabla 3 Trabajo Organizacional y Profesionalidad Docente.....	26
Tabla 4 Relación entre la variable de Trabajo Organizacional y Profesionalidad Docente.....	26
Tabla 5 Dimensión de Estructura Organizacional y Profesionalidad docente.....	27
Tabla 6 Relación Dimensión Estructura Organizacional y Profesionalidad Docente.....	28
Tabla 7 Dimensión de Modelo organizacional y Profesionalidad docente.....	29
Tabla 8 Relación Dimensión Modelo Organizacional y Profesionalidad Docente.....	29
Tabla 9 Dimensión Equipos de Trabajo y Profesionalidad Docente.....	30
Tabla 10 Relación Dimensión Equipos de Trabajo y Profesionalidad Docente.....	30
Tabla 11 Dimensión Relaciones Humanas y Profesionalidad Docente.....	31
Tabla 12 Relación Dimensión Relaciones Humanas y Profesionalidad Docente.....	32

Resumen

El estudio desarrollado contempla como objetivo general determinar la influencia del trabajo organizacional en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282, para lo cual se planteó la hipótesis que afirma que el trabajo organizacional influye significativamente en el desarrollo de profesionalidad docente; siguiendo el enfoque de la investigación cuantitativa. El diseño utilizado para llegar al logro de los objetivos trazados fue el no experimental de tipo correlacional, ya que se buscó determinar la influencia del trabajo organizacional como variable independiente sobre el desarrollo de la profesionalidad como la variable dependiente, recogiendo información de la totalidad de los docentes de la institución que suman 13, a quienes se les aplicó una encuesta en forma individual con 30 ítems de los cuales 14 recogen la información sobre la variable independiente y 16 de la variable dependiente, todas ellas, medidas en la escala Likert. Se contó con la validación de expertos y el procesamiento de la información se realizó con el programa SPSS 25 el que arrojó la confiabilidad de los instrumentos, utilizando el Alfa de Cronbach, con 0,851 tanto para el trabajo organizacional como para la profesionalidad docente. Las dimensiones de la variable independiente que se trabajaron fueron la Estructura Organizacional, Modelo Organizacional, Equipos de Trabajo y Relaciones Humanas. La correlación analizada con la medida de Pearson dio un coeficiente de correlación de 0,658 que es significativa y su coeficiente de determinación es de 43,3% que es el porcentaje que permite concluir que existe influencia del Trabajo Organizacional sobre la Profesionalidad Docente.

Palabras clave: Trabajo organizacional, Profesionalidad.

Abstract

The study developed has as a general objective to determine the influence of organizational work in the development of the teaching professionalism of EI No. 15282, for which the hypothesis that the organizational work significantly influences the development of teaching professionalism was raised; following the quantitative research approach. The design used to achieve the objectives set was the non-experimental correlational type, since it was sought to determine the influence of organizational work as an independent variable on the development of professionalism as the dependent variable, gathering information from all the teachers of the institution that add up to 13, to whom an individual survey was applied with 30 items of which 14 collect information on the independent variable and 16 on the dependent variable, all of them, measured on the Likert scale. The experts were validated and the information was processed using the SPSS 25 program, which showed the reliability of the instruments, using Cronbach's Alpha, with 0.851 for both organizational work and teaching professionalism. The dimensions of the independent variable that were worked on were the Organizational Structure, Organizational Model, Work Teams and Human Relations. The correlation analyzed with the Pearson measure gave a correlation coefficient of 0.688 which is significant and its coefficient of determination is 43.3%, which is the percentage that allows us to conclude that there is influence of the Work Organization on the Teaching Professionalism.

Keywords: Organizational work, Professionalism.

I. Introducción

Estudios realizados, con anterioridad, por diferentes investigadores sobre la administración y la organización de entidades, nos han permitido entender la diferencia entre organización lucrativa, denominada empresa, y la organización sin fin de lucro, llamadas también organizaciones sociales. En este grupo ubicamos a las escuelas públicas de la sociedad peruana. Si la escuela es una organización, es aplicable en ella todos los aportes dados por Henry Fayol sobre la funciones básicas de una empresa, los principios de Frederik Taylor, la elementos de Koontz y Weihrich, y la conocida Teoría General de la Administración de Idalberto Chiavenato; aportes que han fortalecido las organización y el éxito empresarial. La estructura organizativa de una institución educativa tiene mucha influencia en el desempeño de sus docentes, ya que todo gira en torno a esta estructura que rige la organización de la comunidad educativa; y, cuando la estructura organizativa presenta cierto desgaste, es factible dar ciertas variantes a la organización, sin perder la identidad institucional y sin desvincularse de los objetivos de la educación del país. Estos cambios deben estar mayormente en la organización de los equipos de trabajo docente, ya que de ellos debe partir las innovaciones para la mejorar de los aprendizajes de los estudiantes, los mismos que se orientan a lograr desarrollar competencias contempladas en el Currículo Nacional de EBR.

En cuanto a la realidad internacional, los problemas educativos que afronta América latina, son preocupantes para la sociedad en general y siempre está en las propuestas de los políticos y en las agendas de los encuentros internacionales de los mandatarios de este parte del mundo. Los cambios se vienen dando y los frutos no son los esperados puesto que las medidas de solución acarrear nuevos problemas que desvían o limitan la atención principal a solucionar. Ya lo decía Brunner (2001) al afirmar los retos que tenían que enfrentar la sociedad latinoamericana ligados al siglo XX y los del siglo XXI, el primero comprende, entre otros puntos, lo relacionado con coberturar la educación preescolar, la inclusión y, todo lo que esté ligado, al mejoramiento de la calidad y resultados de lo que nuestros estudiantes aprenden; otros retos tienen que ver con las nuevas ocupaciones en la base del crecimiento económico, la equidad social y la integración cultural. El aspecto político, educativo y social tiene relación directa con la situación escolar; la normatividad legal insuficiente e inadecuada para el contexto, la situación de infraestructura de las escuelas,

la situación de los docentes y los conflictos sociales, son los puntos neurálgicos que repercuten negativamente en educación.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC, 2015), oficina de la UNESCO en Santiago de Chile, nos informa que muchos países pertenecientes a esta organización han desarrollado acciones centradas en la formación docente y en sus mejoras salariales pero, que por estar desarticuladas entre sí, no aterrizan en el progreso paulatino del profesionalismo de este docente. No obstante, hay ciertas mejoras en los aprendizajes en los resultados de la prueba PISA 2015, en Chile, Perú, México, Uruguay y Costa Rica, pero estos logros no son suficientes para las mejoras de los sistemas educativos de estos países.

En el contexto nacional, el vicepresidente del Consejo Nacional de la Educación, Hugo Díaz (2014), manifestó tres problemas básicos que debía afrontar el sistema educativo peruano: la inequidad en la calidad de los aprendizajes, el divorcio entre la educación superior y las necesidades del mercado nacional, y, la mala ejecución del presupuesto educativo. Al mismo tiempo manifestó que se deben impulsar nuevas y mejores condiciones para el trabajo magisterial tanto para los docentes como para los directores. La misión, tal vez más importante, que se ha encomendado a la nueva generación de directores en el Perú, es la de liderar el aspecto pedagógico de las escuelas para lograr cambios sustanciales en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Y este liderazgo tienen su fundamento en tres puntos importantísimos a los que Andrea Horn y Javiera Marfán (2010) denominan pilares; ellos son “el pilar técnico, el pilar de manejo emocional y situacional y el pilar organizacional”. En este último, es donde radica la problemática de la institución educativa, en la organización de las comisiones de trabajo que ha modificado el ministerio en los últimos años. Además, Díaz (2018) también propone una reorganización del sistema educativo peruano desde su sede hasta sus órganos intermedios, sugiriendo en ellos la restitución de su rol de asesores y acompañantes del personal directriz y docente.

Actualmente las instituciones educativas organizan a los docentes en comisiones de trabajo sin tener en cuenta las características de cada institución por su cantidad de personal, su ubicación y los niveles que atiende. Se contempla para cada escuela 12 comisiones de trabajo según consta en RSG N° 014-2019-MINEDU, pero hay escuelas polidocentes pequeñas con 6 docentes, las escuelas multigrado que tienen hasta 4 docentes; y conformar

una comisión con 2 integrantes o repetir los integrantes hasta en 3 o 4 comisiones, no es estratégico y la recarga de funciones en los docentes implica mayor trabajo. Por lo que la notoriedad de la función de la comisión es limitada. La RM 396-2018-MINEDU, en su anexo 4, reafirma la conformación de hasta 12 comisiones de trabajo más un comité de evaluación.

Con respecto a la realidad local, la Institución Educativa N° 15282 está conformada por 13 docentes, el director y 2 personal de servicio, con este personal no es ajena a la realidad de la conformación de las comisiones de trabajo, existe mucho temor para integrar la comisión de racionalización y la de recursos propios, todos no se acostumbran a elaborar un plan de trabajo novedoso para su comisión. En la comisión de tutoría es la menos deseada ya que lidiar con el comportamiento de los estudiantes en estos tiempos es muy delicado y el manejo de los problemas a través del SISEVE es algo que los docentes eluden constantemente. Existe la comisión relacionada con la calidad de los aprendizajes, pero sus funciones se centran mayormente a la realización de concursos. Las actuales comisiones de trabajo contribuyen a gestión del director y los docentes no sienten que sus funciones dentro de cada comisión, contribuye lo suficiente en su desarrollo profesional.

En cuanto a los trabajos previos, entre las investigaciones realizadas a nivel internacional, se tiene el aporte de Guzmán (2017) que en su trabajo realizado en la universidad de Girona-Barcelona “Construcción de la identidad profesional docente”; concluye que “los procesos de construcción identitaria remiten exclusivamente al desarrollo de las capacidades técnicas y al progreso de sus competencias profesionales como carácter instrumental de los docentes del mañana. Ello reduce el sentido profesional del profesor a un estatus de técnico, debido a la ausencia de dimensiones ontológicas, epistemológicas y praxiológicas que debería contemplar una construcción identitaria de carácter profesional al interior de la formación inicial de profesores”. Contempla, además, que es poco visible el desarrollo de la identidad docente en la etapa de la formación inicial.

Poyato (2016) con el aporte de su trabajo realizado en la Universidad de Córdoba-España sobre “Concepciones y motivaciones sobre la profesión docente en la formación inicial del profesorado de ciencias de enseñanza secundaria”, continuidad de un anterior estudio hecho en 2014, concluye que es alto el interés en los estudiantes Master FPES en la formación de los docentes, antes de empezar con su carrera en forma permanente; lo que fortalece la idea

del primer estudio donde los estudiantes consideran que la profesionalidad docente se adquiere como un proceso continuo durante el ejercicio de su carrera.

De los trabajos previos de nuestro nacional, se encuentran aportes interesantes de Collantes (2018) en su indagación denominada “Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad César Vallejo-Chiclayo”, sugiere una propuesta de organización educativa orientada en mejorar el desarrollo docente en cuatro etapas la Planificación, Diagnóstico, Diseño e Implementación. Esta propuesta incluye el desarrollo de Diplomados y talleres, partiendo de la gestión administrativa.

También se tiene el aporte de Pillpe (2018) en su trabajo sobre “Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar”, recomienda que los directivos deben hacer suya la responsabilidad de promover el desarrollo y fortalecimiento de la profesionalidad docente a través de diferentes mecanismos como de alianzas con las instituciones afines para brindar facilidades para los estudios de posgrado y especialización de una gran cantidad de docentes. En una de sus conclusiones sostiene que hay una estrecha relación entre los recursos y el desarrollo continuo de la profesionalidad docente.

A nivel local, el trabajo desarrollado por la profesora Mendoza (2014) sobre “Construcción de modelo de gestión institucional con enfoque participativo en la institución educativa 14013 el sector oeste de Piura”, presenta la conclusión de que el modelo de gestión educativa democratizadora y orientada a la equidad, además de centrar su mirada en la escuela para que el modelo tenga sentido y notoriedad en la comunidad. Se contempla una reestructuración de los comités de apoyo con buena disponibilidad de los docentes en el trabajo, pero también presenta unos puntos críticos referidos a la disponibilidad de tiempo fuera de la jornada laboral, situación común en la gran mayoría de docentes. Sus mejores logros obtenidos se encuentran en la preparación conjunta de una hoja de ruta para la propuesta, la reestructuración de los comités de docentes destinados al apoyo en la gestión y la elaboración de su respectivo plan de trabajo concertado.

Con respecto a las teorías relacionadas a la variable de Trabajo Organizacional, se ha considerado: la Estructura Organizacional, el Modelo organizacional, Equipos de trabajo y las Relaciones humanas.

La estructura organizacional, se define, tomando en cuenta los aportes de Mintzberg (1984) y Strategor (1988), como la división del trabajo en distintas tareas de una organización y que al mismo tiempo se coordina y se entrelaza en base a las funciones y la comunicación que existe entre cada grupo o equipo de trabajo responsable de una determinada tarea. Esto significa que en una institución educativa el trabajo compartido entre sus miembros y al mismo tiempo coordinado, con funciones claras y la mirada puesta en un mismo objetivo, permite la mejora del servicio y la calidad educativa. Igualmente se encuentra una definición que considera la estructura organizacional como la “Unión de esfuerzos para conseguir un objetivo común. Para ello es preciso que las personas colaboren y repartan las funciones coordinando esfuerzos”, (Cantón, 2003:3).

El modelo organizacional se define como el tipo de organización que va acorde a las necesidades institucionales, que permite coordinar y ordenar las funciones con las actividades y los procesos de producción de la compañía (isotools.org), se asocia a esta idea la reflexión de un artículo de internet denominado “Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos” (Suma de Negocios, 2014) que sostiene las capacidades del talento humano son importantes para el logro de objetivos desagregados en actividades. El modelo es asumido como un entablado de relaciones encaminadas en el análisis de los elementos organizacionales como son el tiempo, espacio, cantidad y calidad, todas ellas interrelacionadas con el desarrollo social humano, condiciones de la labor y productividad. Existen otras condiciones que se deben tener en cuenta para su modelo de organización como son características de la misma, ya sea por el número de miembros, por los niveles y población estudiantil, inclusive tiene que tomarse en cuenta la ubicación geográfica. El modelo funcional se basa en el cumplimiento de tareas encargadas a los miembros cada equipo de trabajo, pero para este modelo es necesario fortalecerlo con el modelo horizontal que se basa en la confianza y en el poder que se les otorga a los equipos para tomar decisiones y auto gestión de diversas actividades.

Sobre las teorías relacionadas a Equipos de trabajo, se encuentra que un equipo de trabajo está integrado por un conjunto de profesionales que poseen habilidades que el trabajo de sus miembros, y que juntos alcanzan un objetivo común (CEUPE). Esta dimensión también se relaciona con Trabajo en equipo, y son muy importantes los alcances de Pilar Pozner (2000) quien sostiene que el trabajo en equipo es una particularidad de conectar articuladamente las actividades laborales de un grupo humano que implica una interdependencia entre cada uno de sus miembros, donde tiene muchísimo valor la colaboración, la ayuda mutua, la solidaridad y la negociación entre ellos para mediar inconvenientes y llegar a acuerdos. De esta manera el producto de trabajo es equipo es más meritorio que el logro individual de sus miembros.

En cuanto a las Relaciones Humanas, es un punto vital para los grandes logros en una empresa y en especial en campo educativo, de ella depende la satisfacción con que los trabajadores laboran. Y en efecto, las relaciones humanas están vinculadas con la actitud que tienen las personas de interrelacionarse con otras llegando a la convivencia armoniosa en base al buen trato en forma mutua. Las buenas relaciones humanas traen consigo un buen clima institucional; y como afirma Mayo (citado en un artículo de internet Negocios y Pymes, 2012) las mejoras en las situaciones laborales de los clase obrera repercuten positivamente en la productividad. Las Relaciones Humanas son el medio mediante el cual el ser humano puede relacionarse con sus semejantes creando un ambiente armonioso para la convivencia sin importar las diferencias que puedan haber entre una persona y otra. (aulafacil.om).

Para las teorías relacionadas a la variable de Profesionalidad Docente se han contemplado: Profesionalidad docente, Competencias Profesionales, el Marco de Buen Desempeño Docente y Enfoques del Currículo Nacional.

La Profesionalidad docente es una característica determinada por el desarrollo continuo de los docentes a través de distintas áreas de su trabajo, en busca de un perfeccionamiento en su desempeño. La profesora brasileña Heloisa Helena Oliveira De Azevedo, en su investigación sobre estrategias de formación docente en Brasil, sostiene lo siguiente:

Aunque se considere que los cambios a nivel de políticas públicas para la educación realizados recientemente sean válidos y hayan contribuido en ampliar el universo

formativo de los profesionales de la educación, la realidad demuestra que no han alcanzado los resultados esperados. Estos cambios se han centrado en los aspectos curriculares o estructurales, los cuales, aunque son importantes, se tornan poco efectivos, pues ocurren de forma aislada dentro de un movimiento más amplio de lucha por el reconocimiento social de profesionales de la educación, el cual necesita ser desencadenado por los propios profesionales, a partir de la construcción de una imagen positiva de sí y de la profesión. (Oliveira, 2013, p.99)

Son los docentes los únicos que pueden precisar las áreas o aspectos laborales que necesitan reestructurar para fortalecer profesionalidad, y para la OCDE (Organización para la Cooperación el Desarrollo Económico) propone tres dimensiones para el desarrollo de la profesionalidad del profesorado: bases de los conocimientos profesionales, toma de decisiones autónomas y redes de docentes.

El Marco del Buen Desempeño Docente es el instrumento construido para consolidar la visión del docente que necesita la sociedad peruana (MBDD, 2012, p.18). Esta construcción se basa en acuerdos técnicos entre el estado, los docentes y la sociedad, que comprende una serie de competencias que los profesores deben dominar durante el ejercicio de su carrera profesional al frente de sus estudiantes. Se estructura en 4 dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Dentro de cada dominio se encuentran las competencias profesionales y los desempeños que visualizan la actuación de los docentes.

Las competencias profesionales son el conjunto combinado de capacidades que los docentes ponen en acción para resolver situaciones adversas a su labor y que al mismo tiempo le permite lograr propósitos educativos. Esta teoría fortalece su definición cuando se sostiene que la competencia profesional es el conjunto combinado de conocimientos y estrategias, que pueden consentir a un docente afrontar exitosamente los problemas, aprietos y dificultades que, de forma más usual, se le presentan durante su accionar como profesional (Monereo, 2010). Todo esto implica, actuar de manera reflexiva haciendo uso de recursos internos y externos. El MBDD aclara que

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (2012, p.22)

Los enfoques del Currículo Nacional se sustentan en el desarrollo de competencias que permite a los estudiantes lograr aprendizajes durante su formación básica. Está claro que el enfoque por competencias no es un método de enseñanza y aprendizaje, es una forma de organizar el proceso educativo para ayudar a los estudiantes a entender por qué es importante que desarrolle sus competencias comunicativas, matemáticas o ciudadanas en la sociedad peruana y mundial.

Para su elaboración, el Ministerio de Educación ha recogido la experiencia y los avances en la elaboración de los estándares de aprendizaje realizado por el IPEBA desde el 2010, ha promovido un proceso de consulta amplia a nivel nacional entre el 2012 y el 2016 con actores de sectores públicos y de la sociedad civil, docentes, especialistas, expertos nacionales e internacionales para la estructura y contenido curricular, incluyendo en la Educación Básica Alternativa la participación de los estudiantes a través del Consejo de Participación de estudiantes, a lo que se suma la realización de consultas virtuales y las organizadas con el Consejo Nacional de Educación en el 2014 y 2015. (CNEB, 2016, p.8)

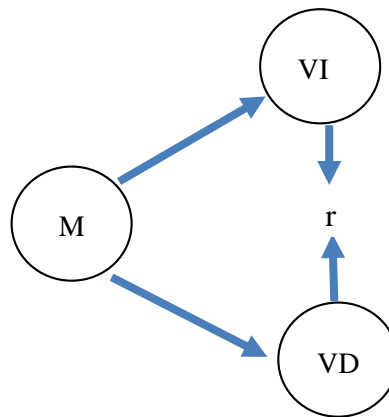
Son siete los enfoques transversales que contempla el Currículo Nacional y que conllevan al logro del perfil del estudiante egresado de su educación básica. Además, cada área de aprendizaje presenta un enfoque específico para el desarrollo de las competencias; así tenemos que las competencias comunicativas se desarrollan en base al enfoque comunicativo, las competencias matemáticas se desarrollan en base al enfoque de resolución de problemas, en el área de ciencia y tecnología se contempla los enfoques de la indagación y alfabetización científica.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación, para su recojo de información, sigue el diseño no experimental ya que no se hará el manejo intencional de la variable independiente, puesto que el trabajo organizacional es una situación establecida en la institución. Además el trabajo es de tipo correlacional, según Hernández, Fernández & Baptista (2010), porque la variable independiente produce un efecto sobre la profesionalidad del docente.

La relación se expresa en el siguiente esquema:



M: es la población

VI: variable independiente

VD: variable dependiente

r: relación

r^2 : coeficiente de determinación

2.2. Operacionalización de la variable

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Trabajo Organizacional	La organización educativa se define como un sistema abierto ya que tienen una interacción de flujo de entrada y salida, “nutre” su funcionalidad con insumos de su entorno y que en un determinado momento exportan su producto al mismo entorno. (kahn y Katz)	El Trabajo organizacional de una institución educativa es la labor que desarrolla un conjunto de personas debidamente organizadas en un espacio físico, con equipamiento adecuado y cuyo objetivo es formar integralmente a los individuos de una determinada comunidad.	Estructura organizacional	Organización de la comunidad educativa
			Modelo de trabajo organizacional	Funciones de las organizaciones y comisiones
				Producción de las comisiones
			Equipos de trabajo	Organigrama institucional
				Gestión organizacional
			Relaciones Humanas	Formación de equipos
	El trabajo en equipo			
	Clima institucional			
	Comunicación			

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo de la Profesionalidad Docente	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de funciones básicas y en sus resultados, para lograr su finalidad y los objetivos pedagógicos del nivel educativo donde labora. (Torres, 2008)	Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para participar en la gestión educativa; promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida	Marco del Buen Desempeño Docente	Necesidad de cambios educativos
				Finalidad
				Organización
			Profesionalidad docente	Desempeño docente
				Visión del nuevo docente
				Formación en servicio
				Necesidades de capacitación
	Competencias profesionales	Competencias profesionales docentes		
		Competitividad docente		
		Enfoques del Currículo Nacional	Enfoques transversales	
			Enfoques de áreas	

2.3. Población y muestra

Se denomina población al grupo total de seres, objetos o medidas que ostentan algunas particularidades comunes, visibles en un lugar y en un tiempo definido (Metodología de la Investigación, Blog.2010)

La población comprende 16 miembros entre docentes, administrativos y directivo de la IE N° 15282 del AH. “Nuestra señora de Fátima”- Veintiséis de Octubre - Piura.

Muestra

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), la muestra viene a ser un conjunto de elementos tomados de la población a los que también se les denomina subgrupo o subconjunto.

La muestra se constituye por la totalidad de los docentes de la IE N° 15282 del AH. “Nuestra Señora de Fátima”- Veintiséis de Octubre - Piura.

Muestreo

Antes de aplicarse la encuesta final, se aplicó una encuesta piloto en una realidad educativa, con similitud en sus características. La muestra de esta encuesta al 30% de la población, lo cual permitió determinar, con total seguridad, que los instrumentos utilizados son confiables, apoyados por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

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

Técnica

La encuesta es la técnica de investigación social de mayor uso en el campo de la investigación científica, que permite el recojo de información a través de la interrogación de los sujetos con un cuestionario de preguntas (López-Roldan y Fachelly, 2015).

La encuesta aplicada fue estructurada con 30 interrogantes, siguiendo las dimensiones y sus respectivos indicadores de ambas variables, trabajo organizacional y profesionalidad docente

Instrumentos:

El instrumento utilizado en la encuesta fue el cuestionario, y esta herramienta consiste en un paquete de preguntas e indicaciones que tienen el propósito de recoger la información de la población encuestada. Por lo general, los cuestionarios están diseñados para realizar, posteriormente, un análisis estadístico (Wikipedia, 2019)

El cuestionario fue aplicado a los 13 docentes que forman parte de la IE N° 15282.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento:

La validez de los instrumentos, utilizados en el recojo de información se determinó con el juicio de tres maestros expertos, que verificaron la consistencia de la relación interna entre las dimensiones, indicadores y criterios de los instrumentos. Para ello aplicaron una ficha de validación que contiene una escala valorativa de 0 a 100 puntos, que determina de Deficiente a Excelente.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del cuestionario, se establece en esta investigación por el coeficiente de Alfa Cronbach, a través del cual la variable de Trabajo Organizacional obtuvo el valor de 0,851 y en la variable de Profesionalidad Docente se obtuvo 0,851. Por lo tanto se representa el alto grado de confiabilidad, el mismo que se analizó por SPSS V25.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos analizados se realizaron:

Determinar la influencia del Trabajo Organizacional en la Profesionalidad Docente de la Institución Educativa N° 15282 del A.H. Nuestra Señora de

Fátima; igualmente, de los niveles de influencia de las dimensiones que fueron propuestas, posteriormente expuestas en las diferentes tablas y cuadros.

El proceso de la información obtenida de las encuestas se ejecutó mediante el programa estadístico SPSS V 25.

El análisis y la interpretación correlacional, es mediante el coeficiente de correlación de Karl Pearson y R^2 para hallar el coeficiente de determinación, de los resultados logrados, teniendo los antecedentes y los fundamentos teóricos, se genera la discusión de los resultados.

Los resultados se revelaron con ayuda del programa Excel 2013 para Windows.

2.6. Aspectos Éticos

Sobre las consideraciones éticas:

Se ha tenido en cuenta las directrices de la American Psychological Association (APA) Style.

Se reconoce la autoría literaria e intelectual de la información encontrada en diversos documentos relacionados a teorías, aludidas con parcialidad o en su totalidad en el marco teórico de la investigación.

La información obtenida de los docentes se mantuvo en total reserva, por la confidencialidad en la aplicación de instrumentos.

III. Resultados

Objetivo general:

Determinar la influencia del trabajo organizacional en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.

Tabla 1: Trabajo Organizacional y Profesionalidad Docente

Trabajo organizacional	Profesionalidad Docente							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	0	0,0	4	30,8	7	53,8	11	84,6
Adecuado	0	0,0	2	15,4	0	0,0	2	15,4
Total	0	0,0	6	46,2	7	53,8	13	100,0

Fuente: Encuesta a docentes

Interpretación

En la tabla 1, se distingue a la variable Trabajo Organizacional que se halla en un nivel regular con un 84,6%; de ello el 53,8%, está ubicando en un nivel adecuado la variable de profesionalidad docente; además se evidencia que un 15,4% contempla al Trabajo organizacional en un nivel adecuado, donde el 15,4% distingue a la variable profesionalidad docente en nivel regular, lo que permite inferir que existe influencia entre ambas variables.

Tabla 2: **Relación entre la variable de Trabajo Organizacional y Profesionalidad Docente**

Rho de Pearson		Profesionalidad Docente
Trabajo Organizacional	Coefficiente de Correlación	0,658*
	Sig. (bilateral)	0,014
	N	13

Fuente: Encuesta a docentes.

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

$$R^2 = 43.3\%$$

En la investigación se encuentran claras evidencias de que la variable de Trabajo Organizacional tiene relación significativa (Sig. < 0.01) con la variable Profesionalidad Docente, y el coeficiente de determinación es de 43,3%. Por lo que se **Acepta**, la hipótesis general que afirma que el trabajo organizacional influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima.

Objetivo específico 1:

Modificar la estructura organizacional para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.

Tabla 3 Dimensión Estructura Organizacional y Profesionalidad docente

Estructura Organizacional	Profesionalidad Docente							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	1	7.7	0	0.0	2	15.4	3	23.1
Regular	0	0.0	5	38.5	3	23.1	8	61.5
Adecuado	0	0.0	0	0.0	2	15.4	2	15.4
Total	1	7.7	5	38.5	7	53.8	13	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Interpretación:

La tabla 2, muestra la dimensión de Estructura Organizacional en un nivel regular con

61,5%; de estos, el 38,5%, califica de regular la variable de profesionalidad docente; además se observa que el 23,1% considera a la Estructura organizacional como inadecuado, donde el 15,4% diferencia a la variable profesionalidad docente en un nivel regular, lo que permite suponer que existe influencia entre la dimensión de estructura organizacional y la variable profesionalidad docente.

Tabla 4: **Relación Dimensión Estructura Organizacional y Profesionalidad Docente**

Rho de Pearson		Profesionalidad Docente
Estructura Organizacional	Coefficiente de Correlación	0,269*
	Sig. (bilateral)	0,375
	N	13

Fuente: Encuesta a docentes.

*. La correlación positiva baja
 $R^2 = 7,2 \%$

En la investigación se encuentra evidencia de que la dimensión de estructura organizacional tiene relación significativa baja (Sig. < 0.01) con la variable Profesionalidad Docente, y el coeficiente de determinación es de 7,2 %. Por lo que se **Acepta**, la hipótesis de que la estructura organizacional tiene influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima.

Objetivo específico 2:

Diseñar un modelo de trabajo organizacional que influya al desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.

Tabla 5 **Dimensión de Modelo organizacional y Profesionalidad docente**

Modelo Organizacional	Profesionalidad Docente							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	1	7.7	1	7.7	0	0.0	2	15.4
Regular	0	0.0	5	38.5	1	7.7	6	46.2
Adecuado	0	0.0	1	7.7	4	30.8	5	38.5
Total	1	7.7	7	53.8	5	38.5	13	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Interpretación:

La tabla 3, permite apreciar que la dimensión de Modelo Organizacional se localiza en un nivel regular con un 46,2%; de este porcentaje, el 38,5%, considera en nivel regular la variable de profesionalidad docente; también se evidencia que un 38,5% considera el Modelo organizacional como adecuado, donde el 30,8% señala la variable profesionalidad docente como adecuada, por lo que se deduce que existe influencia entre la dimensión de modelo organizacional y la variable profesionalidad docente.

Tabla 6: **Relación Dimensión Modelo Organizacional y Profesionalidad Docente**

Rho de Pearson		Profesionalidad Docente
Modelo Organizacional	Coefficiente de Correlación	0,365*
	Sig. (bilateral)	0,220
	N	13

Fuente: Encuesta a docentes.

*. La correlación positiva baja
 $R^2 = 13,3 \%$

En la investigación se encuentra evidencia de que la dimensión de Modelo Organizacional tiene una relación significativa baja (Sig. < 0.01) con respecto a la variable Profesionalidad Docente, y el coeficiente de determinación es de 13,3 %. Por lo que se **Acepta**, la hipótesis de que los modelos de trabajo organizacional influyen

significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima.

Objetivo específico 3:

Reorganizar los equipos de trabajo docente para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.

Tabla 7 **Dimensión Equipos de Trabajo y Profesionalidad Docente**

Equipos de Trabajo	Profesionalidad Docente							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	3	23.1	1	7.7	4	30.8
Adecuado	0	0.0	3	23.1	6	46.2	9	69.2
Total	0	0.0	6	46.2	7	53.8	13	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Interpretación:

Esta tabla 4, muestra la dimensión de Equipos de Trabajo en un nivel adecuado con un 69,2%; y de este nivel, el 46,2%, considera adecuada la variable de profesionalidad docente; asimismo se visualiza que un 30,8% considera la dimensión en un nivel regular, donde el 23,1% contempla a la variable profesionalidad docente también en un nivel regular, lo que hace suponer que existe influencia entre la dimensión de equipos de trabajo y la variable profesionalidad docente.

Tabla 8: **Relación Dimensión Equipos de Trabajo y Profesionalidad Docente**

Rho de Pearson	Profesionalidad Docente
Equipos de Trabajo	Coeficiente de Correlación
	Sig. (bilateral)
	N

Fuente: Encuesta a docentes.

*. La correlación positiva baja
 $R^2 = 12,04 \%$

En la investigación se encuentra evidencia de que la dimensión de Equipos de Trabajo tiene relación significativa baja (Sig. < 0.01) con la variable Profesionalidad Docente, y el coeficiente de determinación es de 12,04 %. Por lo que se **Acepta**, la hipótesis de que los equipos de trabajo influyen significativamente sobre el permanente desarrollo de la profesionalidad del docente de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima.

Objetivo específico 4:

Fortalecer las relaciones humanas para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.

Tabla 9 **Relaciones Humanas y Profesionalidad Docente**

Relaciones Humanas	Profesionalidad Docente							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	1	7.7	3	23.1	2	15.4	6	46.2
Regular	0	0.0	3	23.1	4	30.8	7	53.8
Adecuado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	1	7.7	6	46.2	6	46.2	13	100.0

Interpretación:

En esta la tabla 5, podemos ver que la dimensión de Relaciones Humanas se muestra en el nivel regular con un 53,8%; de ellos observamos que el 30,8% califica como nivel adecuado la variable de profesionalidad docente; además se evidencia que un 46,2% considera las relaciones humanas en el nivel inadecuado, de esto el 23,1% ubica a la variable profesionalidad docente en un nivel regular, por lo que se infiere la influencia existente de la dimensión de relaciones humanas sobre la variable profesionalidad docente.

Tabla 10: **Dimensión Relaciones Humanas y Profesionalidad Docente**

Rho de Pearson		Profesionalidad Docente
	Relaciones Humanas	0,433*
	Coefficiente de Correlación	
	Sig. (bilateral)	0,139
	N	13

Fuente: Encuesta a docentes.

*. La correlación es positiva moderada
 $R^2 = 18,8 \%$

En la investigación se encuentra evidencia de que la dimensión de Relaciones Humanas tiene una relación positiva moderada (Sig. < 0.01) con la variable Profesionalidad Docente, y el coeficiente de determinación es de 18,8 %. Por lo que se **Acepta**, la hipótesis de que Las relaciones Humanas influyen significativamente en el desarrollo y perfeccionamiento de la profesionalidad del docente de la IE N° 15282 del AH. Nuestra Señora de Fátima.

IV. Discusión de Resultados

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, que pretende determinar la influencia que tiene el trabajo organizacional sobre el desarrollo de la profesionalidad docente, los resultados nos permiten determinar que el Trabajo Organizacional se halla en un nivel regular con un 84,6%; de ellos el 53,8%, estima con nivel adecuado la variable de profesionalidad docente; además se visualiza que un 15,4% ubica al Trabajo organizacional con nivel adecuado, donde el 15,4% categoriza a la variable profesionalidad docente en nivel regular. La teoría relacionada con esta variable es la que considera a la Organización Escolar como la Ciencia de la Educación cuyo objeto de estudio integral, son los aspectos relacionados a los centros educativos considerados como empresas educativas, con elementos como el control y el poder social, en su dimensión estructural, sus particularidades ocultas, su posibilidad de intervención y en sus necesidades de mejora (Cantón, 2004); además el Marco del Buen Desempeño Docente, vislumbra las profesiones como actividades sociales que se disponen, considerando las necesidades concretas de un grupo social en un determinado período histórico. En este sentido la educación es una necesidad inherente en los habitantes que conforman la sociedad; por tanto, los profesionales de la educación deben estar en el mismo compás de los cambios sociales, preparando las nacientes generaciones para carear los desafíos de una sociedad que se construye día a día.

En cuanto al primer objetivo específico que busca modificar la estructura organizacional para influir sobre el desarrollo armónico de la profesionalidad del docente, la investigación realizada encuentra que la dimensión de Estructura Organizacional se ubica en un nivel regular con un 61,5%; dentro de ellos el 38,5%, considera en nivel regular la variable de profesionalidad docente; además muestra que el 23,1% considera la Estructura organizacional con nivel inadecuado, donde el 15,4% diferencia a la variable profesionalidad docente como nivel regular, lo que lleva a determinar la influencia existente entre la dimensión de estructura organizacional y la variable profesionalidad docente. Para ello, se reconoce a la estructura organizacional, tomando en cuenta los aportes de Mintzberg (1984) y Strategor (1988), como la división del trabajo en distintas tareas de una organización y que al mismo tiempo se coordina y se entrelaza en base a las funciones y la

comunicación que existe entre cada grupo o equipo de trabajo responsable de una determinada tarea. Esto significa que en una institución educativa el trabajo compartido entre sus miembros y al mismo tiempo coordinado, con funciones claras y la mirada puesta en un mismo objetivo, permite la mejora del servicio y la calidad educativa. Además Canton 2013) sostiene que se debe unir energías para conseguir el logro del objetivo trazado como meta común y para ello es indispensable que los elementos humanos favorezcan y asuman las funciones, sistematizando esmeros..

El segundo objetivo específico está orientado a diseñar un modelo de trabajo organizacional que influya al desarrollo de la profesionalidad docente, y la tabla 3, advierte que la dimensión de Modelo Organizacional se muestra en nivel regular con un 46,2%; de ello el 38,5%, califica como nivel regular la variable de profesionalidad docente; se evidencia también, que el 38,5% considera como adecuado el nivel del Modelo organizacional, del mismo, el 30,8% distingue la profesionalidad docente con nivel adecuado; se infiere que existe influencia de la dimensión de modelo organizacional, sobre la variable profesionalidad docente. Esta dimensión de modelo organizacional, se define como el estilo de organización centrado en sus requerimientos, por el cual se pueden ordenar actividades, procesos y el funcionamiento de una compañía (isotools.org), se asocia a esta idea la reflexión de un artículo de internet denominado “Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos” (Suma de Negocios, 2014) que sostiene las habilidades del talento humano son importantes para alcanzar objetivos desagregados en actividades. El modelo funcional se basa en el cumplimiento de tareas encargadas a los miembros cada equipo de trabajo, pero para este modelo es necesario fortalecerlo con el modelo horizontal que se basa en la confianza y en el poder que se les otorga a los equipos para tomar decisiones y auto gestión de diversas actividades.

En la dimensión de equipos de trabajo, con el tercer objetivo específico se pretende reorganizar los equipos de trabajo docente para influir en el progreso de la profesionalidad docente; la tabla 4, permite visualizar que esta dimensión muestra un nivel adecuado con un 69,2%; y de estos, el 46,2%, dispone un nivel adecuado de la variable de profesionalidad docente; además se observa al 30,8% considerando esta dimensión a nivel regular, donde el 23,1% distingue la profesionalidad docente también con un nivel regular, lo que hace suponer la influencia existente de la

dimensión de equipos de trabajo a la variable profesionalidad docente. Para las teorías relacionadas al Trabajo en equipo, son muy importantes los aportes de Pilar Pozner (2000) quien afirma que el trabajo en equipo es una particularidad de conectar articuladamente las actividades laborales de un grupo humano que implica una interdependencia entre cada uno de sus miembros, donde tiene muchísimo valor la colaboración, la ayuda mutua, la solidaridad y la negociación entre ellos para mediar inconvenientes y llegar a acuerdos. De esta manera el producto de trabajo es equipo es más meritorio que el logro individual de sus miembros.

En cuanto al quinto objetivo específico, se busca fortalecer las relaciones humanas para influir en el progreso y desarrollo de la profesionalidad docente y la tabla 5, precisa que, la dimensión de Relaciones Humanas, se localiza con nivel regular con un 53,8%; y el 30,8% de los mismos, califica como nivel adecuado la variable de profesionalidad docente; asimismo se observa al 46,2% considerar las relaciones humanas con nivel inadecuado, donde el 23,1% destaca a la variable profesionalidad docente en nivel regular, se deduce que existe influencia de la dimensión de relaciones humanas sobre la variable profesionalidad docente. La teoría de la dimensión de Relaciones Humanas, asegura que es un punto vital para los grandes logros en una empresa y en especial en campo educativo, de ella depende la satisfacción con que los trabajadores laboran. Y en efecto, las relaciones humanas están vinculadas con la actitud que tienen las personas de interrelacionarse con otras llegando a la convivencia armoniosa en base al buen trato en forma mutua. Las buenas relaciones humanas traen consigo un buen clima institucional; y como afirma Mayo (citado en un artículo de internet Negocios y Pymes, 2012) las mejoras en las condiciones laborales, que benefician a los trabajadores, repercuten positivamente en la productividad. Las buenas Relaciones Humanas permiten crear un ambiente armonioso para la convivencia, sin dar importancia a las diferencias que pueda haber entre una persona y otra. (aulafacil.com).

V. Conclusiones

En la IE 15282, existe una influencia significativa del trabajo organizacional sobre el desarrollo de la profesionalidad del docente ya que hay un coeficiente de determinación del 43,3%. Esto se demuestra en los 84,6% de encuestados que califican de regular el actual trabajo organizacional, sin embargo el 53,8% de docentes encuestados ubican la profesionalidad en un nivel adecuado, se infiere que un cambio en la organización ayudaría a fortalecer el desarrollo de su profesionalidad.

La estructura organizacional tiene una correlación positiva pero es baja, ya que así lo indica el coeficiente de determinación con un 7,2 % de influencia de la dimensión sobre la profesionalidad docente; esto se debe a que el 61,5 % de los encuestados califican de regular la estructura organizacional. Se infiere que no es necesario variar la estructura organizativa de la escuela para mejorar la profesionalidad docente.

La dimensión de modelo organizacional tiene una correlación positiva baja, pero su coeficiente de determinación es de 13,3% de influencia sobre la profesionalidad docente, a pesar de que el 46,2% de docentes considera regular esta dimensión, hay un 38,5% de ellos que la consideran adecuada, lo que permite asegurar que un nuevo modelo organizacional influye positivamente en la profesionalidad docente.

Existe una relación positiva baja de las dimensiones de equipos de trabajo con la variable de profesionalidad docente, y su coeficiente de determinación es 12,04% de influencia sobre la variable dependiente. Cuando los equipos de trabajo son considerados adecuados en un 69,2%; la profesionalidad docente es regular con un 46,2%. Se afirma entonces que los equipos de trabajo influyen positivamente en la profesionalidad docente.

En la dimensión de Relaciones humanas la relación es positiva moderada pues el coeficiente de correlación es 0,43 y el coeficiente de determinación es de 18,8% de influencia, ya que cuando el 53,8% de encuestados considera esta dimensión como regular, el 30,8% considera adecuada la profesionalidad docente. Se hace evidente la influencia moderada de las relaciones humanas sobre el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la IE N° 15282.

VI. Recomendaciones

1. Organizar a los docentes en cuatro equipos de trabajo agrupados según los perfiles de egreso:
 - ❖ Comisión para el desarrollo de la persona y la convivencia democrática.
 - ❖ Comisión para el desarrollo de la comunicación asertiva y del aprovechamiento responsable de las TIC.
 - ❖ Comisión para el desarrollo del emprendimiento y de la interpretación de la realidad en base a conocimientos matemáticos.
 - ❖ Comisión para el desarrollo del conocimiento científico.

2. Insertar en la propuesta pedagógica del PEI la nueva organización docente, por ser el documento rector de la vida institucional. Solo así se dará sostenibilidad a la propuesta de organizar a los docentes por comisiones según perfiles de egreso y a ellas se agregarían las comisiones que apuntalan la gestión educativa.

3. Los docentes integrantes de las comisiones normadas como apoyo para la gestión institucional, deben agruparse por afinidad de funciones y de vínculos profesionales, para que sean operativas incluso con poco personal docente. No pueden establecerse criterios de antigüedad ni de estrictamente de escala o nivel magisterial.

Referencias

- Abad, S. (2018). La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018. Obtenido de la Escuela de posgrado de Universidad César Vallejo.
- Aduna, A., García, E. y Chávez, E. (20 de julio de 2007). Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/>
- Banerjee, Sudeshna. 08 de noviembre de 2017. Functions of Administration. <https://es.slideshare.net/SUDESHNABANERJEE10/functions-of-administration-81761526>
- Borko, H., Koellner, K. (2010). Teacher Professional Development. Contemporary Approaches to Teacher Professional Development. <https://www.teacher.org/topic/professional-development-teachers/>
- CEUPE, Blog. ¿Qué es un equipo de Trabajo? Centro Europeo de Postgrado. [www.ceupe.com > blog > que-es-un-equipo-de-trabajo](http://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo)
- Collantes, Ike. (2017). Modelo de Gestión Educativa para Mejorar el desempeño Docente en la Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, 2017, para obtener el grado de Maestro en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Díaz, H. (2014) Los Tres Problemas que existen en el Sector Educación. El Comercio, recuperado el 07 de maro de 2014 de <https://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-existen-sector-educacion-peru-167206-noticia/>
- Genesi, Romero., Romero, N. y Tinedo, Y. (20 de agosto de 2019). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. Revista Negotium, vol. 6, núm.18, 102-128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>

Guzmán, L. (2017) La Construcción de la Identidad Profesional Docente. Tesis Doctoral. Programa de Doctorado en Educación de la Universidad de Girona.

Glossary of Education Reform. (29 de agosto de 2013). Professional Development. <https://www.edglossary.org/professional-development/>

INEE, Blog. (16 de agosto del 2018). Profesionalidad de los docentes en Iberoamérica. <http://blog.intef.es/inee/2018/08/16/profesionalidad-de-los-docentes-en-iberoamerica/>

Kampen, M. (24 de abril de 2019). 5 Ways To Make Teacher Professional Development Effective. With Examples. <https://www.prodigygame.com/blog/teacher-professional-development/#:~:text=Teacher%20professional%20development>

Keaton, A. (17 de noviembre de 2017). Teaching Students the Importance of Professionalism. <https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/teaching-students-importance-professionalism/>

Koontz, H. (2013) Elementos de la Administración. Un Enfoque Internacional y de Innovación. 8va edición. <https://www.abebooks.com/book-search/title/elementos-administracion-enfoque-internacional/author/harold-koontz/>

Madhukar, V. (10 de mayo de 2018). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective

Manso, J., y Moya, J. (08 de setiembre de 2019) Profesión y Profesionalidad Docente. Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza- ANELE. https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Bolivar/publication/332246746_Profesion_y_profesionalidad_docente

Marco del Buen Desempeño Docente (2012). Aprobada con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED.

Martín, Juan. (29 de octubre 2019). Los Principios de Fayol y las Funciones Básicas de la Empresa. Cerem Internacional Bussines School.

<https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>

Martínez, S. y Labín, J. (2017). Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luis de Potosí 2017.

Mendoza, Carmen. (2014). Construcción de Modelo de Gestión Institucional con Enfoque Participativo en la Institución Educativa 14013 del Sector oeste de Piura, para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Educación en la escuela de Posgrado de Universidad Nacional de Piura.

Oliveira, H. (2013). La Construcción de la Profesionalidad Docente. Educación Vol. XXII, N° 42, marzo 2013, pp. 97-115.

Open Learn. 1 de marzo de 2019. What are Mintzberg's five components of an organisation? The one-minute guide. <https://www.open.edu/openlearn/money-management/management/business-studies/what-are-mintzbergs-five-components-organisation-the-one-minute-guide>

OREALC / UNESCO, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015.

Palomino, Phillpe. (2018). Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar-

2018. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Poyato, F. (2016). Concepciones y Motivaciones sobre la Profesión Docente en la formación inicial del Profesorado de Ciencias de Enseñanza Secundaria. Tesis Doctoral de la Universidad de Córdoba.

Posner, C., Martin, C. y Elvir, A. (2017). Education in Mexico, Central America and the Latin Caribbean. https://books.google.com.pe/books?id=qUA_DwAAQBAJ&pg=PA147&lpg

Pozner P. (2000) Trabajo en Equipo, Módulo 9. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. http://pilarpozner.com/biblioteca/museo_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mo d09

Queens University of Charlotte. The Importance of Professional Development for Educators. <https://online.queens.edu/online-programs/medl/resources/professional-development-for-educators>

Randall, L., Anderson, M. (2016). Schooling for success. Preventing Repetitions and Dropout in Latin American Primary schools. <https://books.google.com.pe/books?id=8J4YDQAAQBAJ&pg=PT216&lpg=PT216&dq>

Resolución de Secretaria General N° 014-2019-MINEDU, y Guía de Comisiones que se conforman en la I.I.EE. de Educación Básica Regular.

Sullivan, Janie. (12, febrero, 2019). Four Basic Elements of Organizational Structure. <https://smallbusiness.chron.com/four-basic-elements-organizational-structure-288.html>

Sustainability .18 de octubre de 2018. Artículo de internet: Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied

- Employees. <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>
- Tamayo, Y., Del río, A. y García, D. (noviembre de 2014). Modelo de Gestión Organizacional Basado en el Logro de Objetivos. www.elsevier.es/sumanegocios
- The study.com. 26 de diciembre de 2017. Organizational Structure: Definition, Types & Examples. <https://study.com/academy/lesson/organizational-structure-definition-types-examples.html#lesson>
- Universia Colombia. (26 de marzo de 2018). 5 Competencias que todo docente del siglo XXI debe tener. <https://noticias.universia.net.co/consejos-profesionales/noticia/2015/09/07/1130847/5-competencias-docente-siglo-xxi-debe-tener.html>
- Universidad de León, (marzo de 2013). Desarrollo de Equipos de Trabajo y Dirección Participativa. <http://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>
- Veyrat, Pierre. 17 de junio de 2017. Organizational Structure: But which to use?. <https://www.heflo.com/blog/business-management/small-business-organizational-structure-examples/>
- Xunta de Galicia. (08 de setiembre de 2014). Las Competencias Profesionales Docentes. www.edu.xunta.gal/aulavirtual2/file.phpcompetencias_profesionais
- Zambrano, J., Ramón, M. y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre Clima Organizacional en Docentes de la Universidad Técnica de Machala. Revista Universidad y Sociedad, vol.9 N° 2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Zeiger, S. (01 de Julio de 2018). Signs of Professionalism in a Teacher. <https://work.chron.com/signs-professionalism-teacher-9324.html>

Anexos

Anexo 1: Instrumento de Recojo de Información



ENCUESTA A DOCENTES

Estimados docentes de la IE N° 15282:

Como parte de los estudios de Maestría en Administración de la Educación, estoy realizando un estudio de investigación relacionado al trabajo organizacional y el desarrollo de la profesionalidad docente en nuestra escuela, por tal motivo recorro a su persona para recoger información real y confiable a través de la presente encuesta. Dicha información permitirá diseñar una propuesta organizacional que conlleve a desarrollar la profesionalidad de los docentes de la institución.

I. DATOS GENERALES

GRADO Y SECCIÓN: SEXO: M F

AÑOS DE SERVICIO EN LA DOCENCIA años Escala Magisterial

Instrucción

A continuación le presentamos varios indicadores, por favor conteste según sea el caso de acuerdo a la respuesta que mejor exprese su opinión.

Marque el número que corresponda de acuerdo a la siguiente cuadro:

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

II. TRABAJO ORGANIZACIONAL

- 1) La estructura orgánica de la IE. es el eje principal para el trabajo organizacional.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 2) Existen limitaciones en la funcionalidad de las comisiones de trabajo de la escuela.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 3) La estrategia empleada actualmente en la IE promueve con dinamismo la participación de los docentes en la estructuración de las comisiones de trabajo

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 4) Las funciones son claras y precisas en cada comisión de trabajo

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 5) El trabajo de las comisiones influye positivamente en la calidad de los aprendizajes

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 6) El trabajo de las comisiones influye positivamente en el desarrollo profesionalidad de los docentes

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

En líneas generales, las comisiones cumplen sus funciones de planificación, ejecución y

- 7) evaluación.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 8) El organigrama refleja con claridad la organización de la escuela

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 9) La implementación de una nueva estructura orgánica en la IE mejoraría la organización

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 10) La estrategia empleada para la conformación de las comisiones de trabajo es pertinente.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 11) La cantidad de integrantes de una comisión, influye en la eficiencia del equipo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

La interacción entre los integrantes de la comisión favorece el cumplimiento de

- 12) responsabilidades

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 13) El clima institucional en la IE es propicio para del desarrollo de la profesionalidad del docente.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 14) La comunicación de disposiciones y acuerdos, en la institución, es fluida

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

III. PROFESIONALIDAD DOCENTE

- 15) Todo docente debe desarrollar su profesionalidad.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 16) El MINEDU debería impulsar la profesionalidad docente

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Los docentes, aplicando la finalidad del Marco del Buen Desempeño Docente, propiciarían el

- 17) desarrollo de su profesionalidad.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 18) Un cambio en la organización docente de la institución permitiría desarrollar el profesionalismo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- 19) Es factible que los docentes participen de eventos de actualización pedagógica del MINEDU

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

20) Es factible que los docentes participen de eventos de actualización pedagógica de la I.E.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

21) Autogestión impacta positivamente en el desarrollo de la profesionalidad docente

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

22) Los programas de formación en servicio del MINEDU permiten a usted desarrollar su profesionalidad.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

23) Los programas de formación en servicio de la I.E. permiten a usted desarrollar su profesionalidad.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

24) El MINEDU debe ofrecer la formación en servicio basándose en las necesidades de los docentes señaladas en los instrumentos de gestión de la I.E.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

25) El diagnóstico situacional docente, favorece al desarrollo de la Formación en Servicio que ofrece la IE

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

26) Durante la etapa de formación inicial los docentes desarrollan en forma básica sus competencias pedagógicas y profesionales.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

27) Durante la etapa de formación en servicio los docentes fortalecen las competencias pedagógicas y profesionales que no obtuvo en su etapa inicial.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

28) A medida que se desarrolla la profesionalidad docente aumenta la competitividad profesional.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

29) Es responsabilidad de los docentes conocer las implicancias de los enfoques curriculares para lograr competencias en los estudiantes.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

30) La formación en servicio es la estrategia pertinente para consolidar el dominio de los enfoques de las áreas de curriculares.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2:

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Metodología
¿Cuál es la influencia del trabajo organizacional en el desarrollo de la profesionalidad docente Institución Educativa N° 15282?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la influencia del trabajo organizacional en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.</p>	<p>General</p> <p>H₁</p> <p>El trabajo organizacional influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente</p> <p>H₀</p> <p>El trabajo organizacional no influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente</p>	VI Trabajo Organizacional	Diseño No experimental Tipo: Correlacional Población: 13 docentes Técnica: Encuesta
	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Modificar la estructura organizacional para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.</p> <p>Diseñar un modelo de trabajo organizacional que influya en el</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>La estructura organizacional influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente.</p> <p>Los modelos de trabajo organizacional influyen significativamente en el</p>	VD Profesionalidad Docente	

<p>desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.</p> <p>Reorganizar los equipos de trabajo docente para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.</p> <p>Fortalecer las relaciones humanas para influir en el desarrollo de la profesionalidad docente de la IE N° 15282.</p>	<p>desarrollo de la profesionalidad docente.</p> <p>Los equipos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente.</p> <p>Las relaciones humanas influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente.</p>		
---	--	--	--

Anexo 3: Confiabilidad de Instrumentos
Confiabilidad de Variable Independiente: Trabajo Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,851	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estructura Orgánica	51,6923	41,064	,171	,857
Limitaciones Funcionalidad	52,4615	40,269	,269	,853
Estrategia Estructuración	52,4615	30,769	,875	,811
Funciones Claras y Precisas	52,1538	36,808	,512	,840
Comisiones Influyen Aprendizaje	52,0000	34,833	,720	,827
Comisiones Influyen Profesionalidad	51,7692	37,026	,715	,832
Cumplimiento Funciones	52,5385	35,103	,539	,840
Organigrama	51,7692	39,859	,333	,850
Implementación Estructura Orgánica	51,5385	41,103	,231	,853
Conformación Comisiones	52,5385	36,269	,780	,828
Cantidad Integrantes	52,6923	31,064	,730	,825
Interacción Integrantes	51,9231	40,744	,149	,861
Clima institucional	51,5385	39,269	,518	,842
Comunicación de Disposiciones	51,9231	39,744	,409	,846

Confiabilidad de Variable Dependiente: Profesionalidad Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,851	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Todo Docente Desarrolla Profesionalidad	63,7692	20,859	,611	,837
Minedu Impulsa Profesionalidad	64,1538	20,974	,324	,855
Finalidad Marco del Buen desempeño Docente	64,0000	20,000	,754	,829
Cambio Organización Docente	64,3077	21,564	,592	,840
Participación Eventos Actualización Minedu	64,0769	22,410	,230	,854
Participación Eventos Actualización IE	63,8462	20,308	,702	,832
Autogestión Impacta	64,2308	17,859	,879	,815
Formación Servicio Minedu	64,3846	20,590	,476	,843
Formación Servicio IE	64,2308	20,526	,768	,831
Formación Servicio basado Necesidades	64,3846	20,423	,507	,841
Diagnóstico situacional	64,0769	21,077	,524	,841
Formación Inicial Docente	64,5385	23,603	-,016	,865
Etapas Formación Servicio	64,3846	23,423	,021	,863
Profesionalidad Docente Competitividad	64,0769	20,077	,561	,838
Conocer Enfoques Curriculares	64,1538	22,308	,271	,852
Consolidar Dominios Enfoques	64,3077	21,564	,592	,840

Ficha técnica de Instrumento

Dimensiones	Trabajo Organizacional				Profesionalidad Docente		
	Estructura Organizacional:	Modelo Organizacional	Equipos de Trabajo	Relaciones Humanas	MBDD	Profesionalidad docente	Competencias profesionales
N° de ítem	7	2	3	2	4	7	5
Intervalo	9	2	4	2	5	9	6
Nivel Inadecuado	7 - 16	2 - 4	3 - 7	2 - 4	4 - 9	7 - 16	5 - 11
Nivel Regular	17 - 26	5 - 7	8 - 12	5 - 7	10 - 15	17 - 26	12 - 18
Nivel Adecuado	27 - 35	8 - 10	13 - 15	8 - 10	16 - 20	27 - 35	19 - 25

Anexo 4: Validez de Instrumentos



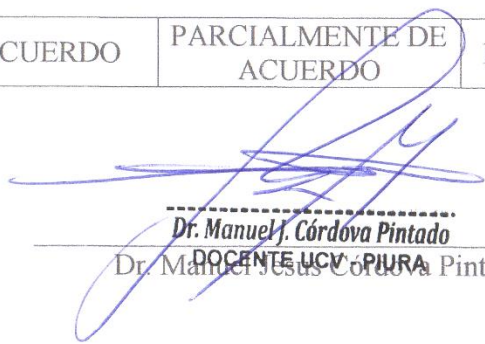
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
INFLUENCIA DEL TRABAJO ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

1. INFORMACIÓN:

- 1.1. Apellidos y Nombre del Evaluador: Córdova Pintado, Manuel Jesús
- 1.2. Grado del evaluador: Doctor en Educación
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas sobre Trabajo Organizacional y Profesionalidad Docente
- 1.4. Dirigido a: Docentes
- 1.5. Lugar: I.E. N° 15282 AH: Nuestra Señora de Fátima
- 1.6. Objetivo: Determinar la influencia del Trabajo Organizacional en la Profesionalidad Docente
- 1.7. Autor: Br. Ricardo Agurto Julca

2. VALORACIÓN:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	------------	-------------------------	---------------	--------------------------



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

“INFLUENCIA DEL TRABAJO ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE DE LA IE N° 15282 – AH. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Criterios para evaluar los Items					Puntaje total	OBSERVACIONES
		Claridad en la formulación	Objetividad que permite el logro de objetivos	Pertinencia del planteamiento del ítem.	Coherencia del ítem con la dimensión y la variable	Relevancia del ítem		
Trabajo organizacional	Estructura Organizacional	4	4	4	4	4	20	
	Modelo Organizacional	4	3	4	4	4	19	
	Equipos de Trabajo	4	4	4	4	4	20	
	Relaciones Humanas	4	3	4	4	3	18	
Profesionalidad Docente	Marco del Buen Desempeño Docente	4	4	4	4	4	20	
	Profesionalidad docente	4	4	4	4	4	20	
	Competencias Profesionales	4	4	4	4	3	19	
Puntaje total							136	

- Instrucciones:** - Colocar en cada criterio la puntuación que crea conveniente. La puntuación está comprendida del 1 al 4.
 - Sumar los puntajes por dimensión y puntaje total.
 - Determinar la evaluación del instrumento según el puntaje obtenido y teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Escala	Valoración
35 – 60	Deficiente
61 – 88	Regular
89 – 114	Bueno
115 – 140	Muy Bueno

Puntaje final	Valoración Final del Instrumento
<i>136</i>	<i>Muy Bueno</i>

Piura, 04 de noviembre de 2019.



Mg. Miriam Jeannina Córdova Arámbulo
 DNI N° 02830476
 Teléfono: 942157890
 E-mail: jeanninass@hotmail.com

“INFLUENCIA DEL TRABAJO ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE DE LA IE N° 15282 – AH. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Criterios para evaluar los Items					Puntaje total	OBSERVACIONES
		Claridad en la formulación	Objetividad que permite el logro de objetivos	Pertinencia del planteamiento del ítem.	Coherencia del ítem con la dimensión y la variable	Relevancia del ítem		
Trabajo organizacional	Estructura Organizacional	4	4	4	4	4	20	
	Modelo Organizacional	4	3	4	4	4	19	
	Equipos de Trabajo	4	4	4	4	4	20	
	Relaciones Humanas	4	3	4	4	4	19	
Profesionalidad Docente	Marco del Buen Desempeño Docente	4	4	4	4	4	20	
	Profesionalidad docente	4	4	4	4	4	20	
	Competencias Profesionales	4	4	4	4	4	20	
Puntaje total							138	

- Instrucciones:** - Colocar en cada criterio la puntuación que crea conveniente. La puntuación está comprendida del 1 al 4.
- Sumar los puntajes por dimensión y puntaje total.
- Determinar la evaluación del instrumento según el puntaje obtenido y teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Escala	Valoración
35 – 60	Deficiente
61 – 88	Regular
89 – 114	Bueno
115 – 140	Muy Bueno

Puntaje final	Valoración Final del Instrumento
<i>138</i>	<i>Muy Bueno</i>

Piura, 04 de noviembre de 2019.



Mg. Aurora Alvarado Reyes

DNI N° 02830833

Teléfono: 968831454

E-mail: aualre07@hotmail.com

“INFLUENCIA DEL TRABAJO ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE DE LA IE N° 15282 – AH. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Criterios para evaluar los Items					Puntaje total	OBSERVACIONES
		Claridad en la formulación	Objetividad que permite el logro de objetivos	Pertinencia del planteamiento del Item.	Coherencia del ítem con la dimensión y la variable	Relevancia del ítem		
Trabajo organizacional	Estructura Organizacional	4	4	4	4	4	20	
	Modelo Organizacional	4	3	4	4	4	19	
	Equipos de Trabajo	4	4	4	4	4	20	
	Relaciones Humanas	4	3	4	4	3	18	
Profesionalidad Docente	Marco del Buen Desempeño Docente	4	4	4	4	4	20	
	Profesionalidad docente	4	4	4	4	4	20	
	Competencias Profesionales	4	4	4	4	3	19	
Puntaje total							136	

- Instrucciones:** - Colocar en cada criterio la puntuación que crea conveniente. La puntuación está comprendida del 1 al 4.
- Sumar los puntajes por dimensión y puntaje total.
- Determinar la evaluación del instrumento según el puntaje obtenido y teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Escala	Valoración
35 – 60	Deficiente
61 – 88	Regular
89 – 114	Bueno
115 – 140	Muy Bueno

Puntaje final	Valoración Final del Instrumento
136	Muy Bueno

Piura, 04 de noviembre de 2019.



Mg. Luisa Socorro Martino Ortiz

DNI N° 02824269

Teléfono: 969465995

E-mail: luisam72@live.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado; docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura; asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Influencia del Trabajo Organizacional en el Desarrollo de la Profesionalidad Docente de la IE N° 15282 – Veintiséis de Octubre – 2019” del autor, **Agurto Julca Ricardo**, constato, que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de noviembre del 2022.

Córdova Pintado Manuel Jesús	
DNI: 02605589	
ORCID: 0000-0001-5780-0912	