

Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Patricia Laura Beltrán Champion

ASESORA:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Sebastián Sánchez Díaz Presidente	
Mgtr. Janet Valdivieso Gonzales Secretaria	

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

Vocal

Dedicatoria:

A mis hijos Eduardo y Sebastián porque ellos me enseñaron a no rendirme, luchar por lo que quiero, a ser más fuerte y a tener coraje. Para ellos es todo mi esfuerzo, mi sacrificio y mi dedicación, siendo su felicidad, seguridad y un futuro próspero; mi gran recompensa.

Patricia Laura Beltrán Champion

Agradecimiento:

A Dios por darme fuerzas, salud, compañía y sabiduría en mis estudios, además las fuerzas necesarias para vencer las adversidades y lograr una meta más en la vida; ver culminado un peldaño más en mi carrera.

A mis hijos por todos los momentos felices de mi vida.

A mi familia, porque me dieron su apoyo en este camino de superación personal, con su motivación constante, ánimos de perseverancia diaria y confianza depositada en mí, gracias.

Patricia Laura Beltrán Champion

Declaración de autenticidad

Yo, Patricia Laura Beltrán Champion, estudiante del Programa Administración

de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo,

identificada con DNI Nº 40414035 con la tesis titulada Gestión Organizacional y

competencias docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca

UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí, 2017

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 mi acción se deriven, sometiéndome a la

normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, enero 2018

Patricia Laura Beltrán Champion

DNI: 40414035

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017, para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre la Gestión Organizacional y Competencia Docente; esta investigación se estructura en siete capítulos, detallados de la siguiente manera:

La introducción, donde se detalla el problema principal objeto de estudio de la investigación, así como: Antecedentes, fundamentación, justificación, hipótesis y los objetivos del tema investigado; Marco metodológico, está dividido en la operacionalización de las variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos; Los resultados, consisten en el análisis e interpretación de la información estadística relacionada con el objeto de estudio; Discusión, donde se comprueban y relacionan los datos de la investigación, teniendo como referencia los antecedentes de esta; Conclusiones, aquí se responden a la pregunta de investigación planteada en la introducción; Recomendaciones, en esta sección se adjuntan las propuestas del investigador para solucionar el problema investigado, para un estudio más profundo; Referencias bibliográficas son las fuentes de información con que se ha trabajado a lo largo del proceso y Anexos, con los datos adjuntos como: la matriz de consistencia, instrumentos, certificado de validez, confiabilidad a aplicar entre otros.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación, me presento ante Uds. Señores miembros del jurado.

La autora.

Índice

		Pag
Cará	tula	i
Págii	na del Jurado	ii
Dedi	catoria	iii
Agra	decimiento	iv
Decla	aratoria de autenticidad	V
Pres	entación	vi
Índic	e	vii
Índic	e de tablas	ix
Índic	e de figuras	Х
Resu	umen	хi
	Abstract	xii
- 1	INTRODUCCIÓN	13
1.1	Antecedentes	14
1.2	Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3	Justificación	57
1.4	Problema	59
1.5	Hipótesis	63
1.6	Objetivos	64
II	MARCO METODOLÓGICO	65
2.1	Variables	66
2.2	Operacionalización de variables	67
2.3	Metodología	68
2.4	Tipos de estudio	69
2.5	Diseño	69
2.6	Población, muestra y muestreo	70
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8	Métodos de análisis de datos	77
Ш	RESULTADOS	79
3.1	Análisis descriptivo	80
3.2	Prueba de normalidad	86
3.3	Contrastación de hipótesis	87

IV	DISCUSIÓN	91
V	CONCLUSIONES	94
VI	RECOMENDACIONES	96
VII	REFERENCIAS	98
VIII	ANEXOS	104
	Anexo A: Matriz de consistencia	105
	Anexo B: Constancia emitida por la Institución	106
	Anexo C: Instrumentos	107
	Anexo D: Certificado de validez	109
	Anexo E: Confiabilidad	127
	Anexo F: Base de datos	128
	Anexo G: Fotos	136
	Anexo H: Artículo científico	145

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión organizacional	67
Tabla 2	Operacionalización de la variable Competencia docente	68
Tabla 3	Población de docentes de las Instituciones Educativas	71
	Paraíso-Jicamarca	
Tabla 4	Valoración de la Gestión Organizacional y competencia	72
	docente	
Tabla 5	Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión	75
	Organizacional y competencia docente	
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario Gestión Organizacional y	76
	competencia docente	
Tabla 7	Escala de valores de Alfa de Cronbach	77
Tabla 8	Escala de interpretación para la correlación de Rho	78
	Spearman	
Tabla 9	Distribución de docentes en base a los niveles de la	80
	Gestión organizacional	
Tabla 10	Distribución de docentes en base a los niveles de la	81
	Competencia docente	
Tabla 11	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la	82
	Gestión organizacional y Competencia docente	
Tabla 12	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la	83
	Gestión organizacional y el conocimiento	
Tabla 13	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la	84
	Gestión organizacional y las habilidades y destrezas	
Tabla 14	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la	85
	Gestión organizacional y las actitudes y valores	
Tabla 15	Prueba de normalidad	86
Tabla 16	Significancia y correlación entre gestión organizacional y	87
	competencia docente	
Tabla 17	Significancia y correlación entre gestión organizacional y	88
	el conocimiento de los docentes	

Tabla 18	Significancia y correlación entre gestión organizacional y	89
	las habilidades y destrezas de los docentes	
Tabla 19	Significancia y correlación entre gestión organizacional y	90
	las actitudes y valores de los docentes	
Tabla 20	Confiabilidad de Gestión organizacional	127
Tabla 21	Confiabilidad de Competencia docente	127
Tabla 22	Escala de valores de Alfa de Cronbach	127

Índice de figuras

		Pag
Figura 1	Concepto de organización	25
Figura 2	Tipología de las competencias	43
Figura 3	Elementos de las competencias	46
Figura 4	Componentes de las competencias	53
Figura 5	Niveles entre la gestión organizacional	80
Figura 6	Niveles entre las competencias docentes	81
Figura 7	Niveles de gestión organizacional y competencia Docente	82
Figura 8	Niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes	83
Figura 9	Niveles de gestión organizacional y las habilidades y	84
	destrezas de los docentes	
Figura 10	Niveles de gestión organizacional y las actitudes y valores	85
	de los docentes	

Resumen

La investigación titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochirí-2017, tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación utilizada fue de tipo básica y el método hipotético-deductivo; el diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional, porque busca establecer la asociación entre las variables: Gestión organizacional y competencia docente, sustentando la influencia de una variable en la otra. El enfoque que se utilizó es cuantitativo, con una población censal constituida por 100 docentes de 4 Instituciones Educativas, de Paraíso Jicamarca, UGEL N°15 San Antonio Huarochiri-2017. En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100 % de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario, los que fueron sometidos a prueba piloto obteniendo como resultado estadístico en Alfa de Cronbach con un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Asímismo, los resultados obtenidos evidenciaron que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, es significativa.

Palabras clave: Gestión, Organización, Gestión organizacional, competencia, Competencia docente

Abstract

The research titled: Organizational Management and Teaching Competence in the Educational Institutions of Paraíso-Jicamarca, San Antonio Huarochirí-2017 District, had as object of study to determine the relationship that exists between both variables.

The methodology of the research used with the basic type and the hypothetic deductive method; the research design was non-experimental cross-correlational type, because it seeks to establish the association between the variables: Organizational management and teacher competence, sustaining the influence of one variable in the other. The approach used was quantitative, with a census population of 100 teachers from 4 Educational Institutions, Paraíso Jicamarca, UGEL No. 15 San Antonio Huarochiri-2017. In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken.

The technique that was used in the data collection was the survey, having as an instrument of evaluation to the questionnaire, those that were submitted to pilot test obtaining as a statistical result in Cronbach's Alpha with a value 0.956 for the variable Organizational Management and 0.901 for the Variable Teaching competence, then the data was processed, using the SPSS Statistical Program version 22.0.

Likewise, the results showed that there is a positive correlation, according to Spearman's Rho coefficient of 0.335 and a significance of 0.001. Therefore, the relationship between Organizational Management and Teaching Competence in the Paraíso-Jicamarca Educational Institutions is significant.

Key words: Management, Organizational, Organizational management, competence, teaching competence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

En la investigación se consideraron algunos antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema en mención.

Antecedentes Internacionales

Toro, Saldarriaga y León (2014) realizaron una investigación titulada "Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. Un estudio comparado entre Colombia y Brasil'; realizada en la Universidad de Colombia; cuyo objetivo fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación, y la formación de evaluadores de trabajos de grado y de tesis doctorales en posgrados de Administración, mediante la realización de estudios comparados entre Brasil y Colombia; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; diseño empleado correlacional; instrumento el cuestionario de evaluación; técnica encuesta; una muestra de 900 docentes; obteniendo como resultados muy altos en relación entre el nivel de la competencia docente y la evaluación de trabajos de grado en Colombia y Brasil. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) donde mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que si existe significancia considerable entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado es de 84% en la de enseñanza metodológica.

Pavié (2012) realizó una investigación titulada: "Competencias docentes del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile" en la Facultad de Educación y trabajo social de la Universidad de Valladolid de Chile; cuyo objetivo fue determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de Lengua Castellana y su gestión; cuya metodología fue la siguiente: tipo de

investigación básica; diseño correlacional; los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios y como técnica la encuesta; una muestra de 90 docentes; teniendo como resultados que existe una significancia considerable entre ambas variables. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916); el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó que el 75% de docentes permiten adquirir y mejorar las competencias docentes del profesorado de Lengua castellana en la gestión.

Serrano (2013) realizó una investigación titulada "Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria" realizada en la Universidad de Córdova - Argentina; cuyo objetivo fue conocer la construcción de la identidad profesional docente (IPD), las necesidades formativas del profesorado y la evaluación crítica de las competencias docentes que se desarrollan en el master de formación del profesorado de enseñanza secundaria (FPES); cuya metodología fue la siguiente: diseño empleado descriptivocuantitativo, de tipo exploratorio; el instrumento utilizado fue el cuestionario de escalas de Likert; en una muestra de 335 estudiantes los resultados de la investigación fueron que existe relación entre la identidad profesional y desarrollo de las competencias delos alumnos del master de formación del profesorado de enseñanza secundaria, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Estructuralista representada por Thompson (1947) principal exponente que asegura: Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales. Esta investigación concluyó que el 73% de docentes poseen diferentes tipos de concepciones previas sobre la profesión docente y al mismo tiempo asumen demandas formativas que están bastante generalizadas entre sujetos de diferentes características, aunque existen

importantes relaciones de dependencia entre las creencias sobre la profesión docente y las demandas formativas que consideran más relevantes.

Morazán (2013) realizó una investigación titulada: "Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemática en las Instituciones de Educación media del municipio de Danlí"; realizada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa Honduras; cuyo objetivo fue analizar la relación entre las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de educación pública de municipio del Paraíso; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño utilizado fue correlacional; el instrumento que se utilizo fue el cuestionario bajo la técnica de la encuesta; en una muestra de 200 estudiantes. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916) el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó que un 94% de estudiantes adquieren un favorable rendimiento académico; considerado como un indicador clave de las competencias docentes con las que actualmente desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa del país.

Salvador (2013) realizó una investigación titulada: "La organización y las competencias dentro de una empresa" realizada en la Universidad de Cuenca Ecuador, cuyo objetivo fue obtener una certificación de calidad, que permita a la empresa ser competitiva en condiciones de crecimiento constante; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; diseño empleado fue descriptivo; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario bajo la técnica de la encuesta; en una muestra de 150 trabajadores obteniendo como resultado que la organización en función de las competencias, que debe tiene un trabajador en determinado puesto de trabajo. La

investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) donde mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que si existe significancia considerable entre la organización y las competencias dentro de una empresa con un 84% de importancia.

Antecedentes Nacionales

Carrasco (2014) realizó una investigación titulada: "Gestión de la organización y el compromiso del docente en la facultad de Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014" realizada en Lima - Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión organizacional y el compromiso docente; cuya metodología fue: tipo de investigación aplicada; diseño no experimental de tipo descriptiva y correlacional; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la técnica utilizada es la encuesta; con la muestra es de 140 docentes de la investigación; los resultados obtuvieron un alto grado de confianza en un 87%. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de las Relaciones Humanas representado por Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y mencionan: La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución. Esta investigación concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de la organización y el compromiso del docente en la Facultad de Administración.

Hirsh (2014) realizó una investigación titulada "El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú"; realizada en Lima – Perú; cuyo objetivo fue construir un perfil del docente basado en competencias, que busca en los estudiantes alcanzar una formación integral que prepare ciudadanos capaces a nuevas exigencias del siglo XXI; cuya metodología fue

la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño empleado es descriptivo de tipo cuantitativo; el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 350 alumnos de estudios generales y letras de la facultad de educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú; los resultados de los datos que fueron sometidos a prueba de validez obtuvieron que el 75% de los estudiantes manifiestan que la elaboración y propuesta de un perfil docente debe estar en constante revisión y actualización y el 25% manifiesta que el perfil del docente lo debe proponer la casa de estudios no los estudiantes. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916); el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó manifestando que los Estudios Generales Letras ha trabajado en la elaboración de perfiles de ingreso y de egreso de los estudiantes, teniendo una primera aproximación a un Perfil del Docente, pero para cerrar este círculo orientado al desarrollo de competencias en los estudiantes será necesario también orientar el diseño de los cursos a un trabajo por competencias.

Mazuelos (2013) realizó una investigación titulada: "Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza de Idioma" realizada en Lima Perú; su objetivo fue analizar las tendencias de selección de personal en el contexto de la gestión de personas por competencias en las organizaciones; cuya metodología fue la siguiente: método cualitativo; de tipo descriptiva, diseño metodológico: los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 26 docentes; los resultados fueron que existe significancia en el modelo por competencias en la selección del personal docente. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Relaciones humanas representados por Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y

mencionan: La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución. Esta investigación concluyó que la aplicación del modelo favorecería la elección de profesores con competencias psicológico-afectivas, entre ellas las interpersonales, adecuadas al índole institucional.

Montero y Rodríguez (2013) realizó una investigación titulada "Comunicación Interna y Gestión Organizacional En La Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito De Iquitos, 2013" en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos Perú; cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Comunicación Interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas; cuya metodología fue la diseño empleado no experimental; tipo transeccional correlacional; los instrumentos que se utilizaron fue el cuestionario y como técnica la encuesta; una muestra de 56 personas tomadas en forma aleatoria que representan la totalidad de la I.E Micaela Bastidas, fueron 31 entrevistados para gestión organizacional y 25 entrevistados para comunicación interna; los resultados encontrados para ambas variables fueron sometidos a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 88.10% de validez y 83.5% de confiabilidad. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Estructuralista representado por Thompson (1947) principal exponente asegura: Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales. Esta investigación concluyó que la comunicación interna se relaciona directamente con la Gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas.

Cárdenas (2012) realizó una investigación titulada "La Gestión Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IE Perpetuo Socorro" realizada en Trujillo Perú; cuyo objetivo fue contribuir a fortalecer el sistema de la Gestión Organizacional, y el desempeño laboral de los docentes; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño empleado fue correlacional; el instrumento utilizado fue

el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 210 docentes y administrativos; los resultados de los datos fueron que fueron sometidos a prueba de validez obtuvieron que el 89% del personal encuestado manifestó que si existe relación entre ambas variables. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) máximos representantes de esta teoría, mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que la gestión organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

A través del tiempo el concepto de gestión se ha desarrollado en forma progresiva, asimismo; se ha adaptado a la realidad o al contexto donde se ha desempeñado.

UNESCO (2011) manifiesta:

Hay múltiples formas de percibir la gestión y de cómo definirla, ya que surgió hace mucho tiempo; y nos remontamos a La República donde Platón menciona que la gestión es comprendida como un hecho autoritario; asímismo en La Política de Aristóteles nos dice que la gestión se le reconoce como la acción democrática. Weber (1976) menciona "La gestión se involucra con los componentes de la organización, en su estructura, los recursos y objetivos". Mayo (1977) manifiesta "La gestión orienta el énfasis a la interacción de las personas". Taylor (1911) y Fayol (1916) identifican "La gestión de relaciona con la Administración" (p.20). Más tarde se genera la vision sistemática de la organización y esta vista cómo un subsistema.

Bases Teóricas de Gestión Organizacional

Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoria general de la Administración define las siguientes teorías

Teoría Clásica- Funcional

Fayol (1916) considerado:

Como uno de los fundadores de la administración moderna, perteneciente a la corriente administrativa predominante de la primera mitad del siglo XX, señala que la palabra administración es sinónimo de organización; a partir de esta diferenciación la palabra organización tendrá dos significados organización como entidad social y organización como función administrativa y parte del proceso educativo. Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (p.71). Esta teoría enfatiza la estructura organizacional y los principios universales de la administración.

Asimismo, el mismo autor menciona: "La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización". (p.147). Entonces decimos; que una buena administración, logra la eficiencia dentro de la empresa de la mano de una buena organización.

Teoría de la Relaciones humanas

Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y mencionan "La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución" (p.87). Esta teoría concede la prioridad al interés por el hombre y su grupo social en los aspectos psicológicos y sociológicos. También se conoce a esta teoría

cómo Escuela humanística de la Administración y surge en EEUU.

Asimismo el mismo autor menciona:

Para la teoría de las relaciones humanas, la motivación económica es secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador. Según esta teoría, lo que motiva a las personas es la necesidad de "reconocimiento", de "adaptación social" y "participación" en las actividades de los grupos sociales con los que conviven. A esto se le debe el concepto de hombre social (p.91). Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos. Dentro de las organizaciones surgen las relaciones humanas debido a las interacciones que se crea y se expresa de forma libre.

Teoría Estructuralista

Thompson (1947) principal exponente asegura "Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales (p.251). Manifiesta el énfasis en la estructura organizacional en las personas y en el ambiente; enfoca a la organización en: organización formal e informal dentro de un enfoque múltiple y globalizador; concepciona al "hombre organizacional", porque desempeña diferentes papeles en diferentes organizaciones, siendo éste un hombre de personalidad cooperativa, colectivista e individualista.

El hombre es un ser social. Esta teoría busca consolidar y expandir los horizontes de la administración, para evaluar la realización de las organizaciones, los estructuralistas estudian los objetivos organizacionales, su alcance muestra hasta qué punto las organizaciones son eficaces y exitosas.

Teoría Conductual

Mc Gregor y Maslow (1947) máximos representantes de esta teoría, mencionan "El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización" (p.300). El conductismo en administración significa el énfasis del éxito organizacional por medio del hombre dentro de la organización; es decir se deriva de la importancia de la conducta organizacional en la administración. El administrador debe conocer los mecanismos motivacionales para poder dirigir adecuadamente las organizaciones por medio de personas; enfatiza el proceso decisorio, así todo individuo toma decisiones a partir de la información que recibe de su ambiente, asumiendo actitudes, opiniones y puntos de vista en toda circunstancia procesando la información que recibe del ambiente.

Gestión Organizacional

A continuación, detallaremos algunos conceptos relacionados con la variable.

Gestión:

Alvarado (1998) define "La gestión es el conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (p. 17). Todo un proceso organizado y estructurado para lograr un fin.

Según la Real Academia Española la palabra gestión significa "Administrar" es decir, hacer diligencias conducentes al logro de objetivos. Entonces, según esta definición gestión es sinónimo de administración.

Ramirez (2005) menciona "El concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa "hacer diligencias al logro de objetivos" (p.195). La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado que se constituye en un conjunto de partes ordenadas para un fin determinado.

Fajardo (como se citó en La Universidad La Salle 2008) define "La gestión es un conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica" (p.19). Además menciona que el término gestión tiene una estrecha relación con el término ingles Management.

Podemos concluir entonces que gestión **o** Management, es el proceso por el cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar objetivos de la organización; siendo uno de los recursos más importantes; las personas que trabajan para la empresa. Los directivos dedican gran parte de su esfuerzo a planificar, controlar y dirigir el trabajo de estos recursos humanos. La diferencia entre los directivos y el resto de empleados esta en que los primeros dirigen el trabajo de los demás. Para lograr la efectividad de la gestión se deberá mantener un adecuado equilibrio entre los resultados y los recursos; para esto se buscará la eficiencia y resultados óptimos o favorables ante situaciones específicas, dependiendo de los recursos empleados.

Alcances de organización:

Chiavenato (2007) afirma que:

(a) La primera, etimológicamente, proviene del griego "organón" que significa instrumento. (b) La segunda, se refiere a la organización como entidad social. Orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurados; y también porque la conforman personas, orientada a objetivos, por lo tanto, a conseguir resultados y generar utilidades. En este concepto tenemos los aspectos de organización: formal e informal que la definiremos posteriormente. (c) La tercera, tiene que ver con la organización como un proceso. En este sentido la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno (p. 26) En este aspecto la organización nos

plantea una función administrativa, que depende de la planeación, la dirección y el control para formar el proceso administrativo.

Organización:

Alvarado (1998) define "La organización como función del proceso administrativo que consiste en la clasificación de actividades para asignar personas para su ejecución mediante el uso de recursos con el fin de lograr objetivos institucionales (p. 79). En otras palabras, la organización implica una interrelación conceptual de los siguientes elementos:

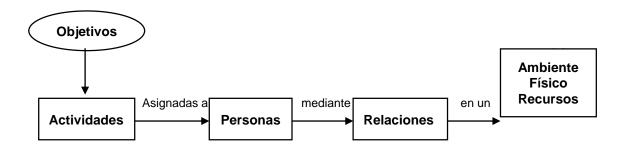


Figura 1 Concepto de Organización Otoniel Alvarado Oyarce, 1998 Perú

Reyes (2007) manifiesta "La estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados" (p.277). La organización se refiere a estructurar como deben ser las funciones jerárquicas y actividades con el fin de realizar un objetivo o meta.

Terry (como se citó en Reyes 2004) menciona: "La Organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias, para lograr el objetivo y es una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas" (p.276). Entonces la organización cuando está determinada solo resta actuar, integrando, dirigiendo y controlando aquellas funciones.

Sheldon (como se citó en Reyes 2004) considera:

"El proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores aun así se ejecuten sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles (p.276).

Arnoletto (2010) manifiesta "Una organización, pública o privada, es una unidad social o conjunto de personas que están relacionadas según cierto orden y realizan actividades que procuran alcanzar una o varias finalidades" (p. 12). Partiendo de estos conceptos podemos deducir que la organización está conformada por un grupo de personas y estas realizan diferentes actividades y son elementos primordiales en el sistema organizacional; por lo tanto; sí la organización es un sistema social, entonces son subsistemas de la sociedad.

Finalmente podemos decir que la organización es la estructura de las relaciones entre personas, trabajo y recursos.; además de agrupar actividades necesarias para alcanzar los objetivos dentro de una empresa. Aquí se establecen las funciones a desempeñar, niveles de actividad y objetivos de la empresa.

Gestión Organizacional:

Sánchez (2006) define "Conjunto de enfoques, procedimientos y técnicas vinculadas, en primer lugar, con los niveles de dirección de estas organizaciones. Esto lleva a un proceso de manejo de políticas, como factor humano, recursos e instrumentos, para lograr objetivos y fines organizacionales" (p.120). Los directivos de las Instituciones educativas y encargados de la gestión organizacional, conociendo de sus habilidades actitudes, realizaron ciertas actividades con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales. Se realizó en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión) o buscando cumplir propósitos cooperativos.

La gestión organizacional, se determina como un área de investigación enfocada a establecer mejoras en aquellas actividades funcionales y de apoyo a las instituciones, relacionadas con diseñar, estructurar e implementar los procesos y estrategias necesarias para lograr mejores resultados para la Institución.

Rodríguez (2001) define:

La gestión organizacional es un proceso complejo que se divide en dos partes (a) diferenciación e integración: Durkheim, expresa que la diferenciación se refiere a la división del trabajo, para abarcarlo en varios aspectos de forma compleja y eficiente, en tanto la integración se considera como coordinación y control basados en el conocimiento previo que aportan a la organización sus diversos integrantes; (b) complejidad racional: La construcción del sistema organizacional cómo la de todo sistema social tiene la función de reducir la complejidad. Un sistema es siempre menos complejo que su entorno. Esto tiene como consecuencia que la gestión organizacional actúa selectivamente con la complejidad de su entorno, establecen distinciones en él, que les permiten orientar su accionar. (p. 84)

Arnoletto (2010) menciona:

La gestión organizacional se manifiesta en la labor del director en sus diferentes funciones que alcancen su máximo rendimiento dentro del proceso educativo diario, ya que este debe realizar funciones directivas, que se desempeñan en diversos niveles. La organización busca el máximo rendimiento de la tarea educativa con un mínimo de esfuerzo y en el menor tiempo posible. Debe ser bien planeada, interpretada y estructurada en función de la legislación y criterios científicos y tecnológicos del sistema educativo (p.12)

Alcance y complejidad de la gestión organizacional

La gestión organizacional es un proceso complejo, que consiste en la ejecución secuencial de pasos o fases, que constituyen el trabajo típico de un administrador.

Asimismo Arnoletto (2010) menciona:

Esas tareas pueden expresarse en forma generalizada como funciones directivas, que se ejercen a diversos niveles: (a) planificación: Consiste en establecer los objetivos, metas de la organización y especificar los recursos a seguir para obtenerlos; (b) organización: Consiste en diseñar y determinar funciones y tareas, esta organización responde a la necesidad de dividir las tareas y la necesidad de coordinarlas; (c) dirección: Consiste en orientar ("dirigir") los esfuerzos de todos los empleados y directivos, hacia un fin organizativo. La función directiva se relaciona con los objetivos de la organización y los cambios de la realidad; (d) control: es el proceso que usan los administradores para asegurarse de que las actividades realizadas corresponden con los planes, mediante la comparación de los resultados reales con los resultados esperados, para definir el nivel de compromiso o de diferencia entre ambos, y emprender las acciones correctivas que reencaucen la situación. La función de control está vinculada con la función de planificación. (p. 12)

Estas funciones son secuenciales, se realizan periódicamente, en momentos significativos de la vida de la Institución. La organización es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la Institución, con el propósito de alcanzar metas establecidas y para la mejora en la organización. Un proceso es una forma sistemática de alcanzar nuestras metas a través de nuestras aptitudes o habilidades personales.

La gestión organizacional determina grado de compromiso de los docentes ejecutando una serie de pasos identificados en la estructura formal e informal en las organizaciones de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017

La gestión organizacional contribuye a que los miembros de la comunidad educativa, adquieran una mejora en el proceso educativo e institucional. Por lo tanto, promover el fortalecimiento en la estructura formal e informal para que la Institución se desarrolle en forma autónoma, competente y flexible.

En esta concepción encontramos a la Estructura formal a través de organigramas, distribución de tareas, división del trabajo, uso del tiempo y espacios, y a la Estructura informal a través de los vínculos, formas de relacionarse, estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la Institución y la importancia de la dimensión Institucional.

Dimensiones de la variable 1: Gestión Organizacional

La investigación planteada toma en cuenta las dimensiones propuestas por Álvaro Sánchez Cabrera.

Dimensión 1: Estructura formal

En la primera dimensión se hace mención a la Estructura formal, que para Sánchez (2006) "Compuesta por órganos, cargos, funciones, niveles jerárquicos y relaciones funcionales, establecidas usualmente en diversos documentos" (p. 80). En esta dimensión se enfatiza los documentos curriculares que se tienen que tomar en cuenta para la programación anual de la Institución educativa.

Elementos de la Estructura Formal

Sánchez (2006) manifiesta la gestión organizacional se divide en los siguientes indicadores: (a) Objetivos/ estrategias (b) Organigramas (c) Manual de organización y función (d) Manual de procedimientos administrativos (e) Reglamento interno. (p.81)

Chiavenato (2007) precisa "Formalizar es dar normas, pautas, instrucciones que regulen la organización y el comportamiento de los individuos dentro de ella, y que según su mayor o menor nivel de detalle, se podrá hablar de formalización mínima, respectivamente"

a) Objetivos:

Universidad La Salle (2008) menciona La palabra objetivo proviene de objactum, significa "A donde se dirigen nuestras acciones". Los objetivos son los fines que se persiguen por medio de una actividad de una u otra índole. Representan no sólo el punto terminal de la planeación, sino también el fin que se persigue mediante la organización, la integración de personal, la dirección y el control. Los objetivos delinean las actividades a seguir para cumplir la misión y propósitos a seguir bajos las condiciones previstas, asimismo, representan las tareas a desarrollar por el personal bajo ciertas exigencias de integración que verifiquen las acciones y toma de decisiones.

Ander-Egg (como se citó en la Universidad La Salle 2008) define "Los enunciados de los resultados esperados, también llamados propósitos que se desean alcanzar dentro de un periodo determinado, a través de la realización de determinadas acciones articuladas en proyectos o actividades" (p. 113). Es decir, trata de explicar lo que se requiere hacer o conseguir por medios de la ejecución de un plan proyecto o programa ya que en el término responde a las siguientes preguntas: ¿Qué queremos hacer? que se refiere a explicar la naturaleza del programa o proyecto; ¿Qué cambios deseamos lograr? dentro la situación problema de la situación inicial sobre criterios que permitan apreciar el éxito o fracaso.

a) Estrategias:

Estratégia deriva del griego: stratos-ejército y agein-conductor: guía. Una estrategia es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

Chandler (como se citó en la Universidad La Salle 2008) afirma "Estrategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos" (p.32). Según el nuevo enfoque la estrategia es lograr más de lo que una empresa intenta o planea hacer, es lo que realmente lleva a cabo, mientras la estrategia competitiva es el manejo estratégico de la organización, dentro de una empresa.

Ander-Egg (como se citó en la Universidad La Salle 2008) plantea "La estratégía es un conjunto de acciones que se dan en el sistema social, en un "juego incierto de interfecto-acciones". Para actuar eficazmente se hace necesario el "calculo situacional interactivo" entre todos los actores y factores sociales presentes en la situación, ya sea un papel positivo, negativo ó neutro" (p.95). En este sentido lo que expresa el autor, es que en este momento se debe tomar en cuenta la situación inicial, es decir, el momento analítico —explicativo y así tener en cuenta la situación del objetivo. Y de esta manera se puede llegar a la cuestión fundamental de la eficacia direccional que conducen a la situación del objetivo.

b) Organigrama:

Alvarado (1998) menciona "El organigrama es la representación gráfica de la estructura de una entidad". (p. 81). Se denomina también organograma, diagrama de organización, diagrama de estructura, pirámide de cargos, etc. Se representa a través de rectángulos se hace siempre con líneas rectas, horizontales y verticales, uniendo los puntos medios de sus lados. Para poder ahorrar espacio horizontal o vertical.

UNESCO (2009) menciona que:

El organigrama es la manera gráfica de expresar la estructura organizativa de la institución y a la ubicación de los miembros de la comunidad educativa. En él se señalan los niveles de autoridad, coordinación, asesoría y apoyo. El organigrama puede guardar coherencia con los objetivos de la institución y ser de fácil comprensión para todos los miembros de la comunidad educativa. Podemos hallar diversos tipos de organigramas, según el criterio de organización. Se pueden diseñar representaciones equivalentes de la siguiente manera: (p.95)

c) Manual de organizaciones y funciones:

UNESCO (2009) menciona que:

El Manual de organizaciones y funciones describe las funciones generales de la institución educativa y las funciones específicas de cada cargo. Asimismo, determina la ubicación de los cargos dentro de la estructura. Precisa "Los límites jerárquicos y jurisdiccionales de cada unidad y establece las relaciones funcionales. La descripción de estas funciones debe ser ordenada, precisa y detallada, de manera que, cada miembro de la comunidad educativa, pueda ubicar sus propias funciones, las de los demás y las responsabilidades que ellas conllevan" (p. 97).

d) Manual de Procedimientos administrativos:

UNESCO (2009) menciona "Es un instrumento que presenta, en forma ordenada y sistemática, los procedimientos u operaciones que se realizan para cumplir las funciones de las áreas organizacionales, órganos y/o departamentos de la Institución Educativa" (p. 100) Este manual permite: Optimizar los tiempos y dar información al usuario.

e) Reglamento interno:

UNESCO (2009) menciona que:

El Reglamento interno es un instrumento orientador que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa. Tendrá en cuenta las diversas normas legales, las cuales se complementan, especifican y adecúan según la naturaleza, dimensión y organización de la institución. Las necesidades internas de la institución educative, respondiendo a los propósitos institucionales y regulando las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas (p.93).

Dimensión 2: Estructura informal

En la segunda dimensión se hace mención a la Estructura informal, que para Sánchez (2006) "Esta Comprendida por interrelaciones personales e intergrupales surgidas, inevitablemente, al margen de lo formal" (p. 80).

Chiavenato (2007) precisa que la Estructura informal: (...) Se reconoce en las actitudes y disposiciones basadas en la opinión, el sentimiento y en la necesidad de "asociarse", y no se modifica con rapidez ni precede de la lógica.

Elementos de la Estructura Informal

Asimismo Sánchez (2006) manifiesta que la gestión organizacional se divide en los siguientes indicadores: (a) Cultura organizacional y (b) Toma de decisiones (p.81)

a) Cultura organizacional:

García y Dolán (como se citó en La Universidad Uladech 2010) definen "La forma característica de pensar y hacer las cosas en una empresa" (p.135). Entonces por

analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual, donde la personalidad = Individuo y la Cultura =Organización.

Granell (como se citó en La Universidad Uladech2010) manifiesta "Es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social..." una interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los "valores, creencia, actitudes y conductas." (p.25). Según esta definición la cultura puede ser gerenciada y transformada; pero el éxito que se puede obtener de ese cambio sólo dependerá en gran manera de la constancia, perseverancia y sobre todo del grado de madurez que tenga la organización.

Chiavenato (2007) menciona: "Es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización" (p. 164). La cultura organizacional está apoyada en la propia cultura de los mandos y subordinados. Si la gerencia no tiene confianza en las habilidades de sus subordinados, la autoridad que será delegada tendrá grandes reservas. El resultado de una gestión de ese tipo será limitativa y por lo tanto poco efectiva.

Valle (como se citó en La Universidad Uladech 2010) refiere "El fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y los ascensos de éstas." (p. 96). La cultura organizacional es un factor de éxito en las organizaciones, también es cierto que es un elemento organizacional difícil de manejar; puesto que una cultura profundamente adaptada, puede ser difícil de cambiar.

b) Toma de decisiones:

Arnoleto (2010) define:

Evaluar diferentes alternativas de solución frente a los problemas u oportunidades que plantea el entorno, según diversos criterios, opiniones y consejos, hasta llevarlas a cabo. Este proceso es considerado un aspecto

central de la función directiva, y en una visión más metódica y sistematizada se le considera las siguientes fases: (a) Identificación del problema. (b) Desarrollo de las alternativas (c) Identificación de los criterios para decidir.

(d) Evaluación de las alternativas. (e) Selección e Implantación de la alternativa. (f) Evaluación de la decisión (p.8). Entonces la toma de decisiones frente a los problemas u oportunidades que plantea el entorno, se plantea a través de las diversas alternativas y cursos de acción posibles, valorarlas según diversos criterios, opiniones y consejos, y en definitiva elegir como tomar la decisión y finalmente llevarla a cabo.

Elementos de la Organización:

Certo, (1992) menciona:

Los elementos de la organización se dividen en: División del trabajo: Es necesario seguir las siguientes etapas: (a) Jerarquía: Que dispone de las funciones del grupo social por orden de rango o importancia. (b) Por departamento: que divide y agrupa todas las funciones y actividades, en unidades específicas, con base en su plenitud. Coordinación: Es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en desarrollo de los objetivos.

Importancia de la organización

Certo (1992), define:

La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales. En la mayor parte de los casos esta cooperación puede ser más productiva. La organización crea y mantiene relaciones entre todos los recursos, indicando qué recursos serán usados para actividades específicas. Y cuándo, dónde y

cómo se usarán estos recursos. La función de organización es tan importante, que abogan por la creación y el uso de un departamento de organización (organización y métodos) dentro del organismo social. La estructura de la organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente clara para todos, quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados, de esta manera se eliminan dificultades.

Tipología de la organización

Chianenato (2007) refiere a los distintos tipos, sistemas o modelos de estructuras organizacionales. La organización más adecuada, depende de factores, recursos, objetivos, tipo y volumen de producción, etc. Asimismo el autor clasifica los tipos de organización:

Organización lineal o militar Se caracteriza porque la actividad decisional se concentra en una sola persona, quien toma todas las decisiones y tiene la responsabilidad básica del mando. El jefe superior asigna y distribuye el trabajo a los subalternos, quienes a su vez reportan a un solo jefe. Se le conoce como organización lineal o militar porque, precisamente, se utiliza en instituciones militares, siendo aconsejable también su aplicación en pequeñas empresas. La actividad y la responsabilidad se transmiten íntegramente por una sola línea.

Organización funcional o de Taylor: Su creador fue Frederick Taylor, quien observó que la organización lineal no propiciaba la especialización; propuso que el trabajo del supervisor se dividiera entre ocho especialistas, uno por cada actividad principal, y que los ocho tuvieran autoridad, cada uno en su propio campo, sobre la totalidad del personal que realizaba labores relacionadas con su función. La organización funcional consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de

manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones.

Organización Estaf: La organización estaf surge como consecuencia de las grandes empresas y del avance de la tecnología, lo que origina la necesidad de contar con ayuda en el manejo de detalles, y de contar con especialistas capaces de proporcionar información experta y de asesoría a los departamentos de línea. Este tipo de organización no disfruta de autoridad de línea o poder para imponer sus decisiones. Por lo general este tipo de organización, existe combinado con los tipos de organización anteriormente mencionados y, por lo general, en empresas de mediana y gran magnitud.

El propósito de la organización es ayudar a crear un ambiente propicio para la actividad humana. Aunque la organización defina las tareas a realizar, los papeles asignados se tienen que diseñar a la luz de las capacidades y motivaciones de las personas disponibles. La misma se refiere a la forma en que las actividades se dividen, organizan y coordinan, de modo que para alcanzar la realización exitosa de cualquier actividad no puede obviarse su tratamiento.

Bases teóricas de Competencia Docente

El enfoque por competencias nace como resultado a la teoría APO, sistema basado por objetivos, basada en las necesidades laborales de la sociedad, en el desarrollo de las potencialidades del estudiante y el desempeño exitoso del personal.

Las demandas del siglo XXI, la innovación en el conocimiento a través del avance científico y tecnológico, el desarrollo económico y social hacia la demanda al sistema educativo en diferentes factores, exigen un cambio en la educación. Este

cambio se debe reflejar en la formación integral de docentes competentes, que logren un desarrollo exitoso en sus tareas.

Fernández (2013) menciona en su libro Competencias docentes las siguientes teorías:

Teoría de las necesidades aprendidas

Mcclelland (1989) menciona en su teoría motivacional "Que el comportamiento de las personas es aprendido a temprana edad, entonces así se logra cimentar las bases de los rasgos aprendidos durante todo ese proceso. Se enfoca en tres tipos de motivación: (a) Necesidad de logro: es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar y a aceptar responsabilidades. (b) Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. (c) Necesidad de afiliación: Se consideraba a la necesidad de formar parte de un grupo y que la persona con una alta necesidad afiliativa busca la aprobación de los demás cambiando su actitud de manera tal que su conducta resultase aceptable a sus subordinados y especialmente, a sus superiores. (p. 143)

La enseñanza como un engranaje crítico

Weiler (1988) afirma "La sociedad es explotada y oprimida, pero también es capaz de cambiar la existencia" (p.5). Por tanto, este es un movimiento de gran conciencia del cambio social y lucha contra la injusticia. Esta teoría descansa en el supuesto de que el educador necesita asumir una posición crítica acerca de la sociedad en que vive y que, con todas sus ventajas y desventajas, la sociedad puede ser cambiada o transformada, de forma tal, que sea más justa y menos opresora de los individuos. En el mismo sentido, se ve la institución educativa se ve como un lugar para la transformación y de autonomía, donde los docentes son preparados no solo para ser pensadores críticos,

sino también, como señala McLaren (1992) "para ver el mundo como un lugar donde sus acciones pueden hacer la diferencia" (p. 06).

Enfoques sobre las competencias

El término competencia aparece en los años 70, a partir de esta teoría da origen al "Modelo de Enseñanza Basado en Competencias" fundamentado en los principios: (a) el aprendizaje es un proceso individual, personal y significativo; (b) el estudiante se orienta por las metas u objetivos a lograr; (c) el proceso de aprendizaje se facilita cuando la persona sabe exactamente qué se espera de ella y cómo se evaluará su desempeño; (d) el estudiante requiere de tiempo para ejercitar hasta lograr el dominio del aprendizaje.

Mulder, Weigel y Collins (como se citó en Fernández 2013) en su investigación sobre las competencias establece tres enfoques:

El Enfoque Conductista:

Con la evaluación de la conducta. En este enfoque las conductas que presentan los trabajadores exitosos es lo que hace la diferencia entre aquellos con menos éxito. En este espacio figura Mc Clelland, que usó el término competencia en lugar de inteligencia y las identificó a través de entrevistas conductistas. Una forma de comprobar que un trabajador es competente es la demostración de su trabajo, la observación y evaluación de su comportamiento.

El Enfoque Genérico:

Este enfoque intenta identificar las posibles habilidades comunes que explican la diferencia entre un desempeño exitoso y uno no muy exitoso. Es decir, se selecciona al personal exitoso, se analiza sus características y se determinan sus competencias genéricas. Las competencias generales pueden ser desarrolladas en diversos grupos,

debido a que son sensibles a los cambios de contexto y pueden ayudar en diversas tareas.

El Enfoque Cognitivo:

Este enfoque toma en consideración la inteligencia y el desarrollo cognitivo propuesto por Piaget. Para los defensores de esta perspectiva, la competencia es una actividad interna que está relacionada con un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada. Entonces podemos decir que la teoría de la motivación de Mcclelland se relaciona con el enfoque conductista, porque solo se evalúa las conductas de los trabajadores, ya que en el enfoque genérico se relaciona con la teoría del engranaje crítico, donde ambas buscan el éxito a través de las competencias. A diferencia de los dos anteriores, el enfoque cognitivo define a una competencia como el conjunto de recursos mentales busca que las personas usan para llevar a cabo sus tareas y adquirir conocimiento.

Competencia docente

A continuación, detallaremos algunos conceptos relacionados con la variable:

Competencia

Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño "adecuado". Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

Las competencias son los que hacen los mejores en un puesto". Hemos ser conscientes de que todas las competencias son susceptibles a un desarrollo y entrenamiento, aunque cada una en distinto grado.

De Miguel (2005) define que la competencia es la capacidad que tiene un estudiante para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico o profesional determinado; no obstante, no estamos hablando de unos atributos personales estáticos sino dinámicos. El crecimiento de un estudiante en una competencia dada es un proceso de naturaleza continúa debido a las exigencias introducidas por el contexto, que cambia demandando nuevas respuestas.

Gonczi y Athanasou (como se citó en Fernández 2013) manifiesta que las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar.

Malpica (como se citó en Fernández 2013) refiere la competencia privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante.

Agudín (2001) menciona el concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de la cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde si y para los demás (dentro de un contexto determinado).

Bernal (2003) argumenta las competencias están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de personalidad y, así mismo, con los conocimientos adquiridos. Las competencias no son aptitudes, aunque éstas son imprescindibles para que aquellas se desarrollen. Las competencias no son puros

conocimientos que pueden aplicarse a una tarea específica, en ellas también se incluye una experiencia y un dominio real de esa tarea.

Gonzales y Wagenaar (como se citó en Pérez 2009) manifiesta El concepto de competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior... Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.

Pinto (como se citó en Pérez 2009) menciona:

La competencia es un comportamiento complejo, porque es el resultado de los siguientes valores que integra 3 tipos de saberes o aprendizajes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser).

(a) Saber: Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación; (b) Saber Hacer: Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo; (c) saber Ser: Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumno adquiere durante su formación (p. 156)

Tobón (2008). La competencia es una parte interior establecida en la identidad del estudiante que revela su comportamiento en una diversidad de circunstancias profesionales y cómo se desempeña ante una determinada situación problemática. (p.176). Entonces las características subyacentes a la competencia son de diferentes tipos, así, podemos hablar del conocimiento, habilidades y destrezas y auto concepto (actitudes y valores).



Figura 2. Tipología de las competencias Sergio Tobón, 2008 México

Asimismo, el mismo autor menciona:

Desde el enfoque epistemológico del pensamiento complejo, competencias son pensadas como procesos que construyen, reconstruyen y afianzan las personas con el fin de comprender, analizar y resolver diferentes tareas y problemas de los entornos laborales, con conciencia reflexiva, autonomía y creatividad, buscando el crecimiento de la productividad de la organización desde la propia autorrealización personal, empleando de forma racional los recursos ambientales disponibles y teniendo en cuenta la complejidad e incertidumbre de la situación. Esta definición resalta el carácter compleio de las competencias, trascendiéndose su definición como saber hacer (p.170).

Irigoin, y Vargas (como se citó en Pérez 2009) refieren "Las competencias son una combinación integrada de elementos cognitivos en la presencia de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos" (p. 243). La extrema densidad de este enunciado, la cantidad de conceptos incrementada por la ausencia de relaciones lógicas entre ellos, requerirían clarificación de cada uno de los elementos constitutivos que den las claves para su aplicación.

Competencia docente

De Miguel (2005) manifiesta "La competencia docente es una característica interior en una persona que está causalmente relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación" (p. 20). Por lo tanto, entendemos que la competencia docente es el conjunto de capacidades y aptitudes conductuales habituadas a una dirección.

Laura Frade (como se citó en De Miguel 2005) define:

"La competencia docente es un conjunto de conocimientos que, al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo (p.26)

Perrenoud (2007) menciona:

El concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones". Enseguida sugiere que en esta definición deberán considerase cuatro aspectos: (a) Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos. (b) Esta movilización solo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas. (c) El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación. (d) Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (p.24)

Jiménez (como se citó en De Miguel 2006) destaca:

La competencia docente "comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, de conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de los grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una 'profesión' nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias" (p. 15)

Dimensiones de la variable 2: Competencia docente

La investigación planteada toma en cuenta las dimensiones propuestas por Mario De Miguel Díaz.

Dimensión 1: Conocimientos

En la primera dimensión se hace mención a los Conocimientos, que para De Miguel (2005) manifiesta: "Es la adquisición sistemática de saberes y teorías, relacionadas con materias científicas o área profesional". (p. 31). El conocimiento es la información que tiene una persona sobre áreas específicas de contenido acerca de un plan de estudio. El conocimiento es necesario y fundamental, pero no es suficiente para del éxito profesional. Los conocimientos se orientan al manejo de herramientas e instrumentos físicos e intelectuales aplicados al logro de un profesional más competitivo.

Arias (2006) define:

El conocimiento puede ser entendido en dos direcciones: (a) como un proceso que se manifiesta en el acto de conocer la percepción de una realidad. Entonces el conocimiento implica una relación entre dos elementos

esenciales: sujeto y objeto. El sujeto como la persona que busca o posee el conocimiento; y el objeto como el hecho o fenómeno que el sujeto estudia; (b) como un producto o resultado de dicho proceso, que se traduce en conceptos, imágenes y representaciones acerca de una realidad (p.13). El conocimiento es todo cúmulo de las informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el docente tiene que saber sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante, en virtud de las transformaciones e innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el docente tiene que actualizar y renovar constantemente.

Documento de Buenos Aires (2005), citado en Pérez 2009 menciona:

Tuning América Latina conceptualiza la competencia de la siguiente manera: El concepto de competencia, en educación, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber) psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores)... abarca todo un conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado dentro de un contexto específico y cambiante. Entonces podemos decir: El saber, se logra mediante la producción de ciertas vivencias, cuyo conjunto recibe el nombre de pensar y este se nos revela como un acontecimiento

El saber bacer

COMPETENCIA

El saber ser y convivir

El para qué

Figura 3. Elementos de las competencias Jacques Delors – UNESCO, 1996 España

Luego de analizar diversas fuentes y para fines del presente trabajo, se definirá el término competencia como: "Un sistema complejo de conocimientos, capacidades, destrezas, valores, actitudes y motivación que cada persona pone en funcionamiento en un contexto determinado para hacer frente a las exigencias que demanda cada situación"

El conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, valores y actitudes no son componentes aislados ni separados, sino que en conjunto forman un engranaje que se pone en ejecución durante el desempeño de una persona en una tarea determinada. Esto quiere decir que los conocimientos no son suficientes para salir con éxito de una situación problema. En otras palabras, en una competencia encontramos: (a) el saber, (b) el saber hacer, (c) el saber ser y convivir y (d) el para qué.

- a) El saber: Son los contenidos conceptuales. Se refiere a los conceptos, datos, principios, definiciones, esquemas, es decir al conocimiento.
- b) El saber hacer: Se refiere a las capacidades, habilidades y destrezas que el individuo utiliza en su accionar con base a los conocimientos internalizados.
- c) El saber ser y convivir: Es el comportamiento del individuo en una situación determinada. Refleja los valores y las actitudes que se han aprendido.
- d) El para qué: Está conformado por la finalidad que le da sentido al aprendizaje y al accionar humano. Determina la utilidad de los esfuerzos académicos.

Entonces, cuando estemos ante una realidad compleja, que exija seleccionar entre el universo de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades que poseemos, aquellas que se requieren para su comprensión y transformación, hacen en su conjunto una competencia. Su desarrollo en la persona exige no tan sólo capacidad

de gestión global de las mismas sino también un cierto grado de conjunción con determinadas actitudes y valores personales (Mateo y Martínez; 2006).

Elementos de los conocimientos

De Miguel (2005) Manifiesta que los conocimientos se dividen en los siguientes componentes: (a) Generales para el aprendizaje (b) Académicos vinculados a la materia (c) Vinculados al mundo profesional. (p.31)

- a) Generales para el aprendizaje: Observación, identificación y evaluación de situaciones y casos reales. Análisis, razonamiento y toma de decisiones.
- b) Académicos vinculados a una materia: Interpretación de los casos desde la óptica del conocimiento específico de una materia, enmarcándolos en enfoques teóricos o en soluciones aplicadas. Generar nuevo conocimiento de la materia a partir del estudio de casos.
- c) Vinculados al mundo profesional: Conocer, utilizar y adquirir habilidades y competencias de empleabilidad requeridas en un campo profesional Hacer juicios fundamentados sobre situaciones complejas del mundo profesional. Conocimiento de usos, procesos, términos y contexto vinculados a competencias profesionales.

Tipos de conocimiento

Arias (2006)

Se identifican dos tipos principales de conocimiento: (a) el conocimiento vulgar o común: Es un tipo de saber diario que surge de la experiencia particular de los individuos y se adquiere de forma casual y no intencional; (b) el conocimiento científico: Es un saber producto de una investigación en la que se ha empleado el método científico, en este sentido las

características que lo hacen verificable, objetivo, metódico, sistemático y predictivo (p. 14).

Dimensión 2: Habilidades y destrezas:

De Miguel (2005) define "Entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados, relacionados con materias científicas o área profesional (organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.)" (p. 31). Las habilidades y destrezas son aptitudes innatas de una persona que son necesarias para llevar con éxito un plan. Toda habilidad tiene que ver con las capacidades cognitivas del sujeto como: Autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, solución de problemas y conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos, manejo de tensiones y estrés.

De Miguel (2006) El saber hacer, tiene que ver con habilidades y destrezas, resultado de la suma de entrenamiento, procedimientos, reglas de actuación y metodologías relacionadas con materias científicas o de área profesional.

Habilidades

Las habilidades es la capacidad que le permite a un individuo ejecutar de manera efectiva una tarea física, interpersonal o mental y al tener un carácter procedimental, el saber hacer (habilidades) implica el manejo de "procedimientos"

Chiavenato (2007) menciona:

Existen 3 habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: (a) Habilidades técnicas: Uso de conocimientos especializados y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. (b) Habilidades humanas: Se relacionan con el trato con las personas y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, coordinar, dirigir y resolver conflictos. (c) Habilidades

conceptuales: Implican la visión de la organización la facilidad de trabajar con ideas, conceptos y teorías. Se relacionan con el pensamiento, razonamiento y resolución de problemas.

Destrezas

Las destrezas denotan la actividad de excelencia que brinda calidad total, cero errores. Simultáneamente contienen sentido de ubicación y temporalidad de las competencias, hacerlo bien, aquí y en el menor tiempo posible. Mientras que la habilidad puede ser demostrada con una sola práctica, la destreza requiere de la repetición. Podemos decir entonces: La habilidad se aprende, la destreza se acumula. Desde la óptica del conocimiento específico de una materia, basados en enfoques teóricos, generar nuevo conocimiento de la materia: La habilidad se enseña, la destreza se experimenta.

Elementos de las habilidades y destrezas

De Miguel (2005) Manifiesta que las habilidades y destrezas se dividen en los siguientes componentes: (a) Intelectuales (b) De comunicación (c) Interpersonales (d) Organización (p.31)

- a) Intelectuales: Habilidad para generar, diseñar e implementar conocimiento aplicado e instrumental que se ajuste a las necesidades de los casos y del mundo real.
- b) De comunicación: Habilidades de comunicación de ideas, argumentación
 y elaboración de conclusiones de forma efectiva para diferentes situaciones y audiencias.
- c) Interpersonales: Habilidad de escuchar, respetar las ideas de otros, dialogar, etc.

d) Organización: Habilidades para resolver, gestionar técnicas, procedimientos, recursos o acercamientos que contribuyan al desarrollo exitoso de casos. Saber distribuir tareas en función de criterios de competencias dentro de un grupo profesional. Reconocer momentos claves en la planificación y ejecución de un caso, prediciendo tiempos, medios y recursos.

Dimensión 3: Actitudes y valores

De Miguel (2005) sustenta: "Actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, coordinación, etc." (p. 31). Las actitudes y valores son nuestro auto concepto, nuestra propia imagen que proyectamos hacia una situación problemática.

Las Actitudes

Son objetos de aprendizaje diferentes a conceptos y procedimientos. Son comportamientos estables basados en valores propios. La actitud es parte de la competencia porque se aplica con ella. Puede ser reflexiva, critica, racional de respeto, de constancia de colaboración, de solidaridad, etc.

Las actitudes se reflejan el auto concepto, los valores o su propia imagen. Hay unos que se consideran líderes mientras que otros prefieren pasar desapercibidos; hay unos que anteponen una calificación a cualquier cosa, en tanto que otros valoran de un modo preferente el compañerismo o el reconocimiento del grupo; hay unos que se muestra una actitud apática ante determinadas materias o situaciones mientras que otros tienen una actitud de clara colaboración.

Alvarado (1998) manifiesta:

"Las actitudes nombran a la presencia de una disposición personal con un permanente espíritu de superación y actualización traducido en un efecto creativo, innovador y flexible para apuntar a un cambio personal, gremial y social como impacto inmediato y permanente. Añadiendo un plus de entusiasmo en hacer las cosas, aun las más sencillas" (p.54). Podemos decir que las actitudes aparecen como cualidades estructurales, que identifican características que los hacen meritorios, deseables y objeto de progresión.

De Miguel (2006) menciona:

El saber ser del docente, con todo lo relacionado con lo actitudinal, las relaciones interpersonales y los valores que el profesor moviliza en su quehacer pedagógico; hace referencia el saber ser a un conjunto de actitudes acordes con las principales características del organizacional y/o social. También se relaciona este nivel con los rasgos de personalidad, en cuanto a características que se manifiestan a través de la conducta. suponen respuestas consistentes ante situaciones 0 informaciones. En este caso se relacionan estas actitudes y valores correspondientes al saber ser con los rasgos necesarios para el buen ejercicio profesional como: responsabilidad, autonomía, iniciativa, liderazgo, etc.

Los Valores

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) expresó:

"Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud" (p.87). Son criterios de juicio y acción que

aprendidos en sociedad, dependen de la coherencia entre aquello que se considera valioso y aquello que es llevado a la práctica.

Elementos de las Actitudes y Valores:

De Miguel (2005) Manifiesta que las Actitudes y valores se dividen en los siguientes componentes: (a) De desarrollo profesional (b) De compromiso personal (p.31).

- a) De desarrollo profesional: Tener las habilidades necesarias para el ejercicio profesional autónomo, con iniciativas instrumentales (ajuste, tolerancia, flexibilidad) aplicables a una amplia gama de situaciones imprevisibles.
- b) De compromiso personal: Tener iniciativa para saber resolver problemas con responsabilidad y autonomía, tanteando ventajas e inconvenientes.

Chiavenato (2009) se refiere al desarrollo profesional lo siguiente:

"Las actitudes significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo, representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas". Incluye además la determinación de innovar, mejorar continuamente, espíritu emprendedor y llegar hacer un agente de cambio en la empresa.



Figura 4. Componentes de las competencias

De Miguel, 2005 España

Tipos de Competencias

Martinez (como se cito en Fernandez 2013) las clasifica así:

- a) Competencias básicas: Se relacionan con los principales contenidos del desempeño laboral, social y cultural así cómo las competencias de la lecto escritura, cálculo, comprensión y la generación de conceptos abstractos, la interpretación simbólica, los desempeños sociales, etc. Esta categoría de competencias constituye la base de desarrollo de cualquier otra competencia y se establecen cómo el referente de la capacidad de aprendizaje de nuevos contenidos.
- b) Competencias profesionales: Son las competencias necesarias para el desempeño de una ocupación específica por parte de una profesión.
- c) Competencias técnico-procedimentales: Son competencias vinculadas a tareas específicas propias de un puesto de trabajo, a la interacción con una máquina o a un procedimientos basados en standares. Estas competencias resultan de poca utilidad cuando se modifica el contexto en el que han de ser aplicadas.
- d) Metacompetencias: Poseen una fuerte cantidad de componentes emocionales y actitudinales que se unen con elementos cognitivos hasta configurar capacidades de acción muy complejas que posibilitan a la persona trascender las competencias propias de una profesión o actividad específica y extraer el máximo rendimiento a los otros tipos de competencias.

Chiavenato (2008) sustentó:

Los tipos de competencias son: (a) Competencias básicas: Son las que se conciernen al comportamiento y actitudes laborales propias tales como la capacidad de trabajar en equipo, para negociar, planificar, etc. (b) Competencias genéricas: Son las que ingresan al mundo laboral; habilidades

tales como: lectura, escritura, comunicación oral entre otros. (c) Competencias específicas: Son aquellas que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la función y no resultan tan factible de transferir a otros contextos laborales, por ejemplo, para la selección del personal, planificación, evaluación del desempeño y el desarrollo personal (p.206).

Componentes de la competencia

Chiavenato (2008) explicó:

Los componentes de la competencia son: (1) El saber: Son los conocimiento, datos, conceptos, información y capacitación (2) El saber hacer: Son los resultados obtenidos, es lo anhelado, son las habilidades, destrezas, métodos y aptitudes. (3) El querer hacer: Son los diferentes factores emocionales y motivacionales, que incluyen las actitudes y valores. (4) El poder hacer: Son componentes situacionales y de estructura de la organización. (5) El saber estar: Es la relación interpersonal, la capacidad de comunicarse en el trabajo cooperativo y la inteligencia emocional. (6)El hacer: Es liderar, participar, delegar, enseñar y organizar adecuadamente (p.15).

El modelo de competencias

Perrenoud (2004) en su libro Diez nuevas competencias para enseñar menciona:

La competencia es una "capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones". Su teoría propone un conjunto de competencias las cuales pueden ser consideradas como prioritarias para la formación continua del profesorado de primaria y evita referirse a categorías que suelen ser secundarias (como construcción de secuencias didácticas, gestiones de clase, evaluaciones), ya que pretende romper con representaciones de la enseñanza como sucesión de lecciones a fin de que se puedan visualizar los cursos como oportunidades de organizar y fomentar

situaciones de aprendizaje. Las competencias de referencia son: (a) Organizar y animar situaciones de aprendizaje; (b) Gestionar la progresión de los aprendizajes; (c) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; (d) Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; (e) Trabajar en equipo; (f) Participar en la gestión de la escuela; (g) Informar e implicar a los padres; (h) Utilizar las nuevas tecnologías; (i) Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión; (j) Organizar la propia formación continua (p.11).

En el ámbito educativo, estas competencias son discutidas, puesto que se encuentran vinculadas a la economía y al ámbito laboral. El aprendizaje por competencias está siendo enfocado en países como Finlandia como el desarrollo de las habilidades psicosociales (Psychosocial skills) y las habilidades para la vida (Life skills). También traducidas como competencias que implican saberes (o aptitudes, valores, actitudes) y comportamientos que permiten resolver problemas de la vida real.

Perrenoud plantea sostiene que el enfoque por competencia da una nueva fuerza a los saberes, los vincula a las prácticas sociales, a las situaciones complejas o problemáticas o incluso los proyectos. También afirma que la mayoría de las competencias también movilizan saberes (nociones, conocimientos, informaciones, procedimientos, métodos, técnicas y otras competencias más específicas). Dadas la amplitud de dominio de cada competencia de referencia y la revisión que estas implican sobre las múltiples facetas del ejercicio docente, se considera pertinente su conocimiento y análisis por parte de los profesores de educación media.

En el marco de la Unión Europea se han identificado ocho competencias básicas:

Ministerio de Educación y Cultura. MEC (2007). Se denominan así aquellas competencias que debe haber desarrollado el estudiante de Secundaria al finalizar la enseñanza obligatoria "para poder lograr su realización personal, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo

de la vida". Estas son: (a) Competencia en comunicación lingüística; (b) Competencia matemática; (c) Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico; (d) Tratamiento de la información y competencia digital; (e) Competencia social y ciudadana; (f) Competencia cultural y artística; (g) Competencia para aprender a aprender (p. 65)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2010) dice:

Son de actual conocimiento en nuestro país los resultados del Programa de Evaluación Internacional PISA¹ desde el año 2000. Este programa está diseñado para conocer las competencias (habilidades, pericia, aptitudes) de los estudiantes "para analizar y resolver problemas, para manejar información y para enfrentar situaciones que se les presentarán en la vida adulta y que requerirán de tales habilidades. PISA se concentra en la evaluación de tres áreas: competencia lectora, competencia matemática y competencia científica". (p.65)

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en tres aspectos: carácter teórico, metodológico y práctico.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación teóricamente contribuye al conocimiento, reforzado lo publicado por Idalberto Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración, Cap. 1 menciona:

"Las personas por sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal de la nueva organización. Las personas dejan de ser recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc" (p.9). La misma que pasados los años sigue cumpliéndose manifestándose el vínculo entre las variables Gestión organizacional y competencia docente; Asímismo el gestor de la organización en este caso el Director de la I.E; define las estrategias, diagnostica situaciones, mide sus planifica, soluciona problemas, recursos, genera innovaciones competitividad. Además el éxito del proceso se debe a una eficiente organización y así destacar sus conocimientos, habilidades, competencias y sus actitudes, demostrando su compromiso docente para el bien de la Institución.

Justificación metodológica

Los instrumentos a utilizar para la recolección de datos se encuentran debidamente validados, sometidos a prueba su validez y confiabilidad, con la Prueba estadística Alfa de Cronbach, alcanzando niveles aceptables para su aplicación en la evaluación de las variables, los que quedan al servicio de los investigadores que tengan interés en evaluar la gestión organizacional y competencia docente respectivamente, así usarlos íntegramente o realizar las adecuaciones que crean convenientes para favorecer la medición de las variables de estudio.

Asimismo; podemos mencionar que el presente trabajo de investigación contribuirá y aportará en el ámbito de la realidad actual de las variables gestión organizacional y competencia docente, teniendo como base el aspecto metodológico, ya que se encuentra debidamente aprobado y validado; quedando al servicio de los investigadores y de la comunidad educativa.

Justificación práctica

Los resultados que son entregados a los docentes y directivos de las Instituciones educativas, debe contribuir a la gestión organizacional y en el logro de objetivos propuestos en el PEI, así favorecer al servicio que ofrece al estado y a la población, beneficiando al docente, al estudiante, además al fortalecimiento institucional.

En tal sentido los resultados de la investigación fomentan que una buena gestión organizacional es resultado de un óptimo proceso de planificación, en este caso, la Ley General de Educación N° 28044 y el Reglamento de la Ley General de Educación, mencionan que el objetivo de la gestión organizacional es fortalecer las competencias de las Instituciones para que se desenvuelvan con libertad organizativa y que el Director es agente idóneo, que emana la máxima potestad de una Institución educativa, responsable de la gestión en el ámbito organizacional.

El Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad de este sistema. La sociedad participa directamente en la gestión organizacional de la educación a través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada. De igual manera fortalece al desempeño pedagógico, así como en: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en el compromiso docente-estudiante-institución.

1.4 Problema

Los docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial – primaria –secundaria, localizado en el Sector 1 Paraíso Jicamarca Anexo 21 San Antonio-Huarochirí en la Asociación de Pobladores "El Paraíso de Jicamarca" con una población aproximada de 100 docentes, enfrenta dificultades percibidas en el desarrollo efectivo de la Gestión organizacional específicamente en la estructura de la organización formal, que por

falta de compromiso, no se desarrolla de forma óptima y ésta genera bajos niveles de eficiencia en la Competencia docente, al no ejecutar las disposiciones que perjudican la gestión dentro de la institución y debido a esta situación se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la Gestión organizacional y competencia docente?

El Ministerio de Educación de nuestro país conocedor de las debilidades en materia de Gestión, programa de forma semestral una serie de capacitaciones para el fortalecimiento de los conocimientos de gestión a los directivos de las Instituciones educativa, así mismo publicó en el año 2011 el Manual para directores de instituciones educativas en el que señala en más de una oportunidad a la planificación como aspecto clave y fundamental para alcanzar calidad en la gestión. La Ley General de Educación N° 28044 y el Reglamento de la Ley General de Educación, mencionan que el objetivo de la gestión es fortalecer las competencias de las Instituciones para que se desenvuelvan con libertad administrativa y que Director es el agente legítimo, que emana la máxima potestad de una Institución educativa, responsable de la gestión en el ámbito administrativo.

En la década del 80, diferentes países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, España, Francia, entre otros, establecen la creación y aplicación de esquemas para la mejora del desempeño laboral, estos programas ofrecen una certificación que se obtiene a través de la capacitación y evaluación, como es el caso del Reino Unido que creó el programa National Vocational Qualifications conocido como NVQs, donde cada participante debe demostrar que tiene una competencia para llevar a cabo su trabajo de acuerdo al estándar establecido estos trabajos pueden ser de diferentes áreas. Además, en ese mismo año se llevó a cabo la Conferencia Mundial de Jomtien, en Tailandia, donde entre otros temas se trató el aumento de obtener de conocimientos, capacidades y valores por los individuos para llevar una vida desarrollada. Según esta conferencia, cada niño, joven y adulto debe satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje, poseer conocimientos y desarrollar herramientas para el aprendizaje permanente.

En nuestro país desde los años 90 el sistema educativo ha ido perfeccionándose con una serie de enfoques pedagógicos y a la vez ha innovando con el aprendizaje significativo con el constructivismo, compromisos docentes y por último el nuevo currículo. Nuestro sistema pedagógico enfrentó una serie de dificultades de orden organizacional, competencia docente y en consecuencia pedagógico, sin embargo, la participación organizada técnica, decidida y permanente de los gestores involucrados, se han posicionado como uno de los países con un sistema educativo modelo a seguir, debido a su eficiente calidad de gestión organizacional. En la última década del siglo XX, se empieza a generar nuevos modelos pedagógicos que toman al enfoque de las competencias como fundamento para elaborar programaciones, currículos, didácticas y evaluaciones.

Asimismo, el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes, conocido como PISA (Program for International Student Assesment) se creó en base a la necesidad de evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria (para el Perú es EBR) han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarias para la participación en su sociedad. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su publicación titulada La UNESCO y la Educación, realizada en el 2011, en respuesta a la necesidad de una educación de calidad, fomenta la ejecución de políticas y estrategias educativa sólidas y sostenibles considerando a la planificación hacia una mejora de nuestro currículo y en consecuencia a nuestra competencia como el principio para la gestión organizacional, promoviendo así una gestión óptima en el área organizacional y competencia docente. Ya que con una buena gestión organizacional hay una muy alta calidad en la competencia docente.

Problema General

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y Competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Problemas Específicos

Formulación especifica 1

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Formulación específica 2

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y las Habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Formulación específica 3

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

La Gestión organizacional y Competencia docente se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017

Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1

¿La Gestión Organizacional y el conocimiento de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Hipótesis específica 2

¿La Gestión Organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Huarochirí Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Hipótesis específica 3

¿La Gestión Organizacional y las actitudes y valores de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Huarochirí Distrito San Antonio Huarochirí - 2017

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Objetivo específico 2

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Objetivo específico 3

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

II.	MARCO METODOLÒGICO	

2.1 Variables

Las variables de estudio son:

Variable 1: Gestión organizacional

Sánchez (2006) define "La gestión organizacional es el conjunto de enfoques, procedimientos y técnicas vinculadas, en primer lugar, con los niveles de dirección de estas organizaciones. Esto lleva a un proceso de manejo de políticas, como factor humano, recursos e instrumentos, para lograr objetivos y fines organizacionales". (p.120)

Variable 2: Competencia docente

De Miguel (2005) define "La capacidad del docente, para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico o profesional determinado. El desarrollo del docente en una competencia es continuo debido al contexto, que cambia demandando nuevas respuestas" (p. 20). Entonces la competencia docente es una característica interior en la persona relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación.

2.2 Operacionalización de las variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan "Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado" (p.211). La operacionalización de las variables en la definición conceptual y operacional de la variable.

Arias (2006) sustenta "La operacionalización se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores" (p.62).

Variable 1: Gestión organizacional, fue dimensionada de acuerdo a lo publicado por Sánchez, en dos componentes para su mejor estudio en: Estructura formal y Estructura informal, las cuales se midieron a través de un cuestionario para los docentes.

Variable 2: Competencia docente, fue dimensionada de acuerdo a Mario De Miguel Díaz en tres componentes para su mejor estudio en: Conocimientos, Habilidades y destrezas y Actitudes y valores las cuales se midieron a través de un cuestionario para los docentes.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal Tipo Likert	Nivel y Rango
Gestión organizacional	Estructura formal	Objetivos/estrategias Organigramas Manual de organización y funciones Manual de procedimientos administrativos Reglamento interno	Siempre (5) La mayoría de veces si (4) rocedimientos os (3)	
Estructura informal	Cultura organizacional Toma de decisiones	veces no (2) Nunca (5)	Alto [121-165]	

Tabla 2

Operacionalización de la variable Competencia docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal Tipo Likert	Nivel y Rango
ocente	Conocimientos	Generales para el aprendizaje	Siempre (5)	
		Académicos vinculados a una materia	La mayoría de Bajo veces si (4)	
		Vinculados al mundo profesional		[60 55]
Ø O	O Competencia docente destrezas destrezas	Intelectuales	Algunas veces si algunas veces no (3)	Medio [84-131]
itencia		De comunicación		
edu		Interpersonales	` ,	
Com		Organización	La mayoría de veces no (2)	Alto
	Actitudes y valores	Del desarrollo profesional	Nunca (1)	[132-180]
		Del compromiso personal		

2.3 Metodología

El método de la investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo, debido a que se partió de una hipótesis.

Bernal (2010) afirma "Es hipotético deductivo cuando el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis, deduce las conclusiones que deben confrontarse con los hechos" (p. 60). Es uno de los procesos tácticos que inicia de una realización de tareas vinculadas a la investigación.

Bisquerra (2009) menciona "Es hipotético deductivo cuando Intenta validar empíricamente los casos particulares donde se plantea un problema; ya que parte del marco teórico y se expone una hipótesis mediante un razonamiento deductivo" (p.62).

Es el procedimiento que sigue el investigador realizando actividades hacia una práctica científica.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo: Según Arias (2006) manifiesta "Se basa en la consulta de documentos, de cifras o datos cuantitativos" (p. 30). Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación que se utilizó corresponde al tipo de investigación básica.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Básica es la que realiza en base a conocimientos y teorías" (p.24). Es aquella que fortalece y genera el conocimiento que existe.

2.5 Diseño de investigación

El diseño utilizado en la investigación obedece a un estudio No Experimental transversal y correlacional.

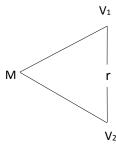
Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta "El estudio es No experimental, la que se realiza sin manipular las variables" (p.165). En este estudio solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define "El estudio es transversal cuando sus investigaciones que recopilan datos en un momento único" (p.154). Son pautas recogidas en un periodo determinado.

70

Arias (2006) afirma "El estudio es correlacional si determina el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables" (p.25). Se manifiesta cuando dos variables se relacionan directamente.

Representación gráfica del diseño:



Dónde:

M: 100 docentes

V1 : Gestión organizacional

V2 : Competencia docente

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

2.6 Población

En la investigación se utilizó la población censal:

Arias (2006) menciona "Es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; ya que el investigador selecciona el 100% al considerar un numero manejable de sujetos" (p.33). Recoge el trabajo de toda la población, siendo los componentes los docentes de las Instituciones educativas.

La población de estudio estuvo conformada por 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Población de docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso – Jicamarca, UGEL

N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

	I.E	Nivel	N° docentes
	Alexander Cáceres	"Inicial-primaria"	20
Lurigancho-Chosica,	Isaac Newton	"Inicial- primaria"	45
Huarochirí.	Isaac Newton	"Secundaria"	15
	Niños del Paraíso	"Inicial"	20
	То	100	

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos tanto para las variables gestión organizacional y competencia docente se empleó la técnica de la encuesta.

Arias (2006), sostiene "La encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (p.72). Es una serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. Esta técnica se utiliza en el momento que se toma los ítems a los profesores, con la finalidad de recabar los datos para su respectivo análisis e interpretación.

Instrumento

El instrumento empleado para ambas variables fue el cuestionario.

Arias (2006) expresa "Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas (p.74). Se le denomina cuestionario porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador y debe tener carácter personal.

Tabla 4

Valoración de gestión organizacional y competencia docente

1	2	3	4	5
Nunca	La mayoría de veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces si	Siempre

Ficha Técnica del Instrumento: Gestión Organizacional

Nombre : Gestión organizacional

Autor (Es) : Montero Arévalo, Marisol

Rodríguez Veintemilla, Dina Del Carmen

Adaptado : Patricia Laura Beltrán Champion

Propósito : Evaluar la Gestión organizacional

Administración : Individual

Procedencia : Lima – Perú

Usuarios : Docentes de Inicial-Primaria-Secundaria

Corrección : Manual, usando clave de respuestas

Descripción : Está conformado por 33 ítems, dividido en 2 dimensiones:

Estructura formal formada por 5 indicadores: (objetivos/estrategias, organigramas, manual de organización y funciones, manual de procedimientos administrativos y reglamento interno) y Estructura informal formada por 2 indicadores: (cultura organizacional y toma de decisiones).

Significación : Se utilizó la escala de respuestas: Nunca (1), La mayoría de veces no (2), Algunas veces sí, algunas veces no (3), La mayoría de veces si (4), Siempre (5). Siendo sus niveles son alto, medio y bajo.

Tiempo de Aplicación: 30 minutos de aplicación individual

Fundamentación : El instrumento está fundamentado en los planteamientos teóricos de Sánchez (2006).

Ficha técnica del instrumento: Competencia docente

Nombre : Competencia docente

Autor (Es) : Patricia Laura Beltrán Champion Propósito : Evaluar la Competencia docente

Administración : Individual

Procedencia : Lima – Perú

Usuarios : Docentes de Inicial-Primaria-Secundaria de las I.E

Corrección : Manual, usando clave de respuestas

Descripción : Está conformado por 36 ítems, dividido en 3 dimensiones; Conocimientos formada por 3 indicadores: (generales para el aprendizaje, académicos vinculados a la materia y vinculados al mundo profesional); Habilidades y destrezas formado por 4 indicadores: (intelectuales, de comunicación, interpersonales y organización) y Actitudes y valores formado por 2 indicadores: (del desarrollo profesional y de campo).

Significación : Se utilizó la escala de respuestas: Nunca (1), La mayoría de veces no (2), Algunas veces sí, algunas veces no (3), La mayoría de veces si (4), Siempre (5). Siendo sus niveles son alto, medio y bajo.

Tiempo de Aplicación: 30 minutos de aplicación individual

Fundamentación : El instrumento está fundamentado en los planteamientos teóricos de De Miguel (2006)

Validación del instrumento

En relación a las dos variables gestión organizacional y competencia docente los instrumentos que se utilizaron fue un cuestionario:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la validación como "Es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide" (p.201). Comprueba si el instrumento mide lo que pretende medir.

Para los docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por nuestra docente y asesora Magíster en Administración de la Educación y 2 doctoras que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos; sean viables para su aplicación.

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión organizacional

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Edith G. Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred J. Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Diana Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la confiabilidad "Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 200). Es la probabilidad de que el instrumento se encuentre bien aplicado.

Se realizó una muestra piloto de 2 docentes, luego se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la Gestión organizacional de 0,956 y de competencia docente de 0,901.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión organizacional y competencia docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N⁰ de elementos
Gestión organizacional	0,956	33
Competencia docente	0,901	36

En el primer caso la variable: Gestión organizacional alcanzo un nivel de confiabilidad de 0,956 y en la segunda variable de 0.901. Por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es una correlación de excelente confiabilidad.

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, George y Mallery (citado por Frías-Navarro, 2014) establece la siguiente escala:

Tabla 7

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una excelente confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

2.8 Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue Estadístico, en el nivel Descriptivo Siguiendo el protocolo:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de consistencia, donde se consignarán los resultados de las dos variables. Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, los cuales son mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Se utilizó la prueba de correlación de (Rho de Spearman), para contrastar la hipótesis y determinar si existe una relación directa y significativa entre gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017. El coeficiente de correlación de Spearman es la medida de correlación entre dos variables.

Tabla 8

Escala de interpretación para la correlación de Rho Spearman,

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

2.8.1 Recojo de datos

Para su análisis y contrastación de la hipótesis se presentan dos variables y la prueba consiste en verificar la relación que existe entre ellas. Para ello se empleó la Prueba de normalidad de Kolmogorov.Smirnov.

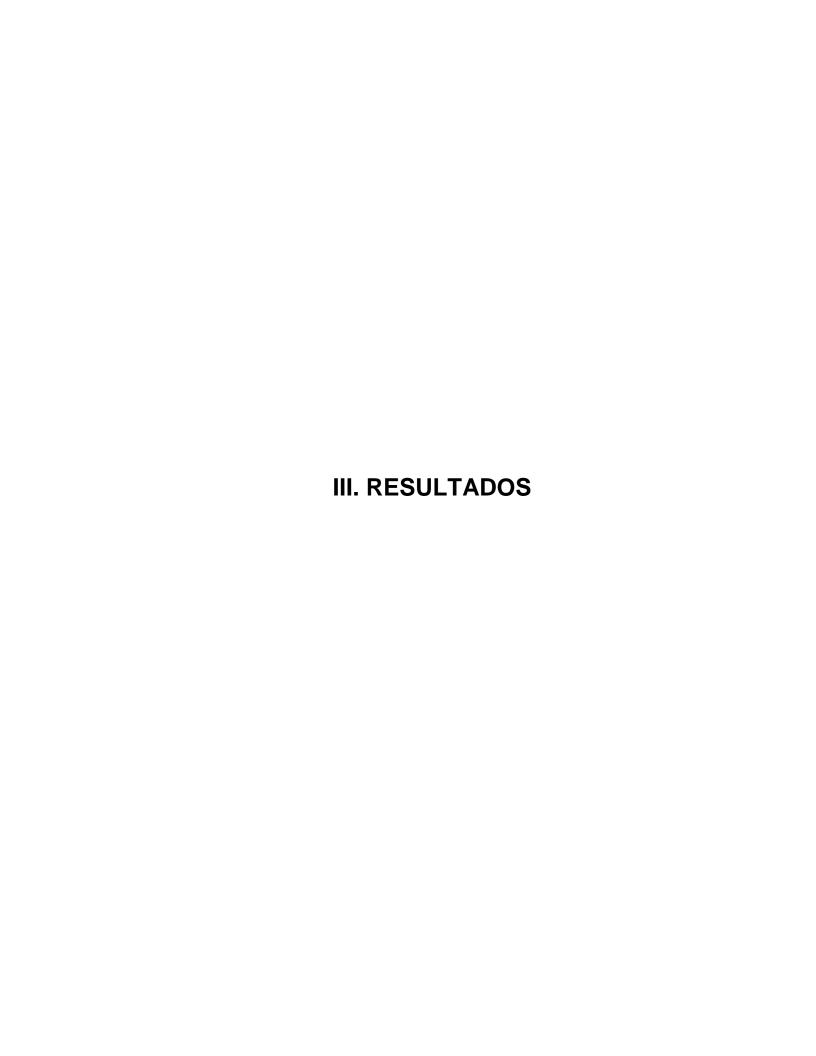
2.8.2 Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS (Statistical Packageforthe Social Sciencie) versión 22.0.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias de acuerdo a las variables y dimensiones.

Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido, validación del juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado con SPSS.

Estadística inferencial para la construcción de hipótesis se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.



3.1 Análisis descriptivo

Después de registrar los datos a partir de los instrumentos descritos. Se iniciará los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (gestión organizacional y competencia docente) de forma descriptiva; posteriormente se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 9

Distribución de docentes en base a los niveles de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017.

		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	0	0
	Medio	16	16,0
Niveles	Alto	84	84,0
	Total	100	100,0

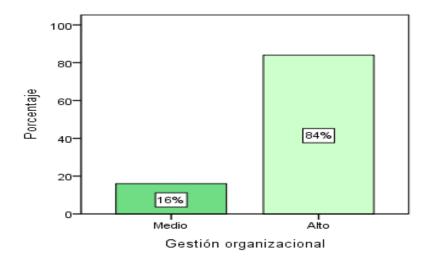


Figura 5: Niveles de la gestión organizacional

Interpretación:

La tabla 9 y figura 5 muestra que el 84% de docentes percibe que el nivel de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 16% de docentes percibe que el nivel es medio y ningún docente (0%) percibe que el nivel sea bajo.

Tabla 10

Distribución de docentes en base a los niveles de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	1	1,0
	Medio	19	19,0
Niveles	Alto	80	80,0
	Total	100	100,0

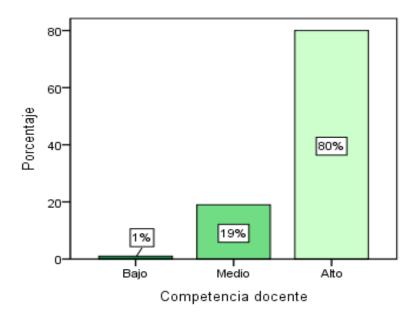


Figura 6: Niveles de la competencia docente

La tabla 10 y figura 6 muestra que el 80% de docentes percibe que el nivel de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 19% de docentes percibe que el nivel es medio y el 1% de docentes percibe que el nivel es bajo.

Tabla 11

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		cional	Total
			Bajo	Medio	Alto	
	Doio	Recuento	0	1	0	1
	Bajo	% del total	0%	1,0%	0,0%	1,0%
Compotonoio decento	NAU-	Recuento	0	7	12	19
Competencia docente	Medio	% del total	0%	7,0%	12,0%	19,0%
	۸ ۱ ۵ ۵	Recuento	0	8	72	80
	Alto	% del total	0%	8,0%	72,0%	80,0%
Tatal		Recuento	0	16	84	100
Total		% del total	0%	16,0%	84,0%	100,0%

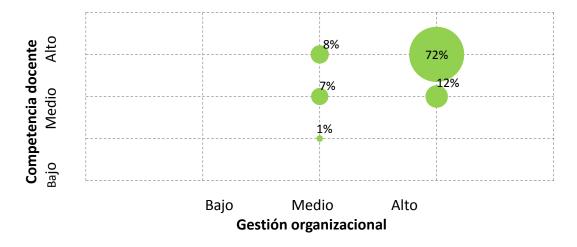


Figura 7. Niveles de gestión organizacional y competencia docente

De los datos que se muestran en la Tabla 11 y figura 7 el 72% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y la competencia docente es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 12% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y la competencia docente es medio, el 8% percibe que la gestión organizacional es medio y la competencia docente de docentes es alto, el 7% percibe que la gestión organizacional y la competencia docente es media y el 1% que percibe que la gestión organizacional es medio y la competencia docente es bajo.

Tabla 12

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		Total
			Medio	Alto	
		Recuento	9	28	37
		% del total	9,0%	28,0%	37,0%
Conocimiento		Recuento	7	56	63
Alto		% del total	7,0%	56,0%	63,0%
Tatal		Recuento	16	84	100
Total		% del total	16,0%	84,0%	100,0%

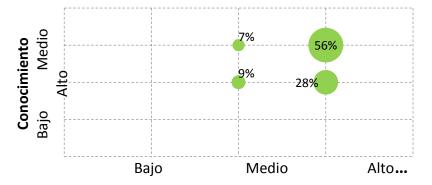


Figura 8. Niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes

De los datos que se muestran en la Tabla 12 y figura 8, el 56% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y conocimiento de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 28% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y conocimiento de los docentes es medio, el 9% percibe que la gestión organizacional y conocimiento de los docentes es medio y el 7% percibe que la gestión organizacional es media y conocimiento de los docentes es alta.

Tabla 13

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

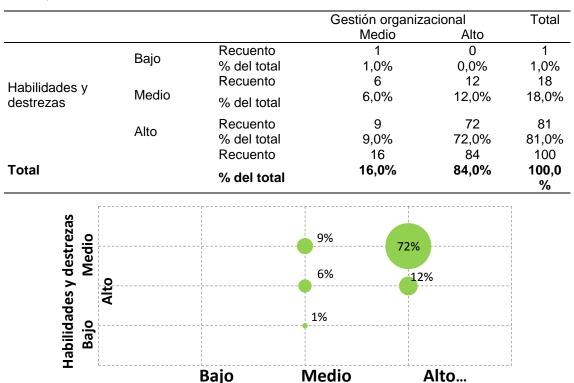


Figura 9: Niveles de gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes

Tabla 13 y figura 9, el 72% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 12% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y conocimiento de las habilidades y destrezas es medio, el 9% percibe que la gestión organizacional y habilidades y destrezas es medio y el 6% percibe que la gestión organizacional es media y habilidades y destrezas es alta y el 1% percibe que la gestión organizacional es media y habilidades y destrezas de los docentes es bajo.

Tabla 14

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		Total
			Medio	Alto	
	Dele	Recuento	1	0	1
Actitudes y valores	Bajo	% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	6	12	18
		% del total	6,0%	12,0%	18,0%
	A 14	Recuento	9	72	81
	Alto	% del total	9,0%	72,0%	81,0%
T. (.)		Recuento	16	84	100
Total		% del total	16,0%	84,0%	100,0%

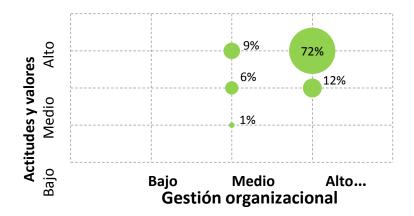


Figura 10: Niveles de gestión organizacional y actitudes y valores de los docentes Interpretación:

Tabla 14 y figura 10, el 56% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y actitudes y valores de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 28% de docentes percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y las habilidades y destrezas de los docentes es medio, el 9% de docentes percibe que la gestión organizacional y conocimiento de la competencia docente de docentes es medio y el 7% de docentes percibe que la gestión organizacional es media y conocimiento de la competencia docente es alta.

3.2 Prueba de Normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad

variable	Kolm	ogorov-Smirnov	_/ a
variable	Estadístico	gl	Sig.
Competencia docente	,486	100	,000
Gestión organizacional	,508	100	,000

Fuente: Base de datos (Anexo 5)

Ho: La distribución de los datos es normalmente

H₁: La distribución de los datos no es normalmente

Decisión:

Como el valor de (Sig.) p = 0.000 para ambas variables es decir menor que α = 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto, se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

 H₀: No existe una relación directa y significativa entre Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación directa y significativa entre Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 16
Significancia y correlación entre gestión organizacional y competencia docente

			Competencia docente	Gestión organizacional
			1,000	,335
	Competencia docente	Coeficiente de correlación		
Rho de	acco.nc	Sig. (bilateral)		,001
Spearman		N	100	100
Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	,335**	1,000**
	organizacional	Sig. (bilateral)	,001	
	-	N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 16: dado que el valor de p (Sig. 0,001) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,335 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específicas 1

H₀ : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 17
Significancia y correlación entre gestión organizacional y el conocimiento de los docentes.

			Conocimient	Gestión
			0	organizacional
		Coeficiente de	1,000	,174
	Conocimiento	correlación		
	Conocimiento	Sig. (bilateral)		,083
Rho de		N	100	100
Spearman		Coeficiente de	,174	1,000
·	Gestión	correlación		
	organizacional	Sig. (bilateral)	,083	
	·	N	100	100

Análisis e interpretación:

De la tabla 17: dado que el valor de p (Sig. 0,083) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,174 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es nula.

Hipótesis específicas 2

 Ho : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 18
Significancia y correlación entre gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes.

			Habilidades y destrezas	Gestión organizacional
	Habilidades y	Coeficiente de correlación	1,000	,283
Rho de Spearman	destrezas	Sig. (bilateral)		,004
		N	100	100
	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,283**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 18: dado que el valor de p (Sig. 0,004) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,283 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específicas 3

 Ho : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 19
Significancia y correlación entre gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes.

			Actitudes y	Gestión
			valores	organizacional
		Coeficiente	1,000	,283
	Actitudes y	de correlación		
	valores	Sig. (bilateral)		,004
Rho de		N	100	100
Spearman		Coeficiente	,283**	1,000**
•	Gestión	de correlación		
_	organizacional	Sig. (bilateral)	,004	
	-	N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 19: dado que el valor de p (Sig. 0,004) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,283 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.



En este capítulo se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación, a efecto de medir las variables "Gestión organizacional" y "Competencia Docente" con el propósito de determinar la relación entre ambas variables en el contexto educativo correspondiente a las Instituciones educativas de Paraíso – Jicamarca UGEL N°15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

De los resultados de la contrastación de la hipótesis general, de acuerdo a la escala de Bisquerra se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión organizacional y competencia docente, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directamente. Además, estos resultados afirman lo dicho por Chiavenato donde lo manifiesta en su libro Introducción a la teoría general de la Administración; y se comprobó que la gestión organizacional está relacionada con la competencia docente. Es decir, a mejor gestión organizacional, mejor es la competencia docente en la Institución.

Asimismo, se pudo apreciar algunas diferencias con la investigación realizada por Toro, Saldarriaga y León (2014) su estudio fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación concluyendo que existe significativa entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado en un 84% en la enseñanza metodológica. Se podría deducir que a mayor tamaño de muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias fue que en la investigación de Toro, Saldarriaga y León se relaciona la competencia docente y la investigación presentada, entonces ambas investigaciones están corroborando que existió una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

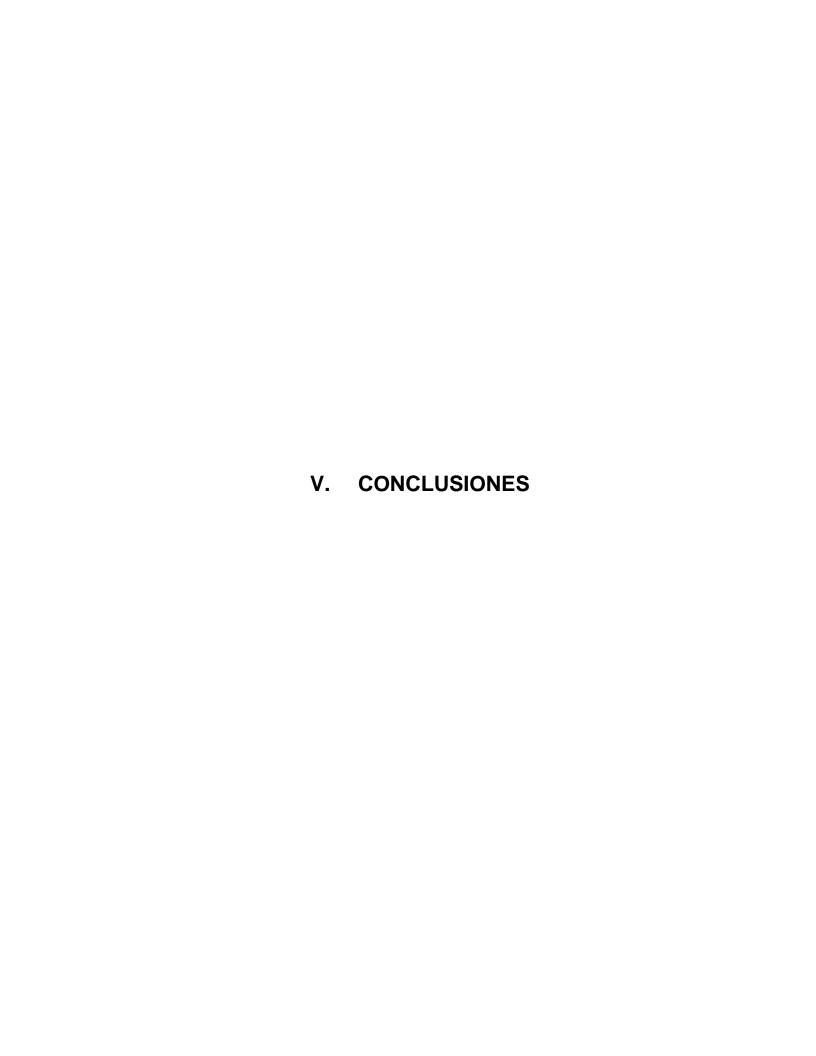
Del mismo modo los resultados obtenidos de la hipótesis general mostraron una correlación baja entre gestión organizacional y competencia docente, a diferencia de los resultados de Serrano (2013) donde realizaron un estudio para conocer la construcción de la Identidad profesional y las necesidades formativas del profesorado y así determinar el desarrollo del personal y su relación con la satisfacción laboral,

obteniendo como resultado, que existió una relación directa y significativa; por lo tanto otra de las diferencias en la investigación de Serrano es la evaluación de las competencias docentes, obteniendo un 73% que asume sus demandas formativas y las consideran relevantes.

Otro resultado de la investigación fue que se utilizó la técnica de la encuesta sumado al instrumento que fue el cuestionario tanto para las variables de gestión organizacional y competencia docente, corroborando la investigación de Morazán (2013) que utilizó la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario en las variables; competencias docentes y su relación con el rendimiento académico, donde la investigación concluyó que un 94% de estudiantes adquieren un favorable rendimiento académico; considerado como un indicador clave de las competencias docentes con las que actualmente desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa del país.

Seguidamente los resultados, datos referenciales y objetivo de la investigación en las instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión organizacional y competencia docente en las instituciones antes mencionada, mientras que en la investigación Montero y Rodríguez (2013) se realizó en la Universidad Nacional de la Amazonía peruana Iquitos, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional.

Finalmente, los resultados del tipo de investigación de las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017, fue básica porque es la que realiza mediante conocimientos y teorías; a diferencia de Carrasco (2014) mostró un tipo de investigación aplicada, donde busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren en su trabajo de investigación.



Primera:

Respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,335 y una significancia (Sig= p=0.001) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Segunda:

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tercera:

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta:

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

VI. RECOMENDACIONES	

Primera:

A las autoridades de las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca Distrito San Antonio Huarochirí, dada la importancia de la investigación se sugiere reestructurar sus documentos de gestión en la organización, así tener recursos e instrumentos de apoyo en su estructura organizacional para implementar al logro de todos sus objetivos propuestos para el año escolar. De esta manera obtener un cambio de actitud de los docentes en sus actividades diarias, mostrando compromiso en cada una de sus estrategias y recursos a utilizar con sus estudiantes hacia la mejora institucional, demostrando su competencia docente.

Segunda:

A las Instituciones educativas, se les sugiere entregar de las herramientas necesarias a los docentes sobre su FODA institucional y documentación de la gestión organizacional, ya que esta es necesaria para el logro de los objetivos en el trabajo diario de aula, fortaleciendo sus estrategias y recursos, asimismo enriquecer sus conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de su competencia docente.

Tercera:

A los docentes de las referidas instituciones, se les sugiere asumir el compromiso diario del cambio de actitud para su mejor desarrollo en su trabajo docente, para lo cual se deberá investigar sobre la gestión organizacional de su Institución e identificar estrategias y conocer el diagnóstico de la realidad institucional en la que se desarrolla, así poder brindar un mejor servicio a sus estudiantes conociendo sus debilidades y amenazas, poniendo en práctica sus potencialidades y competencia docente.

Cuarta:

A los directivos de las Instituciones educativas, ya que la gestión organizacional es un modelo a seguir, dentro de su documentación específicamente en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) se deberá incluir los talleres de capacitación docente a inicios de año e incluirlos también en el Plan anual.



- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques* y *procesos*. (1ra. ed.). Lima, Perú: Fondo editorial Universidad de Lima.
- Argudín, Y. (2005). Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes. México: Trillas.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*. Recuperado de http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf.
- Arnoletto, E.J. (2010) *La gestión organizacional en* los gobiernos locales, Edición electrónica gratuita. Recuperado de en www.eumed.net/libros/2010d/777/
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*: *Administración*, *economía*, *humanidades* y *ciencias sociales*. Recuperad de http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/as soc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Cárdenas, L. (2012). "Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro". (Tesis de Maestría). Recuperado de https://es.scribd.com/doc/28078/greentone3/Tesis-de-Grado-Modelo-de-Gestión-Organizacional-y-Desempeño-Laboral
- Carrasco, L. (2014). "Gestión de las organizaciones y el compromiso docente en la facultad de Administración de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014" (Tesis de Maestría). Recuperado de http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/727
- Certo, S. (1992), *Administración Moderna* (2da. ed.). Recuperado de http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7738/3/658.04-R453p- CAP%20II.pdf
- Chiavenato, I. (2007), Comportamiento Organizacional. (7ma ed.). D.F. México: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2009), Introducción a la teoría general de la Administración. (2da.ed.).

 D.F. México: Mc Graw Hill.
- George, D. y Mallory, P. (2003). Características psicométricas. *Revista disertaciones*. Recuperado de: https://www.google.com.pe/search?q=George,+D.+%26+Mallery,+P.+(2003).+Caracter%C3%ADsticas.+Revista+disertaciones,+SSN:+18569536.&spell=1&sa=X &ved=0ahUKEwiga6GpdPYAhXuQd8KHWcXBwMQBQgiKAA&biw=1366&bih=63
- De Miguel, M. (2005) Modalidades De Enseñanza Centradas en el Desarrollo de Competencias.

 Recuperado de:

 http://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=9e83ac10-1b9c-4dc6-9aed-b93ad948e878&groupId=115466
- Fayol, H. (1996) *Teoría clásica* de la *administración Fayol*. Recuperado de: http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf
- Fernández, J. (2013). Competencias docentes y educación inclusiva. Teaching Competences and Inclusive Education. Revista Electrónica de Investigación Educativa. (Redie) Vol. 15, Núm. 2, 2013 100 Universidad de Sevilla, España. Recuperado de http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/43161
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.) D.F. México: Mc Graw Hill.
- Hirsh N. (2014) "El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú" (Tesis de posgrado). Recuperado dehttps://www.google.com.pe/search?site=&source=hp&q=Hirsh+%282014%29+r ealizo+una+investigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEl+Perfil+por+Competen cias+del+Docente+de+Estudios+Generales+Hirsh+%282014%29+realizo+una+inv estigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEl+Perfil+porde+la+
- Mazuelos, S. N. (2013). Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza

- de Idioma (Tesis de maestría). De la base de datos file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/mazuelos_bravo_sandra_efectos_idiom as%20(4).pdf.
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2013), "Comunicación Interna y Gestión Organizacional en La Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito De Iquitos, 2013" (Tesis de maestría) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=tesis+%e2%80%9ccomunicaci%cnstituci%c3%9 3n+educativa+micaela+bastidas,+distrito+de+iquitos,+2013%e2%80%9d
- Pavié, R. (2013). "Competencia docente del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile" (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Pérez, G. (2009). La Competencia Docente y el Desarrollo Profesional: Hacia un enfoque reflexivo en la enseñanza de Ele. Instituto Cervantes. V Encuentro Brasileño de Profesores de Español. Belo Horizonte, Brasil. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=la+competencia+docente+y+el+desarrollo+profe sional:++hacia+un+e%c3%91anza+de+ele++++gregorio+p%c3%89rez+de+oba nos+romero++instituto+cervantes+de+belo+horizonte+(brasil)+++%09
- Perrenoud, P. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Educación Siglo XXI.

 Recuperado de https://www.google.com.pe/search?q=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVA S+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&oq=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&aqs=chrome..69i 57.44168j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Ramírez C. (2009). "Fundamentos de Administración" Recuperado de http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5071/1/151004.pdf

- Reyes A. (2007). "Administración moderna" Recuperado de https://es.slideshare.net/Free_Virtual_World/administracin-moderna-agustin-reyes-ponce
- Rodríguez, D. (2001) Gestión Organizacional. Capítulo Sociedad y Organización

 Recuperado de https://es.scribd.com/doc/26983639/Gestion-OrganizacionalDario-Rodriguez-Mansilla
- Salvador, M. (2013). "La organización y las competencias docentes dentro de una empresa" (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:ri.uaq.mx:123456789/1965.
- Sánchez, A. (2006). Tesis doctorales de Economía. Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de la administración en las organizaciones de carácter social. Colombia. EMVI Enciclopedia Multimedia Interactiva. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/
- Serrano, R. (2013), "Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria" (Tesis de doctoral). Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,+competencias++docentes +en+la+formaci%c3%93n+inicial+del+profesorado+de+secundarso+pontes+pedrajas
- Tejada, J. (2009). Competencias Docentes. Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado. Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=COMPETENCIAS+DOCENTES+++Teachers+competencies++++Jos+Email:+Jose.tejada@uab

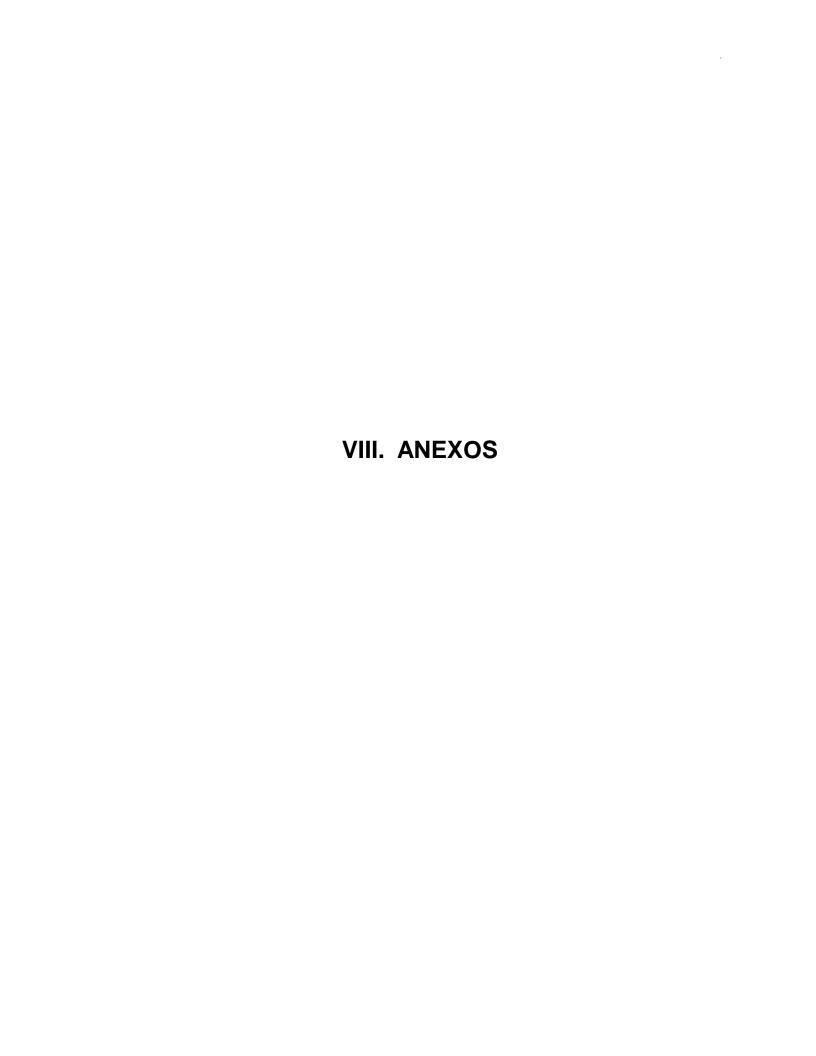
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior. el enfoque complejo. Guadalajara, mx: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Toro I, Saldarriaga J, y León M. (2014). Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. (Trabajo de investigación) Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=NH5cWdfjFYy_wX82oSQDw#q=Toro+I,++Saldarriaga+J,+y++r%C3%ADos,+Le%C3%B3n+M.+(2014).+Competencias+docentes+para+la+ense%C3%B1anza+de+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+y+la+evaluaci%C3%B3n+de+trabajos+de+grado+y+tesis+doctorales+en+administraci%C3%B3n.
- UNESCO. *Ministerio* de *Educación*. (2011) *Manual* de *Directores*. (1ra ed.) Recuperado:http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.p
- Universidad La Salle (2008). Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones.

 Vicerrectorado de Investigación y Transparencia. Según el Departamento

 Nacional de Planeación (DNP, 2008) Recuperado

 dehttps://www.google.com.pe/#q=definicion+de+gestion+segun+autores+pdf
- Universidad Uladech (2010) Perú. Figura Elementos de la estructura formal

 Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828
 /administr/sesion_3/material%20complementario% 20(3).pdf
- Vásquez, M. (2012), "Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la **zona** sur de Manabí" (Tesis doctoral) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++necdocentes+en+la+for maci%c3%93n+inicial+del+profesorado+ddoctoral+roc%c3%8do+serrano+roc* c3%8dguez+septiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas.





118

JELA DE POSTGRADO
MATRIZ DE CONSISTENCIA
Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri - 2017

		VIOZ - INICOLINO LIGITALIA - ZOTA	11.07 - 111					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES	LES			
Problema General	Objetivo Gene	Hipótesis General	Variable 1:GESTIÓN ORGANIZACIONAL					
existe er	Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia	La Gestión Organizacional y Competencia Docente se relacionan		Indicadores	İtems	Escala y valores	Nivel y Rango	
Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca,				Objetivos/estrategias	1-2	Siempre (5)	BAJO	
UGEL N° 15 Distrito San Antonio	_			Organigramas	3-5	anancia de circume l	[33-76]	
Problems Enocifice	7	Antonio Huarochiri - 2017	1. Estructura Formal:	Manual de Organización y Función	6 - 10	si (4)	MEDIO	
Formulación específica 1 Joue relación existe entre Castión	Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre	Hipótesis Específicos: Hipótesis específica 1	_	Manual de Procedimientos Administrativos	=	Algunas veces si algunas veces no	[77-120]	
Organizacional y Conocimiento de los docentes en las Instituciones				Reglamento interno	12 – 15	(3) La mayoría de veces	ALTO	
Educativas de Paraíso-Jicamarca,		relacionan directa y significativamente en las Institución Educativas de Paraiso-	2. Estructura Informal:	Cultura organizacional	16-29	no (2)	[121-165]	
Huarochiri - 2017?	2017?	Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San		Toma de decisiones	30 - 33	Nunca (1)		
		Antonio Huarochin - 2017?	Variable 2: COMPETENCIA DOCENTE	CIA DOCENTE				
Formulación específica 2	Objetivo específico 2 Deferminar la relación que existe entre	Hipótesis especifica 2	Dimensiones	Indicadores	items	Escala de valores	Nivel y Rango	
Organizacional y las Habilidades y destrezas de loa docentes en las	Gestión Organizacional y Habilidades y destrezas de los docentes en las	La Gestion Organizacional y las Habilidades y Destrezas de los docentes 1. Conocimientos	1. Conocimientos	Generales para el aprendizaje	1-4			
Instituciones Educativas de Paraiso- Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San	Instituciones Educativas de Paraíso- Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San	en las Instituciones Educativas de Paraiso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito		Académicos vinculados a la materia.	5-9	Siempre (5)	BAJ0	
Antonio Huarochiri - 2017?	Another nuarocilit - 2017?	San Antonio Huarochiri - 2017?		Vinculados al mundo	10-13	La mayoría de veces si (4)	8	
Comulación específica 3 Oué relación existe entre Gestión	Determinar la relación que existe entre			Intelectuales	14-17	:	MEDIO	
_		Actitudes y Valores de los docentes se	2. Habilidades y	De comunicación	18-20	Algunas veces si	[84-131]	
ocentes en las	Valores de los docentes en las	relacionan directa y significativamente en	destrezas	Interpersonales	21-23	argunas veces no		
e Paraiso- Distrito San	UGEL N° 15 Distrito San	las Instituciones Educativas de Paraíso- Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San		Organización	24 - 26	La mayoría de veces	ALTO	
Antonio Huarochiri - 2017?	Antonio Huarochin - 2017?		3, Actitudes y valores	De desarrollo profesional	27 - 32	Nunca (1)	001-761	
				De compromiso personal	33-36			
MITTOR OF SOL								

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Básica
Diseño: No experimental - Transversal
Método: Hipotético – deductivo
Enfoque: Cuanitativo
Alcance: correlacional
Alcance: Correlacional
Población: Cersal 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraiso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri - 2017
Técnica: Enquesta.
Instrumento: Cuestionario.



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO" INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ISAAC NEWTON AYSCOUGH

RD- 1217- ED UGEL 15

Lima, 06 de junio de 2017

Señor:

Dr. RAUL DELGADO ARENAS

Director de la Escuela de Post grado - Campus Lima Este

Universidad Cesar Vallejo

Atención:

Con referencia a la Carta P. 184-2017 EPG - UCV LE recibida por mi despacho el día 05 de junio de 2017 y por ser una institución educativa donde promovemos la investigación, le manifiesto que acepto dar todas las facilidades del caso a la estudiante: PATRICIA LAURA BELTRAN CHAMPION de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo cuyo trabajo de investigación será: "Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017"

San Antonio, 06 de junio de 2017.

JULIA URSULA RODRIGUEZ PUMA

DIRECTORA

LIC. Julia RODRIGUEZ PUMA C.P.Pe: 0110135840 DIRECTORA

MZ I lote 13. Asociación El Paraíso de Jicamarca- Distrito de San Antonio - Huarochirí 952352470

INSTRUMENTO N° 01 CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

DRJETIVOS/ ESTRATEGIA S I. La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales. S CRANIGRA MAS CRANIGRA MAS 3. La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institución entuce a personal. AL as institucion educativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institución entuce a personal. 4. La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente. 5. Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución. 6. La institución educativa cuenta con Alanual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. 11. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 12. La institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leys vigentes. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leys vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 2 3 4 16. La dirección de la Institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. 21. Estás de acuerdo con el siste	INDICADORE S	ITEMS		ESCAL VALORATIVA			
SETRATEGIA S S C C C C C C C C			1	2	3	4	5
S c. La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tempos y responsables. 3. La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. 4. La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente. 5. Está de acuerdo con la estructura en el sistema pieráquico de su Institución. 6. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. 8. Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. 1. La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. 11. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. 11. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución educativa estíne un buen ambiente de trabajo. 15. Está de acuerdo como el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.							
A La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente. 5. Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución. 6. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. MANUAL DE ORGANIZACION Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. Il 1. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. MANUAL DE PROCEDIMIENTO INTERNO 10. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucional educativa están e de la de companización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 17. Considera que a en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 28. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en flavor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 29. Esiste							
S. Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución. 6. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. 8. Consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. 1. La institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 1. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 11. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. 18. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en flavor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad de ucativa. 23. En su institución generalmente se cultiva una	ORGANIGRA						
6. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Utal las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. MANUAL DE PROCEDIMIE NTOS ADMINISTRAT IVOS 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 2 3 4 4 1 4 2 3 4 4 1 5 La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa estitución estucativa es bueno. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, consituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo	MAS						
aprobado y vigente. (MOF) 7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. I. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. MANUAL DE PROCEDIMIE NTOS ADMINISTRAT IVOS II. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. II. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. II. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. II. Los procesos y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. II. La spasaciones y estrimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. II. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL II. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. II. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. II. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. II. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. III. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. III. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. III. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. III. Exis							
MANUAL DE ORGANIZACI ONY EUNCIONES Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. MANUAL DE PROCEDIMIE NITOS ADMINISTRAT IVOS 20 Initiativa de la institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 2 3 4 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa este un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución e la Institución. 27. Considera que l		aprobado y vigente. (MOF)					
ON Y FUNCIONES IL Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. 10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. MANUAL DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRAT IVOS 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 2 3 4 1 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 3 1 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	MANUAL DE	manuales o resoluciones.					
FUNCIONES In Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. In Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. In Cos procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. In Cos ADMINISTRAT IVOS 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 2 3 4 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. 20. La organización en la institución educativa estitución educat	,		igsquare				
MANUAL DE PROCEDIMIE NTOS ADMINISTRAT I/OS ADMINISTRAT I/OS REGLAMENT O INTERNO 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. 10. a organización en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones.	-						
PROCEDIMIE NTOS ADMINISTRAT IVOS 12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa promesa y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. 12. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se seiente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración ed la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de		educativa.					
12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. 13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. 2 3 4 1 1 2 3 4 1 1 2 3 4 1 1 1 2 3 3 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	PROCEDIMIE NTOS						
REGLAMENT O INTERNO REGLAMENT O INTERNO I a Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. 14. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 2 3 4 1 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. ESTRUCTURA INFORMAL 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	IVOS						
REGLAMENT O INTERNO Ia Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1		participativa.					
14. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. 15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. ESTRUCTURA INFORMAL 1 16. La dirección de la Institución Educativa promuvev la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.					
ESTRUCTURA INFORMAL 16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia					
CULTURA ORGANIZACI ONAL CONAL CULTURA ORGANIZACI ONAL CULTURA ORGANIZACI ORGA		docente.					
el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. 17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		ESTRUCTURA INFORMAL	1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACI ONAL Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. 19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
CULTURA ORGANIZACI ONAL CULTURA ORGANIZACI ONAL A institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.					
CULTURA ORGANIZACI ONAL La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. TOMA DE DECISIONES BLA ORGANIZACI 21. Existe una buena comunicación interpersonal en la toma de decisiones. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución de valores. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
CULTURA ORGANIZACI ONAL 21. Éxiste una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. TOMA DE DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.					
CULTURA ORGANIZACI ONAL 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. TOMA DE DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
ORGANIZACI ONAL 22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	CHITHEA						
ONAL Constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. 23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. 24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		<u> </u>	<u> </u>				
conflictos. 25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. 26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.						ļ	
26. Se siente motivado trabajando en la Institución. 27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. 28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.					
28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. 29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.							
En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. DECISIONES TOMA DE DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		,					
DECISIONES 31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	TOMA DF	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de					
		31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. 32. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.					
33. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.		33. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.					

INSTRUMENTO N° 02 CUESTIONARIO DE COMPETENCIA DOCENTE

INDICADORES	ITEMS		ESCALA VALORATIVA			
	CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
GENERALES	Extiende durante la clase juicio crítico en los estudiantes.					
PARA EL	2. Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.					
APRENDIZAJE	3. Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.					
	4. Organiza y arma situaciones de aprendizaje.					
ACADÉMICOS	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.					
VINCULADOS A	6. Utiliza el método expositivo diariamente.					
UNA MATERIA	7. Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.					
	Practica en el aula actividades grupales.					
	Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.					
VINCULADOS AL	10. Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.					
MUNDO	11. Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.					
PROFESIONAL	12. Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.					
	13. Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.					
	HABILIDADES Y DESTRESAS					
	14. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.					
INTELECTUALES	15. Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.					
	16. Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.					
	17. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.					
	18. Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.					
DE COMUNICACIÓN	19. Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.					
	20. Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.					
INTERPERSONA	21. Medita sobre su práctica docente diaria.					
LES	22. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.					
	Realiza temas tutoría y orientación durante su clase. Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus					
	sesiones.					1
ORGANIZACIÓN	25. Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.					
	26. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.					
	ACTITUDES Y VALORES					
	27. Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.					
	28. Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.					
DEL DESARROLLO PROFESIONAL	29. Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa					
	30. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)					
	31. Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.					
	32. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.					
	33. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.					
	34. Dirige y controla el aprendizaje en el aula.					
DE CAMPO	35. Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.					
	36. Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.					



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

2	DIMENSIONES / Items	a .					,
T	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL	S	2	Si	S	No	
	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores institucionales.	`		,	1		
2	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.	2		1	2		
3	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	7		V	,		
4	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.	>		1	0		
2	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.	1		/	7		
9	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)	1		>	1		
	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.	7		1	/		
8	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.	1		1	2		
6	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.	2		>	1		
9	Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.	2		1	>		
=	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.	2		/	1		
12	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.	2		/	1		
13	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.	,		`	`		
4	Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.	>		,	>		
15	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.	>		,	`		
1	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INFORMAL	S	2	Si	iS	2	
16	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	,		>	7		
11	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabalo.	2		,	1		
18	Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.	7		,	>		
19	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.	>		/	`		
8	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.	2		2	/		
77	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	>		,	1		
22	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación en disputación inettracional	/		`	`		
23	y et desarrollo listitudorala. En su institución generalmente se cutiva una educación en valores.	>		2	1		A CONTRACTOR OF THE PERSON OF
24	El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.	1		1	,		
25	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.	1		/	,		
92	Se siente motivado trabajando en la Institución.	1		>	1		
22	Considera que la administración en su institución es la adecuada.	1		2	`		
88	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.	>		,	/		
8	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.	2		,	1		
8	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.	>		,	1		
31	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	`		/	1		
32	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	,		,	/,		
33	Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	0		,	,		
Spe							
o o	Opinion de aplicabilidad: Aplicable [ソ Aplicable después de corregir [] No aplicable [] ススス Apellidos y nombres del tuez validador Ord Mg: 「子がかから、一つからのアント」(グルアル・カル)	26308	~				
				THE PROPERTY OF THE PARTY OF TH			*

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante. Chann?

Pertinencia: El tiem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El tiem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo aclaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DOCENTES

	The same and the s	1	, vall	-	Claridad	Sugerericids
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	શ	Si	S	2	
Extiende durante la clase un juicio crítico en los estudiantes.	`		N	,		
Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.	A		,	7		
Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	,		,	2		
Organiza y arma situaciones de aprendizaje.	7		>	0		
Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	>		1	,		
Utiliza el método expositivo diariamente.	1		1	,	/	
Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	,		1	"		
Practica en el aula actividades grupales.	0		>	, '		
Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.	`^		N	2		
Cumple un perfii docente establecido por el MINEDU.	2		1,	,		
Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.	`		,	2		
Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.	•		6	,		
Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.	7		5			
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES Y DESTRESAS	iS	9	Si	Ö	ટ	
Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	7		2	7		
Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Meiora sus estrategias de enseñanza.	`		1	,		
Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.	`		2	,		
Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el finicio a fin del curso.	>		,		>	
Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.	1		1		>	
Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.	1		1	,		
Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.	`		2	9	,	
Medita sobre su práctica docente diaria.	/		1	,	/	
Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.	7		,	7		
Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.	0,		,	,	/	
Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones.	1		,	,		
Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	,		1	,	/	
Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	`		`	,		
DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	ī	8	Si S	S	2	
Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	2		1/2	2	,	
Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	`		1	2		a 8
Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa	1		1	7	/	
Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo)	7		6	,		3 P
Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.	1		1	,		
Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.	/		1	,	_	
Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.	<i>'</i>		1	٥	\	
Dirige y controla el aprendizaje en el aula.	/		1	3	/	
Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.	7		6	,	0	
Colobora on los diferentes sentoras de la comunidad patriositua	-	_	-	"		

Observaciones (precisar si hay sufficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (M. Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 2263081
Apellidos y nombres del juez validador (MMg: Rankana, Arankana, Litamana, DNI: 2263081
Especialidad del validador: Metordottogra

22. de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El item corresponde al concapto teórico formulado.
Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Relaridad: 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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión organizacional y competencia docente en las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Ormeno Diana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en liencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO MEDIO BAJO MUY BAJO

Firma del Evaluado

DNI_2276308)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Gestión organizacional y competencia docente en las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017 VARIABLE QUE EVALÚA: COMPETENCIA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Anicama Ormeno Diana GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en biencias de la Educación

VALORACIÓN:

WIGH ALTO MICH BASO MICH BASO	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
-------------------------------	----------	------	-------	------	----------

Firma del Evaluador
DNI 22263081

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

MDICADOR Complete		,			OPCIÓN DE RESPUESTA	N D	₩ ≪	S S	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
inter los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucional planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tie institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal con organigrama definido, aprobado y vigente. In este el sistema jerárquico de su Institución. Tomo Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. In esponsabilidades a los docentes al inició de afio. Te ada cargo castin definidas en documentos como manuales o resoluciones. In esponsabilidades a los docentes al inició de afio. Tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Plos a específicas que debe realizar en su Institución educativa es específicas que debe realizar en su Institución educativa con Reglamento Interno formulado de manera participativa. Se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa in utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient feducativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa permite el trabajo de trabajo. To estituciones, recompenensa y equidad por realizar actividades en favor de la inna en su institución educativa es bueno. To educativa permite el trabajo en equio de los docentes. To estitucional. Se cultiva una educación en valores. To en la Institución el hadministración de la Institución. To a confrontación intelectual entre los docentes. To a confrontación intelectual entre los docentes. To a confrontación intelectual entre los docentes. To a confrontación intelectual entre sus miembros de puntualidad del docente. Pormueve la participación de la institución de problemas. To a confrontación en y la resolución de problemas. To a confrontación en y la resolución de problemas.	AARIABLE	DIWENSION	INDICADOR	ITEMS		4		LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		EL ITEMS LAOPCIÓN DE ATSBUGSER	OBSERVACIÓN YO RECOMENDACIOI ES
Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal con organigrama definido, aprobado y vigente. Ins en el sistema jerárquico de su institución. Tomo Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) cada cargo están definidas en discumentos como manuales o resoluciones. In responsabilidades a los docentes al inicio de afio. In responsabilidades a los docentes al inicio de afio. To ada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. In responsabilidades a los docentes al inicio de afio. To ada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. In responsabilidades a los docentes al inicio de afio. To administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Plos a deministrativos y directivos de la institución Educativa con Regiamento Interno formulado de manera participativa. Con Regiamento Interno formulado de manera participativa se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa fermo, en conorcidancia con las Leyes vigentes. In utilizando las regias en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in educativa permite el trabajo en equidad por realizar actividades en favor de la inferpersonal con sus compañeros de los condicions de los docentes. To en la Institución es la adecuada. To en la Institución es la adecuada. To a confinidad del docente. Pormueve la participación del personal en la toma de decisiones. To en la Institución el la institución de los docentes. To en la Institución el la institución de los docentes. To en la Institución el la resolución de la los mentos en beneficio de la institución de decisiones y la resolución de problemas.			Objetivos y	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.		×					
Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal con organigrama definido, aprobado y vigente. con organigrama definido, aprobado y vigente. con Manual de Organización y Eunolones definido, aprobado y vigente. con Manual de Organización y Eunolones definido, aprobado y vigente. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. In esponsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades a los decornes al inicio de año. I responsabilidades que debe realizar en su Institución educativa. S estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa ferno. En udificando las regias en el control del personal docente. En udificando las regias en el control del personal docente. En udicativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient ed estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la inna en su institución educativa es bueno. In el cautiva una educación en valores. In el confrontación intelectual entre los docentes. In el confrontación intelectual entre los docentes. Into diaño de puntualidad del docente. Into de compreso de la institución de problemas. Into de decisiones y la resolución de problemas.			Estrategias	10		×					
con organigrama definido, aprobado y vigente. Ina en el sistema peràquico de su institución. Tomo Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) to ada cargo castin definidas en documentos como manuales o resoluciones. I responsabilidades a los docentes al inicio de año. To ada cargo castin definidas en documentos como manuales o resoluciones. I responsabilidades a los docentes al inicio de año. The sepecificas que debe realizar en su Institución educativa The sepecificas que debe realizar en su Institución educativa Ton Reglamento Interno formulado de manera participativa. Ton Reglamento Interno formulado de manera participativa Se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa Tento. Ton concordancia con las Leyes vigentes. In utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa permite el trabajo en equidad por realizar actividades en favor de la in neducativa permite el trabajo en equidad por realizar actividades en favor de la in neducativa permite el trabajo en equidad por conflictos. To en la Institución el acconidad educativa constituyen una barrera para l' ser cultiva una aducación en valores. To en la Institución el la decente. Directicas de negociación y resolución de conflictos o en la Institución. To a confrontación intelectual entre sus miembros el compromiso docente entre sus miembros el compromiso docente entre sus miembros el compromiso docente entre sus miembros. Torres en beneficio de la institución de problemas. Torres en beneficio de la institución de problemas.				La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	-	X					
rice en el sistema jerárquico de su Institución. con Manual de Organización y Fundones definido, aprobado y vigente. (MOF) cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. se de los docentes en la selección de personal. I responsabilidades a los docentes al inicio de año. nes especificas que debe realizar en su institución están explicitados en el Manual de Pi con Reglamento interno formulado de manera participativa. con Reglamento interno formulado de manera participativa. se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa ferno, en concordancia con las Leyes vigentes. no utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se. educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se. educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se cultura permite el trabajo de los docentes. In utilizando las reglas en el control del personal docente. educativa permite el trabajo en equidad por realizar actividades en favor de la in nal en su institución aducativa es bueno. In educativa una educación en valores. In elimpersonal con sus compañeros de trabajo. In el estitución de la participación de la Institución. In el compromiso docente entre sus miembros. Intol diario de puntualidad del docente. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Intol diario de puntualidad del docente. promuceve la participación del personal en la toma de decisiones. Intol diario de puntualidad del docente. Intol diario de puntualidad del docente. Intol diario de puntualidad del docente. Intol derio de puntua			Organigramas	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.		×		-			
con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) to ada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Se de los docentes en la selección de personal. I responseabilidades a los docentes al inicio de año. Ter seporseabilidades a los docentes al inicio de año. Ter seporisabilidades a los docentes al inicio de año. Ter seporisabilidades a los docentes al inicio de año. Ter se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa con concordancia con las Leyes vigentes. Ten concordancia con las Leyes vigentes. Ten concordancia con las Leyes vigentes. Ten calcativa promuve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in nel extirución educativa es bueno. Teducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Teducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Teducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Teducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Teducativa compensas y equidad por realizar actividades en favor de la inn and estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la innatución el la compunidad educativa, constituyen una barrera para la funtación. Teducativa compensas en la espociación y resolución de conflictos. Ten confrontación intelectual entre los docentes. Ten la institución. Ten la institución es la adecuada. Ten la institución de puntualidad del docente. Ten componenso docente entre sus miembros.			,	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.		X		-			
s de los docentes en la selección de personal. Is de los docentes en la selección de personal. Is responsabilidades a los decordes al inicio de año ne responsabilidades a los docentes al inicio de año ne responsabilidades que debe realizar en su institución educativa. So administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Phon se específicias que debe realizar en su institución educativa. So setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa in utilizando las reglas en el control del personal docente. Enucativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa permite el trabajo en equipad por realizar actividades en favor de la interpresonal con sus compañeros de trabajo on educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpresonal con sus compañeros de trabajo, nos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la stitucional. Interpresonal con sus compañeros de trabajo, nos entre miembros de la adecuada. Se cultiva una educación en valores. Interpresonal en tratitución del personal en la toma de decisiones. Introl diario de puntualidad del docente. Promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Interpresonal en esta en resolución de problemas. Interpresonal en el companiero de problemas.				La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)		1					
s de los docentes en la selección de personal. I responsabilidades a los docentes al limicio de aflo. In responsabilidades a los docentes al limicio de aflo. In responsabilidades a los docentes al limicio de aflo. In se específicas que debe realizar en su Institución educativa. In se sepecíficas que debe realizar en su Institución educativa. Con Reglamento Interno formulado de manera participativa. Se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa. In utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient testo. Beducativa existe un buen ambiente de trabajo In educativa permite el trabajo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. In educativa permite el trabajo en equidad por realizar actividades en favor de la in el en su institución educativa es bueno. In educativa permite el trabajo en equidad de fucaditva, constituyen una barrera para l'astrucional. In en un aducación ne valores. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. In educativa interiectual entre los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. In en la Institución el adecuada. In en la Institución el la Administración de la Institución. Interpersonal con en la Administración de la Institución. Intro díario de puntualidad del docente. Promueve la participación de la les decuada. Intro díario de puntualidad del docente. Promueve la participación de la les decuadas. Interpersones y la resolución de problemas.			Manual De	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.		X					
responsabilidades a los docentes al inicio de año. nes especificas que debe realizar en su institución aducativa. tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Pi son Reglamento Interno formulado de manera participativa. con Reglamento Interno formulado de manera participativa. se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa in utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient educativa existe un buen ambiente de trabajo o de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in nal en su institución educativa es bueno. a educativa una educación en valores. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. o en la institución educativa es bueno. o en la Institución el es adecuada. Interpersonal con con la definistración de la Institución. o en la Institución el Administración de la Institución. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución de problemas. or el compromiso docente entre sus miembros. or el compromiso decente entre sus miembros. or el compromiso decente entre sus miembros. or el compromiso de de la forcente. or el compromiso de decisiones y la resolución de problemas.			Organización Y	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.		X					
nes específicas que debe realizar en su Institución educativa ios administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Pl con Regiamento Interno formulado de manera participativa se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativ serucion en concordancia con las Leyes vigentes. In utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in ale en su institución educativa es bueno. neducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. n educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. n educativa una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o en la institución. o en la institución es la adecuada. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. pre la compromiso docente entre sus miembros.		Estructura	Funciones	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.		×					
con Reglamento Interno formulado de manera participativa. s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Education estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Education es estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Education un utilizando les reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient es. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient es. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient es. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient es estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in neducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus compañeros y la resolución de la Institución. Introducado de puntualidad del docente. Interpersonal con la compañero de procente entre sus miembros. Interpersonal con la compañero de procente. Interpersonal con la participación del personal en la toma de decisiones y la resolución de problemas.		formal		Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.		^					
con Reglamento Interno formulado de manera participativa. s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativeno estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativeno, en concordancia con las Leyes vigentes. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se concordancia con las Leyes vigentes. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in raducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Indepensonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus compañeros y la resolución de la Institución. Introdución de puntualidad del docente. Interpersonal con sus compañeros y la resolución de problemas.			Manual de Procedimientos administrativos	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.		×					
se studiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativemo. In utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient beducativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient se. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient beducativa existe un buen ambiente de trabajo In educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient ses. Interpetado las reglas en el control del personal docentes. Interpetado existe un buen ambiente de trabajo In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpetados tecinicas de negociación y resolución de conflictos. Interpetados tecinicas de negociación y resolución de conflictos. Interpetados tecinicas de negociación y resolución de la Institución. Interpetados tecinicas de negociación y resolución de la Institución. Interpetados tecinicas de la docente. Introl diario de puntualidad del docente. Promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Interpetados y la resolución de problemas.			Regismento		+	×	1	-			
los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativamo, en concordancia con las Leyes vigentes. En utilizando las regias en el control del personal docente. En utilizando las regias en el control del personal docente. En destar promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient iss. educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient iss. educativa existe un buen ambiente de trabajo or realizar actividades en favor de la inn nal en su institución educativa es bueno. Interpresonal con sus compañeros y equidad por realizar actividades en favor de la inn nal en su institución educativa es bueno. Interpresonal con sus compañeros de trabajo. Interpresonal con sus compañeros y la resolución de la Institución. Introdución de puntualidad del docente. Introdución de puntualidad del docente. Introdución de puntualidad del docente. Introdución de compañeros y la resolución de problemas.	lsno		Interno	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están extrusetos en el Renjamento inferno.		X					
nutilization designations of the personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient ses. Educativa existe un buen ambiente de trabajo a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la innale an su institución educativa es bueno. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. In interpersonal con sus compañeros de trabajo. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus compañeros de decisiones. Interpersonal con sus compañeros de la funtilistración de la Institución de puntualidad del docente. Intro diario de puntualidad del docente. Intro de decisiones.	ios			Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están aveninacios en al Bantamento interno, en concordancia con las Leues vinentes.		×					
Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimient ess. Seducativa existe un buen ambiente de trabajo I de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la inna en su institución aducativa es bueno I aducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. I os entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para li situcional. I os entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para li situcional. I os entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para li situcional. I on es ecultiva una educación en valores. I on en la institución. I o en la Institución es la adecuada. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones. I promueve la participación de personal en la toma de decisiones.	zir			Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.		×					
educative existe un buen ambiente de trabajo of estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in nal en su institución educativa es bueno. n educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus companiencis de trabajo. nos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para l' stitucional. se cultiva una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o en la Institución es la adecuada. o en la Institución es la adecuada. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ornes en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. orne de decisiones y la resolución de problemas.	LG9			La dirección de la institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.		×					
In de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la in nal en su institución educativa es bueno. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus	0 1			Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo		×					
nal en su institución educativa es bueno neducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. n'educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. n'entrepersonal con sus compañeros de trabajo. sos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para l'attucional. ser cutiva una educación en valores. ser cutiva una educación en valores. ser cutiva una educación en valores. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución. ion en su Institución. prefor directivo en la Administración de la Institución. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. ona de decisiones y la resolución de problemas.	ıòit			Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.		×					
neducative permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus compañeros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la stitucional. Is e cultiva una educación en valores. Is e cultiva una educación en valores. Interpersonal en la conflictos. Interpersonal en la toma de decisiones. Interpersonal en la toma de decisiones. Interpersonal en la tesolución de problemas. Interpersonal en la conflictos. Interpersonal en la tersolución de problemas.	sə			El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.		×					
interpersonal con sus compañeros de trabajo. structional membros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para li situacional. se cutiva una educación en valores. se cutiva una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o en la institución. o en la Institución es la adecuada. npeño directivo en la Administración de la Institución. priom en su Institución es la decuada. priom es la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. ona de decisiones y la resolución de problemas.	9			La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.		×					
oos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la structional. Istudional. se cultiva una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución. o en la Institución es la adecuada. perfo directivo en la Administración de la Institución. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación de personal en la toma de decisiones. presen beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. ona de decisiones y la resolución de problemas.				Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.		×					
se cultiva una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución es la adecuada. npeño directivo en la Administración de la Institución. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.			Cultura organizacional	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.		×					
variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución es la adecuada. npeño directivo en la Administración de la Institución. priomueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. ona de decisiones y la resolución de problemas.		Estructura		En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.		×					
o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución. In en su Institución es la adecuada. Inperio directivo en la Administración de la Institución. Intol diario de puntualidad del docente. Introl diario de puntualidad del docente. Incomueve la participación del personal en la toma de decisiones. In el compromiso docente entre sus miembros.		informal		El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.		×					
o en la Institución. jón en su Institución es la adecuada. jón en su Institución es la adecuada. prefio directivo en la Administración de la Institución. promueve la participación del poersonal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. rel compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.				Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.		×					
ion en su Institución es la adecuada. npeño directivo en la Administración de la Institución. trol diario de puntualidad del docente. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promuse an beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. ma de decisiones y la resolución de problemas.				Se siente motivado trabajando en la Institución.		×					
npefro directivo en la Administración de la Institución. Introl diario de puntualidad del docente. promueve la participación del personale na toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.				Considera que la administración en su Institución es la adecuada.		×					
Introl clianto de puntualidad del docente. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.				Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.		×					
promueve la participación del personal en la toma de decisiones. ones en beneficio de la institución educativa. rel compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.				En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.		×					
ones en beneficio de la institución educativa. r el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.				En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.		×					
el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas. America mon forman.			Toma de	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		×					
oma de decisiones y la resolución de problemas. America mon formano			decisiones	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	+	*	1	+			
Bricama fraunc	_					4		-			
	Apelli	idos v Nombr	res del juez validad	Direama Dimino	22	26	30%	12			
		idos y racinas	co dei just vances						,		

22 de Abril del 2017

Metodologo

Especialidad del validador....

Firma del Experto Informante

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

TEMPO Concuming the control of t	ilaria. onal en el nivel de enseñanza quese diarias. se estrategias de enseñanza. curso. u cl		m	RELACIÓN ENTRE LA MARIABLE Y LA	RELACIÓN EUTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR RELACIÓN EUTRE EL UNDICADOR EL ITREM AL LACIÓN EUTRE EL ITREM AL LACIÓN EUTRE EL ITREM AL LACIÓN EUTRE AL TERM AL SERVILES AT SERVILES	RESPUESTA RESPUESTA
Extiende durante la classe juicio critico en los estudiantes. Dere el pare el pare el pare el pare el parendizaje Distica diferentes lectucias y estratégias de innovación en su clase diaria. Utiliza de gueroupa por conocer adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se precupa por conocer adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se precupa por conocer adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se precupa por conocer adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Practica en el aula actividades grupales en au aprendizaja durante las sesiones diarias. Comportende a su estudiamente, para su mejora profesional Comportende a su estudiamente para su unidora profesional Comportende a su estudiamente, para su unidora profesional Comportende a periodicamente, para su mejora profesional Comportende para gue applica, evaluada nordendidos empleados en clase. Deballa y precisa su clase basada en la reladade delucativa. Comportende a papica, evaluada nordendidos empleados en clase. Las pruebas que applica, evaluada nordendidos empleados en clase. Comportende a papica, evaluada nordendidos empleados en clase. Las pruebas que applica, evaluada nordendidos empleados en clase. Comportende el Nuevo Curriculo y planifica de acuerdo a fin en en sus sestinges. Evalua el bogo de objetivos de lessudiante desde el inicio a fin del curso. Evalua el bogo de objetivos del tenna el los fase. Las pruebas que applica, evaluación el sesudiante de sus del tenna el los casudiantes. Comportende de entra preguntas el de lessudiantes durant el clase. Comportende de entra programa de la procesa Carricula del tenna el los sesiones. Propesa para diferentes recursos diferentes recursos diferentes ercursos diferentes ercurs	iaria. onal en el nivel de enseñanza ques diarias. s estrategias de enseñanza. sesiones. u cl	que frabaja.	X X X X X X X X X X X X X X X X X X X			
para el para el l'ultiza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diana. Juliza si TCS en de defearariol de sus clases. Connocimie Académicos Ultiza el método expositivo diatiamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se pracocupa por concera adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se pracocupa por concera adecuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Uniculados al Detalla y precisa su clase basada en la rasildad educativa. Compromete a su estudiante en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Compromete a su estudiante en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Compromete a su estudiante en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Compromete a su estudiante en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Compromete a su estudiante desa en la realidad educativa. Compromete a pagacia perplasa comincianos cientificas que apuete a su contración profesional. Compromete a su estudiante desa en la realidad educativa. Compromete l'unevo Curriculo y planifica de sucure a su contración. Comornicarió gene el Nuevo Curriculo y planifica de sucure a su contración. Comornicarió mentra el porte de evaluación a sus alumnos ud Mejora sus estrategias de enseñanza. Adaltars au conornicimientos cientificas de su contración de la ferna en los estudiantes. Compromete a su punto de vida terma el los estudiantes. Compromete a un punto de vida terma el los estudiantes. Organización prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aptendizaje en sus essiones. Interpersnale le desampela elicientemente el realización para una labor más eficaz. Busaca diferentes reacuesos didecticos so socio afectivos en la percentizaje and proceso en la bisqueda de estrategias defectedas comercas diferentes carcasos didecticos en calas. Prominece el aprendizaje and estrategias defectedos en la percentizaje en una labor más eficaz. Busaca diferentes reacusos didecticos socio de realización para u	iaria. onal en el nivel de enseñanza que estrategias de enseñanza. sesiones. curso.	que frabaja.	× × × × × × × × × × × × × × × × × × ×			
Conocimie Academicaeje Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases. Conocimie Academicaeje Organizae y arma situaciones de aprendizaeje. Conocimie Academicae Habildados a la materia Se precoupa por conocer adecadiadmente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Se precoupa por conocer adecadiadmente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Utiliza en su clases fundamentos par parendizaje durante las sesiones diarias. Componente a sus estadiantes en la parendizaje durante las sesiones diarias. Componente a sus estadiantes en la parendizaje durante las sesiones diarias. Componente a sus estadiantes en la realidad educativa. Detalia y precisa su clase basada en la realidad educativa. Detalia y precisa su clase basada en la realidad educativa. Componente a sus estadiantes en la realidad educativa. Compose el Nuevo Curriculo y planifica de autorativo su concimiente el para su contenidos en clases. Las pruebas que aplacia. evaluación a sus alumnos. Ud Mejora sus estrategas de enseñanza. Actualiza sus concimientos derificos que bene del tema en sus sesiones. Actualiza sus concimientos de evaluación a sus alumnos. Ud Mejora sus estrategas de enseñanza. Actualiza sus concimientos de evaluación a sus alumnos tudas de la comunicació Motiva a generar preguntas de la sa difficante de sus alumnos tudas de los estudiantes durante la clase. Comunicació Motiva a generar preguntas de las alumnos tudas de la su difficante de su medica de estrategas didadicas de sus alumnos de las valuados de la comunicación para una labor más eficaz. Bueca su punto de vista sobre temas valudica de evaluación para una labor más eficaz. Bueca definado en el desarrollo parendizaje autónomo del estudiante. Aprendizaje en su sessiones Promuveve el aprendizaje autónomo del estudiante. Aprendizaje en su sessiones Diligo y controle a parendizaje autónomo del estudiante. Colabora en los diferentes sectores de la comunicació parto de su institu	onal en el nivel de enseñanza que estrategias. s estrategias de enseñanza. sesiones. u cl	que trabaja.	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4			
Conocimie Académicos Utiliza en su clase fundamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja. Conocimie Académicos Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos. Interesta en su clase fundamentos teóricos científicos. Distila en períl acorente establecido por el MINEDU. Vinculados al Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos. Orampionnete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Compornete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias. Detalla y precisa su concentinación por el MINEDU. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en dase. Evalda el logo de objetivos del teatura a los estudiantes, durante su classe. Comunicació Motiva a general pregionida del tenta valóricos o socio afectivos. Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de classe. Organización Programa orientaciones para el Proceso Ensefanza - Aprendiza en sus sesiones. Program en la búsqueda de estrategias didacticas para el borardonen del estudiante. Aprendiza en sus sesiones. Del desarrollo Innovae en la búsqueda de estrategias didacticas para el borardonen del estudiante. Del desarrollo Innovae en la búsqueda de estrategias didacticas para el borardonen del estudiante. Del desarrollo Innovae en la búsqueda de estrategias del derico en a un est	onal en el nivel de enseñanza quesen diarias. nes diarias. s estrategias de enseñanza. sesiones. u cl	tue trabaja.	*******			
Conocimie notes Se precourage a decuadamente el Nuevo Curriculo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	onal en el nivel de ensefianza quines diarias. sestrategias de ensefianza. curso. u cl	tue frabaja.	××××××××××××××××××××××××××××××××××××××			
Conocimie Academicos Utiliza e metido de expositivo diariamente	nes diarias. s estrategias de enseñanza. sesiones. curso. u cl		× × × × × × × × × × × × × × × × × × ×			
Interesting the components of the control of the	nes diarias. s estrategias de enseñanza. sesiones. curso.		*****			
Interesting Practica en el aula actividades grupales.	nes diarias. s estrategias de enseñanza. sesiones. curso.		*****			
Compromete a sus estudiantes en su aprendizale durante las sesiones diarias. Currulados al Currulados al Currulado periodicamente, para su chase basade en la realidad educativa. Currulados al Capacita periódicamente, para su mejora profesional. Corrulados durante la periodicamente, para su chase basade en la realidad educativa. Corrulados Carrilludos planifica de audurados se capacita periódicamente, para su mejora profesional. Corroce el Nuevo Carrilludo y planifica de audurados en clases. Las pruebas que aplica, evalulación su sus alumos fuera del terma en sus sesiones. Actualiza sus concernientos científicos que tiene del terma en sus sesiones. Evalua in los resultados de evalulación su sus alumnos fuera del terma en sus sesiones. Evalua in los resultados de evalulación su su sultaneo su perace el micio a fin del curso. Evalua in las dudas de los estudiantes durante la disse. Actualiza su concernientos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Evalua in las dudas de los estudiantes durante la disse. Actualiza su concernientos de evaluación durante su ciase. Deja en clase su punto de vista sobre termas valóricos o socio afectivos. Realiza termas tunda y ofentación durante su ciase. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didacticos que realizar en ciase. Activado en la búsqueda de estrategias didácticos para el peneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje audrónom del estudiante. Aprender por si mismo) Activa an la búsqueda de estrategias didácticos para el peneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje audrónom del estudiante. Actualizado en procipa en desarrolla un espíritu de equipo y cordialdad. Actualizado en desarrolla un espíritu de equipo y cordialdad. Actualizado en desarrolla en el desarrolla	nes diarias. s estrategias de enseñanza. curso. u cl		*****			
Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU. Minculados al Departida y precisa su ciase basada en la realidad educativa. Departida y precisa su ciase basada en la realidad educativa. Departida precisa su ciase conce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido. Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenidos. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciase. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciases. Las pruebas que aplica, evalidan contenidos empleados en ciases. Las pruebas que aplica, evalidan contenidados en ciases en los estudiantes durante la ciase. Las pruebas que aplica, exampleados en ciases en punto de vivata sobre temas valóricos o socio afectivos. Legia en ciase su punto de vivata sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tudoria y of entración durante su clase. Organización Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en ciase. Se desempeña eficientemente sin requeri supervisión. Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Actividas en la búsqueda de estrategias didácticos que realizar en la preniciativa pedagógica entre sus colegas. Actividas en la búsqueda de estrategias didácticos que realizar en la prenicia personales de estrategias didácticos que realizar en la prenicia personales de estrategias didácticos que realizar en la prenicia personales de estrategias en cara en la búsqueda de estrategias didácticos que realiza	s estrategias de ensefianza. sesiones. curso. u cl		× ××××××××			
Professional Professional Professional Professional Published Professional Profes	s estrategias de enseñanza. sesiones. curso. u cl		********			
muchado December Mucho Curriculo y planfifica de acuerdo a su contenido. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones. Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones. Resucha las dorada de los estudiantes durante la clase. Realiza temas tuforía y palenta docente daria. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tuforía y orientación durante su clase. Organización Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaludante. (Aprender por si mismo) Actitudes y valores Pecampo Fast colaridados de estratégias didácticos que realizar en clase. De campo Colabora en los estudiantes durante a los estudiantes. De campo Colabora en los estudiantes durante a los estudiantes. De campo Colabora en los estatogras para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los estatogras para el Brendicado esta teglas estudiantes. De campo Colabora en los estatogras para el brendicado esta desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa. Promueve el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad el perendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	s estrategias de enseñanza. sesiones. curso. u cl		××××××××			
Transported Conoce el Nuevo Curriculo y planifica de acuerdo a su contenido. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase. Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza. Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus esciones. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso. Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas tudores para el beneficio de su práctica docente. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Del desarrollo horded de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje en el adua. Promueve el aprendizaje en el adua. Explica claramente problemas comunicad educativa. Derige y controla el aprendizaje en el adua. Explica claramente problemas comunicad educativa.	s estrategias de enseñanza. sesiones. curso. u cl		******			
Intelectuales Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos empleados en clase. Las pruebas que aplica, evaluan contenidos esta a sus esciones. Actualiza sus conocimientos cientificos que tiene del tema en sus sesiones. Evalua el logro de objetivos del estudiantes durante la clase. Resuelive las dudas de los estudiantes durante la clase. Resuelive las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Resuelive las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientaciones para el Proceso Enseñanza — Aprendizaje en sus sesiones. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientaciones para el Proceso Enseñanza — Aprendizaje en sus sesiones. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza — Aprendizaje en sus sesiones. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Del desarrollo Innova en la bisqueda de estatagágico dentro de su institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Actitudes Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el prendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el apre	s estrategias de ensefianza. sesiones. curso. u cl		******			
Intelectuales Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza. Actualiza aus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones. Actualiza aus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones. Evalua el logro de objetivos del estudiante del en conocimientos de conocimientos de consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Medita sobre su práctica docente darina en los estudiantes, durante su clase consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Deja en clases su punto de vidas sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientaciones prepara orientaciones prepara orientaciones prepara orientaciones prepara prientaciones didacticas para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Propara orientaciones de setatación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didacticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requeir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estatagajás didacticas para el heneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Activudes Respeta als diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comun	s estrategias de enserianza. sesiones. curso. u cl		×××××			
Actitudes	vesiones. curso. u cl		××××			
Habilidade De Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase. Comunicació Motiva a generar preguntas del tena a los estudiantes, durante su cl Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Interpersnale Medita sobre su práctica docente diaria. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Del desarrollo Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Del desarrollo proceso Enseñanza - Aprendizaje en sus sesiones. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos para el beneficio de su práctica docente. Busca diferentes estratónomo del estratégagoglico dentro de su Institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	u cl		****	_		
Habilidade Comunicació Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su cl Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su cl Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Medita sobre su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientación durante su clase. Organizacion Prepara orientanciones para el Proceso Enseñanza — Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaluación para una labor más eficar. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Del desampeña eficientemente sin requerir supervisión. Del desampeña eficientemente sin requerir supervisión. Del desampeña en la púsqueda de estatagágias didácticos para el heneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en la ulla. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	ncl		×××			
Habilidade Comunicacio Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase su pur decura del consultas de sus alumnos fuera del horario de clase. Interpersnale Medita sobre su práctica docente diaria. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientación durante su clase. Organización Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Buesa diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Organización Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente. Se desempeña eficientemente sin requeri supervisión. Del desarrollo Profesional Prepara orientacion para una labor más eficaz. Buesa diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requeri supervisión. Del desarrollo Profesional Prepara orientacia personales de estategias didácticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagogicos entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	nel		×× 2			
destrezas interpersnale Medita sobre su práctica docente diaria. Deja en clasa es u punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoria y orientación durante su clase. Organización Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Buesa diferentes recursos didacticos que realizar en clase. Buesa diferente a fecintemente sin requerir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didacticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De desampente el aprendizaje en el aula. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			× ½			
destrezas Interpersnale Medita sobre su práctica docente diaria. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Organizacion Prepara a Uproceso Eneafanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Busca diferentes recursos didácticos para el Proceso Eneafación Busca diferente y modelo en el desarrollo pedagoglico dentro de su institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Actitudes y valores Actitudes Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			50			
S Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos. Realiza temas tutoría y orientación durante su clase. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza — Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didácticos para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Actitudes y valores Respeta a las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	***************************************		2			
Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos en instumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didacticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requeri supervisión. Innova en la búsqueda de estrategias didacticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el autía. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	ctivos.		×			
Organizacion Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones. Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requeri supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			×			
Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz. Bueca diferentes recursos didacticos que realizar en clase. Bueca diferentes recursos didacticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didacticas para el beneficio de su práctica docente. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene inicializa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	n sus sesiones.		×			
Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase. Se desempeña eficientemente sin requeir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estratégias didácticas para el beneficio de su práctica docente. profesional Es referente y modelo en el desarrollo pedagoglico dentro de su institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	or más eficaz.		*			
Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión. Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didacticas para el beneficio de su práctica docente. profesional Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			×			
Del desarrollo Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente. profesional Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espírifu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			X			
Profesional Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo) Triene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	le su práctica docente.		×			
Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por si mismo) Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	stitución Educativa.		×			
Thene iniciativa pedagógica entre sus colegas. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	sf mismo)		×			
Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizale en el aula. De campo Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			X			
Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. De campo Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	lad.		×			
Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			X			
Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje. Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.			×.			
Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.	s situaciones de aprendizaje.		×.	1		
0.2063081	(i	2226	3081		

22 de Abril del 2017

Especialidad del validador...



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

ž	DIMENSIONES / frems	Pertiner of	ici Re	Pertinenci Relevancia ²	Claridad³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL	Sis	No	Si No	Si	
-	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.	7	•	_	7	
7	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con específicaciones de recursos, tiempos y responsables.	1		1	7	
က	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	7,		7	7	
4	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.	,		7	,	
20	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.	1		7	7	
9	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)	1		7	7	
7	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.	7		7	7	
80	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.	7		7	^	
6	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.	2	7	7	7	
9	Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.	7		7	2	
7	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.	7		7	^	
12	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.	7	7		2	
13	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en	7	-	1	٨	
14	ej regigiamento internito. To a captionas y aestimilos da los aestudiantes docantes administrativos y disactivos de la Institución Educativa aestán avyumentes.	1	+		,	
:	Las sanishines y estimates on to estudiatives, decentes, administratives y arrectives on a management budgate established on las Leyes vigentes.	7			`	
15	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.	7				
		is S	8	Si	Si	
9	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y	7		7	7	
1.	Illedas Ilbaltuciulates. Considence una na l'accidención aducada con bucas ambicada de trobaío	1	+	1		
=	Considera que en la institución educativa existe un puen ambiente de trabajo.	7	-		2	
48	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.	1			7	
19	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.	7			7	
8	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.	7			19	
21	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	7	7	7	1	
22	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.	7	7		1	
23	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.	7	,		7	
24	El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.	7	7	7	7	
22	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.	7	•	7	2	
56	Se siente motivado trabajando en la Institución.	7 .			7	
27	Considera que la administración en su Institución es la adecuada.	7		7	7	
88	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.	7		7	7	
ଷ	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.	7		7	1	
8	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.	7	7	/	1	
31	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	7		/	7	
32	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	7		7	7	
33	Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	7	-		7	

SUFICIENCIA Sr Way

Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Raridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

22... de abril del 2017

ž	DIMENSIONES / frems	Pen	Perunencia Relevano	Velev	3
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	S	No	Si	_
-	Extende durante la classe un inicio crítico en los estudiantes.	7		1	
2	Utiliza diferentes fécnicas v estrategias de innovación en su clase diaria.	7		7	
9	Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	7		7	
4	Ornaniza v arma situaciones de aprendizaie.	7		2	
2	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	7		7	
9	Utiliza el método expositivo diariamente.	2		3	
7	Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	7		2	
8	Practica en el aula actividades grupales.	2		7	_
6	Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.	7		2	
10	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.	2		7	
:	Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.	2		7	_
12	Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.	7		2	
12	Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.	2		7	
!	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES Y DESTRESAS	Si	2	Si	
13	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	7		1	
14	Secún los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.	7		2	
15	Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.	7		7	
16	Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.	2		2	4
17	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.	7		7	1
18	Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.	2		7 ,	-
19	Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.	7		7	-
20	Medita sobre su práctica docente diaria.	7		1	-
21	Deia en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.	7		\	-
22	Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.	7		7	_
23	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.	7		7	
52	Investica y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	7		2	
56	Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	-7			-
	DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	S	2	S	
27	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	7		7	
28	Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	7		7	
59	Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa	7		7	-
30	Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)	7		7	-
31	Tiene iniciativa pedadódica entre sus colegas.	7		7	-
32	Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.	2		2	
33	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.	2		7	4
34	Dirige y controla el aprendizaje en el aula.	7		7	
35	Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.	4		2	+
36	Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.	-7		7	-
•	SI HAY SUFICIENCIA				
o	, , ,				1

٩

Si 29

No

S

S

S

1 1 7

Sugerencias

No Claridad³

S 7

S

2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): コードペイ ついてにたいころ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] HASHO 85 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: 一片85元 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: 一片85元 Applicable [] Bou CASCON

2.2 de abril del 2017

Pertinencia: El Item corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante. Charles A

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

Δ	PFII	IDOS V	NOMBRES	DEL	FVAIUADOR:	
_		JUUS I	INCIDIORES	DEL	FVALUATION.	

RIVERD ARELLAND BOILH GISSEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. DOMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

Firma del Evaluador

DNI_ 4115 4085.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

COMPETENCIA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NO	MBRES DEL EVAI	LUADOR:	
	Aprilano	Tann	Casselo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

N	١٩.	DOM WIST RACION	Ѐ	(0)	EDU	is clos	,
77.00	- 1						

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

Firma del Evaluador

DNI 41154085.

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Institucion seturategias de trabejo en base a la Misión y Valores Institucionales. bora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. ** con organigamen adefinido, aprobado y vigente. ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) ** con Regiamento interno formulado de manera participativa. con Regiamento interno formulado de trabajo. de estituciando se agras en el control de personal de contro. A contrarior personal con sus competences de trabajo. de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa es bueno. na en institución educativa es bueno. na en estitución educativa es bueno. na en institución educativa es bueno. na en el mostrición real en engociación y resolución de conflictos. o la confrontación de la mostrición y resolución de conflictos. o la confrontación de la mostrición y resolución de de la mostrición de la mostrición y resolución de de la mostrición de la mostrición de la mostrición de la	Projections La institucion educativa determina los objectivos y establegias. Gen trabajo en hase a la Mariori y Valence instituciones. 1 2 3 4 5 MEMBLE STREET CONTRIBUTION 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	TEMS La institucion educativa determina los objetivos y sestategias de trabajo en base a la Maido y Valores Institucionales. A S S S S S S S S S S S S S S S S S S
Note that the colorative of setrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales Nota Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. Y con organigama definido, aprobado y vigente. Y con definido a probado y vigente. Y con definido se un institucione definido, aprobado y vigente. [MOF] Y read e cargo estra definidos se un institucione definido, aprobado y vigente. [MOF] Y read acargo estra definidos se un institucione definido, aprobado y vigente. Y read acargo estra definidos en cumentos com manuales o resoluciones. X read acargo estra definidos en definido, aprobado y vigente. [MOF] Y read acargo estra definidos en definido, aprobado y vigente. In responsabilidades a los docentes al inicito de afro. The sepecificas que debe realizar en su institución educativa. To se administrativos de la institución estra en apricipativos en el Manual de Procesos S en en conordardacia con las Leyes vigentes. Con Reglamento Interno formulado de manera participativa. S en estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa estra no un un un un un luntizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los ses decuativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los docentes. To neclucativa permite a trabajo en equipo de los definido de permitalidad del docente. To neclucativa un a educación de la nastrución de la	Chipelhose y La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y válores Institución educativa elebrar Planas y Proyectos aniales con especificaciones de recursos, tiempos y reponables. Chipelhose La institución educativa cuenta con registrate de la mistrución estrate per considerante de la mistrución estrate per considerante de la mistrución estrate per considerante con la estructura en el sistema per definido, aprobado y vigente, (MOF) Manual De	Estratégias la institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales. Estratégias la institución educativa enerale a la Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables. La estructura organizativa de la Institución educativa cuenta con garalizariana definido, aprobado y vigente. Está de aducativa cuenta con garalizariana definido, aprobado y vigente. Está de aducativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) Manual De Las funciones y attibuciones de cada cargo están definidas en documentos com manuales o resoluciones. Coganización Y Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. Funciones Connoce dul sist strates o funciones sepecíficas que debe realizar en su institución educativa delega responsabilidades a los docentes an linicio de año. Coroce dul sist strates o funciones sepecíficas que debe realizar en su institución educativa. Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución educativa cuenta con Regiamento Interno Coroce dul sistema de estudiantes, docentes, administrativos y directivos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa están carde de seu de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa están carde de la restitución educativa promuveve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa existan confordancia con la ser legiamento interno concordancia con la ser legiamento interno de concordancia con la ser legiamento interno de concordancia con la ser legiamento interno de concordancia con la ser legiamento de la la institución educativa permite el trabajo esta de acuerdo con el sistema de estimato en confordancia en contro de la comportamiento organizacional de comportamiento or
responsable and selecuted annuales con especificaciones de recursos, tiempos y x no organigrame definido, aprobado y vigente. Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. x con organigrame definido, aprobado y vigente. x ra en organización y bruciones de felinido, aprobado y vigente. (MOF) x con Manual el se Organización y Euroinense de felinido, aprobado y vigente. (MOF) x cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. x s de los docentes en a selección de personal. x s de los docentes en a selección de a personal. x se estudiantes do conentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están y estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los se cultiva una educación en valores. y de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución en valores. y en interpersonal con sus compenensas y equidad de los docentes. y en interpersonal con sus compenensas y equidad de locentes. y en en la Institución en la Administración de la Institución. y en la Institución en la Administración de la Institución educativa. y en la el compromiso docente entre sus miembros. y en la lompromiso docente entre sus miembros. y en la el compromiso docente entre sus miembros. y en la compromiso docente	Estrategias rai rientiucion educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tempos y responsables. Organigamas La institución educativa cuela institución es decuada para logar un buen clima instituciones en caracterizar de la institución educativa cuela con granifica en congranda de la institución educativa cuela con Manual de Organización y la enturción es cuela con Manual de Organización y la considera has competentar con Manual de Organización y la considera has competentar con Manual de Organización y la considera has competentar con Manual de Organización y la considera has competentar con Manual de Organización y la considera de la considera de la institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización del la institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización del la institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización del sa trares o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de anomalización del cuer pocesar y procedimientos adendarios de la institución educativa cuenta con Regiamento interno formulado de manera participativa están con consecuentarios de la institución delegamento interno en concridanda con las conferencias de la institución educativa con el sistema de estimatos, en concridanda con el se un conferencia en la institución educativa están la dirección de la institución educativa con el sistema de estimatos. Considera que en la institución educativa perme el trabajo de realiza de cuerdo com el sistema de estimatos. La dirección de la sufficion educativa con sus competences de trabajo. Considera que en la institución educativa un entres conferencias culturates es cultiva un estima de competencia cultura de complexación en la institución e	Estrategias La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tempos y responsables. La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. La institución educativa cuenta con Manual de Chapatación y Vigente. La institución educativa cuenta con Manual de Chapatación y Pinnicones definido, aprobado y vigente. La institución educativa cuenta con Manual de Chapatación y Pinnicones definido, aprobado y vigente. La institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. La institución educativa delega responsabilidades a los accentes al inicio de año. La institución educativa delega responsabilidades a los accentes al inicio de año. La institución educativa delega responsabilidades a los accentes al inicio de año. Conoce Ud. las tares o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa. Conoce Ud. las tares o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa contro de contro de administrativos. Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución educativa están administrativos. Las sanciones y efirmulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa están expuestos en el Reglamento inferio. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución educativa promuve la control del personal docente. La dirección de la Institución educativa promuve la control del personal docente. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en control del personal docente. La dirección de la Institución educativa promuve la control del personal docente. La dirección de la Institución educativa educativa personal de trabajo considera que en la institución educativa educativa perminie el trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa perminien el trabajo.
Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. \times con organización de aprobado y vigente. \times con organización de aprobado y vigente. \times con organización de aprobado y vigente. \times con organización de personal inicio de afinido, aprobado y vigente (MOF) \times cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciónes. \times con Manual de Organización y Euriciones definido, aprobado y vigente (MOF) \times con Manual de Organización y Euriciones definido, aprobado y vigente (MOF) \times con Manual de Organización y Euriciones definido, aprobado y vigente (MOF) \times con Manual de Organización y Euriciones definido, aprobado y vigente (MOF) \times con Manual de Organización de afinido de afinido de afinitar de acceptace a la selección de personal de activación e el manual de Procesos \times aspecíficas que debe realizar en su institución educativos y directivos de la Institución Educativa están \times sepecíficas que debe realizar en su institución educativa están de estimalos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa expensiva promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los se bueno. \times estendiaria es trabajo en equipo de los docentes. \times estendiaria es trabajo en equipo de los docentes. \times estendiaria es trabajo en equipo de los docentes. \times estendiaria en miembros de la comunidad educativa conflictos. \times estendiaria es trabajo en equipo de los docentes. \times estendiaria en la entitución en la adecuada \times estendiaria es trabajo en el conflictos. \times en la linstitución es la adecuada \times estendiaria de puntalidad del docente. \times en la linstitución es la adecuada \times en la linstitución es la adecuada \times en la linstitución es la adecuada \times en la linstitución es la adec	Cryanigramas La institución deducativa de la institución es adecuada para logirar un buen clima institucional entre el personal.	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. La institución educativa cuentra con quanigamia de de su Institución. La institución educativa cuentra con quanigamia de difinida sen documentos como manuales o resoluciones. La institución educativa cuentra con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) Las funciones y atribuciones de cade arago estañ definidas en documentos como manuales o resoluciones. La funciones y atribuciones de cade arago estañ definidas en documentos como manuales o resoluciones. La funciones y atribuciones de cade arago estañ definidas en documentos como manuales o resoluciones. La funciones y atribuciones de cade arago estañ definidas en documentos como manuales o resoluciones. La funciones y atribuciones de cade arago estañ definidas en documentos como manuales o resoluciones. La funciones o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa delegal responsabilidades a los docentes al inicio de año. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución educativa cuentra con Regiamento interno interno. Interno. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Regiamento interno. en conocidancia con las Leyes vigentes. Las santoniones y estitunidos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución de la
con organigrama definido, aprobado y vigente. Tar a en sistema jerfaculto de su Institución. Tar a en distema jerfaculto de su Institución. Torda cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Torda cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Torda cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Torda cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Torda cargo están definidas en la institución educativa. Torda cargo están definidas en su institución educativa. Torda cargo están definidas en su institución educativa están es específicas que debe realizar en su institución educativa están en concordancia con las Leyes vigentes. Torda estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están en control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los fordativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Educativa promueve la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena educación en valores. Torda estimalida del accomunidad educativa, constituyen una barrera para la buena attrución en la daministración de la Institución. Torda confrontación intelectual entre los docentes. Torontes en barficipación en valores. Torontes en barficipación del personal en la toma de decisiones. Torontes en barficipación del personal en la toma de decisiones. Torontes en barficipación del personal en la toma de decisiones. Torontes en barficipación del personal en la toma de decisiones. Torontes en barficipación del personal en la docente. Torontes en barficipación del personal en la decudad. Torontes en barficipación del personal en la decudad. Torontes en barficipación del personal en la decisiones y la resolución de problemas. Dona su parte de decisiones y la resolución de problemas.	Capanigramas Laistitucion educativa cuenta con organigrama edition, a probado y vigente.	Crganigramas Ea institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente. Está de acuerdo con la estructura en la sistema jerárquico de su Institución. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Fauciones definidos aprobado y vigente. (MOF) Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Crance Lot las tareas of munial de Organización y Eurociones definidos aprocesos y procedimientos administrativos. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno Int
rice en el sistema jerárquico de su Institución. con Manualda Corganización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) x cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. x de los docentes en la selección de personal. r responsabilidades a los docentes al inicio de afio. x se de los docentes en la selección de personal. r responsabilidades a los docentes an inicio de afio. x respecificas que debe realizar en su Institución educativa. x e setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están esteno, en conorciordancia con las Leyes vigentes. con Reglamento Interno formulado de manera participativa. se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están leteno, en conorciordancia con las Leyes vigentes. con Reglamento Interno formulado de manera participativa. se estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están leteno, en conorciordancia con las Leyes vigentes. con Reglamento Interno Controlado de le personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los setudad por realizar actividades en favor de la institución na un unitar compensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. x de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un reducación y resolución de conflictos. x de cultiva une educación na valores. se cultiva une educación na valores. se cultiva une educación na valores. se cultiva une educación na valores. y con la lorificación en la Administración de la Institución. y promueve la participación del personal en la toma de decisiones, prompeño de la mistrución de problemas. prompeno directivo en la Administración de la Institución. prompeno directivo en la Administración de la institución de conficia de personal en la Institución de problemas. Donas en Denentició de la institución de proble	Carlotones Está de acuerdro com la estructura en el sistemp elarquico de su institución. Carlotones Carlotones y atribuciones de acuerdro com companio de contro esta o definidas en decumentos como manuales o resoluciones. Carlotones y atribuciones de cada cargo estan definidas en documentos como manuales o resoluciones. Carlotones definidas en definidas en decumentos como manuales o resoluciones. Carlotones despecificas que debe realizar en su institución educativa estan como definiator de despensable de la institución educativa delega responsabilidades a los docentes en la selección de paracea. Carlotones de definiator de delega responsabilidades a los docentes es almoi esta en su institución educativa delega responsabilidades a los docentes es almoi esta esta en la institución educativa delega responsabilidades a los docentes es almoi estan explicitados en el Manual de Procesos administrativos. Los procesos y procedimientos administrativos y directivos de la institución educativa cuenta con Reglamento inferen. Carlotones es validantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa es estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución educativa por muera la cinciona de paracea de la institución educativa por muera la cinciona de la cinciona que en la maturio de la cuentro como se vienen utilizando las regias en el control del personal docente. Carlotones se cinciona y está ministra de la paracea de la maturio como es vienen utilizando las regias en el control de personal docente. Carlotones en la maturio como es vienen utilizando las regias en el control de personal docente. Carlotones en la maturio como el sistema de estimulos cuente a compeniar se torno el controlona de la maturio de la compenia de la compen	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su institución La institución educativa courbanda de Organización y Euroiones definido, aprobado y vigente. (MOF) La institución educativa courbanda de Organización y Euroiones como manuales o resoluciones. Canceo Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa. La institución educativa cuenta con Regiamento interno formulado de manera participativa. Conocedimientos Administrativos. Administrativos. Regiamento La institución educativa cuenta con Regiamento interno formulado de manera participativa. La institución educativa cuenta con Regiamento interno formulado de manera participativa. La institución educativa cuenta con Regiamento interno. La institución educativa cuenta con Regiamento interno. La sanciones y affrontios de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa promueve la control del personal docente. La dirección de la Institución educativa promueve la cultura organizacional y midas institución educativa promueve la cultura organizacional y mida el grado de cumplimiento de los educativas. Considera que en la institución educativa promueve la cultura organizacional y mida el grado de cumplimiento de los educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La dirección de la Institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Considera que en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura La organización en la distrución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad
con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente (MOF) x adas cargo estad a definidas en documentos como manuales o resoluciones. x de los docentes en la selección de personal responsabilidades a los docentes a linicio de año. nes específicas que debe realizar en su institución están explicitados en el Manual de Procesos x hos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos x hos administrativos de manera participativa. con Regiamento Interno formulado de manera participativa. s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están terno. con Regiamento Interno formulado de manera participativa. s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están terno. en concordancia con las Leyes vigentes. n utilizando las regias en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los se. educativa existe un buen ambiente de trabajo a de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución y a de estimulos, recompensas y equidad educativa, constituyen una barrera para la buena struccional. y consentre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena struccional con sus compañeros de trabajo. nos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena struccional. y confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución es la adecuada. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. promise en beneficio de la institución del personal en la toma de decisiones. promise en beneficio de la institución del personal en la toma de decisiones. PACENDANO CONTRACIONES DONTRACIONA ENORTRACIONA CONTRACIONA ENORTRACIONA ENORTRACIONA CONTRACIONA CONT	Manual De Cromitidore au garibulorines de cade cargo están definidas en documentos cerimidos autociones y atribuciones y atribuciones de cade cargo están definidas en documentos cerimidos en disciplidades a los docentes en la salección de personal. Funciones Conce du las tareas o funciones especificas que dele realizar en su institución educativa. Procedimientos administrativos. Amunal de Conce du las tareas o funciones especificas que dele realizar en su institución educativa están concernante de concernant	Manual De Las funciones y actibuciones de cada cagnización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) Las funciones y atribuciones de cada cagne están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Organización Y La institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa delega responsabilidades a los docentes a linicio de año. Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución educativa cuenta con Reglamento Interno Intern
con Regiamento Interno formulado de manera participativa. To se de to decente en la secución de personal. To se de los deconetes en la sedección de personal. To se seudicidades a los docentes al inicio de año. To se administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos X con Regiamento Interno formulado de manera participativa. To se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están fermo, en concordancia con las Leyes vigantes. To se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están fermo, en concordancia con las Leyes vigantes. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los fermo, en concordancia con las Leyes vigantes. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los fermo, en concordancia con las Leyes vigantes. Educativa existe un buen ambiente de trabajo. Educativa existe un buen ambiente de trabajo. To el de estimulos, recompenias y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa es bueno. To el estimulos, recompenias y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa es bueno. To o la confrontiación intelectual entre los docentes. Se cultiva una educación en valores. Se cultiva una educación del personal en la linstitución. To on la Institución del personal en la toma de decisiones. To nomes en beneficio de la institución del personal en la la linstitución de problemas. To on la compromiso docente entre sus miembros.	Manual De Consideran las competencias de los docentas en la selección de personal Conce de Co	Manual De Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. Organización Y Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal. La Institución educativa delega responsabilidades a la selección de particio de año. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa delega responsabilidades a los docentes a linicio de año. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativos. Reglamento La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. Reglamento Las sanciones y dechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa promuera la concordancia con las Leyes vigentes. La dirección de la Institución Educativa promueva la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los estudiantes. Cultura La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constitución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación interpersonal con sus compañeros de tabajo. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación interpersonal con sus compañeros de tabajo. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación interpersonal con el conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación interpersonal con el conflictos internos entre miembros de la comunicación el conflictos internos entre miembros de la comunicación el conflictos internos entre mi
s de los docentes en la selección de personal. I responsabilidados de aflo. I responsabilidados a los docentes al inicio de aflo. X fos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos X tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos X con Reglamento Interno formulado de manera participativa. S estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Ferno, en concordancia con las Leyes vigentes In utilizando las reglas en el control del personal docente. In utilizando las reglas en el control del personal docente. In utilizando las reglas en el control del personal docentes. In utilizando las reglas en el control del personal docentes. In deducativa existe un buen ambiente de trabajo. In deducativa promuere la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los Bes. Connected to the control of the co	Organización Y Funciones Concede da las tareas o funciones especificas que debre realizar en su institución educativa. Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos Procedimientos administrativos. Administrativos. Reglamento Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Reglamento Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Reglamento Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los educativa per la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en el moportemiento organizacional en su institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura Argentación de la comportamiento organizacional en su institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañación en considera que en la comunicación interpersonal con sus compañación en considera que en la comunicación interpersonal con sus compañación en considera de companicación en consideración en consideración de consideración en confideración en consideración en considera	
responsabilidades a los docentes al inicio de año. nes específicas que debe realizar en su institución educativa. tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos x con Reglamento interno formulado de manera participativa s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están is estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución elegentes an el control del personal docente. Educativa existe un buen ambiente de trabajo. In educativa existe un buen ambiente de trabajo. In educativa existe un buen ambiente de trabajo. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. In en estituciónal. Se cultiva una educación en valores. Se cultiva una educación en valores. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. In se cultiva una educación en valores. In el confrontación intelectual entre los docentes. Interpersonal con la Administración de la Institución. Interpersonal con la Administración de la Institución. Interpersonal con la Administración de la Institución. Interpersonal con la Administración de personal en la toma de decisiones. Interpersonal concente entre sus miembros. Interpersonal co	Funciones La Instituccione delegar responsabilidades a los docentes al inicio de año. Concoe Ud. las tareas o funciones especificas que debe realizar en su Institucción educativa Concoe Ud. las tareas o funciones especificas que debe realizar en su Institucción educativa Procedimientos administrativos	Funciones La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su institución educativa. Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. Administrativos administrativos. Reglamento Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa existe un buen ambiente de trabajo. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo com el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. Cultura Cultura Cultura Cultura Cultura Organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación institución deneralmente se cultiva una educación en existencia de se cultiva de compensa y expuesto con en el mante miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación institución deneralmente se cultiva una educación en la institución deneralmente se cultiva una educación paneralmente se cultiva una
nes específicas que debe realizar en su institución educativa. Tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos Tos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Tos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la grado de cumplimiento de los Tos estudiantes regias en el control del personal docentes. Tos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena Tos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena Tos entre miembros de la comunidad educativa, constitución. Tos entre miembros de la docentes. Tos en la Institución es la adecuada. Tos en la Institución es la adecuada. Tos en la Institución de la institución de la Institución. Tos en la Institución de la institución de la la toma de decisiones. Tos en la Institución de la institución de presonal en la toma de decisiones. Tos en la Institución de la institución de problemas. Tos en la compromiso docente entre sus miembros.	Concoe Ud. las tareas o funciones especificas que debe realizar en su institución educativa. Procedimientos administrativos. administrativos. Administrativos. Administrativos. Reglamento Los deberes y forecedimientos administrativos de la institución esta explicitados en el Manual de Procesos Reglamento Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están Los deberes y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están Los deberes y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están Los deberes y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están Los sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la institución Educativa están Los dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los equestos en la esta institución educativa permite el trabejo en equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa está el trabejo en equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa está el comportamiento organizacional en su institución educativa permite el trabejo en equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa está permite de trabejo en equidad por realizar actividades en favor de la mentros de la comunidación institución institución educativa esta de sucerente motivado or la fateria en la institución educativa es la comunidación esta de acuerente para la los estante motivado or la fateria de la definitat esta de la cuerte do con el desempeño directivo en la Malministración en su institución educativa es promunicación institución educativa es promunicación institución educativa es promunentes en la forma de decisiones en beneficio de la institución educativa es promunentes la parficiación educativa es promunentes de particial de educativa es p	Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos administrativos administrativos administrativos administrativos administrativos administrativos de la institución educativa cuenta con Reglamento Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en conocidancia con las Leyes vigentes. La dirección de la Institución Educativa pornueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los estudiantes. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura Cultura Cultura Cultura Cultura Cultura Cunta de procesos y procesimiento organizacional institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. En signativo de desarrollo institución en la membros de la comunidad educativa, considera que en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La disputas o conflictos infernos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación institución en la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución en valores.
con Regiamento Interno formulado de manera participativa. se atudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están se setudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están icano, en concordancia con las Leyes vigentes. retano, en concordancia con las Leyes vigentes. Educativa promuve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los ses regias en el cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los secultar a promuver la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los secultara permine de trabajo ne de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución de de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución aducativa en miembros de Leabajo. A na deucativa permite el trabajo en equipo de los docentes. na eleucativa permite el trabajo en equipo de los docentes. no en el miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena estitucional en valores. se cultiva una educación en valores. y o en la mistitución es la adecuada. promunes el participación de la Institución. y trol diario de puntualidad del docente. y promuneva la participación del personal en la toma de decisiones. y promuneva la participación del personal en la toma de decisiones. y promuneva la participación del personal en la toma de decisiones. y rel contronisco docente entre sus miembros. ARREMANO ECONTE CONTER CONT	Amunal de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos administrativos administrativos en el Reglamento Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno concrolarda can nas Leyes vigentes. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento Interno, en concrolarda can nas Leyes vigentes. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos de la Institución Educativa están las sanciones y estímatos de los estudiantes, docentes, administrativos de la Institución educativa estatu buen ambiente de trabajo. La dirección de la institución educativa estatu buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo cono es verenne deducativa estatu buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Considera que en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Las disputas o confinicado interpresonal con sus compaderos de trabajo. Las disputas o confinicado interpresonal con sus compaderos de trabajo. Las disputas o confinicado interpresonal con sus compadacion de los entre sus computados en la institución educativa se de rabadociación y resolución de confilicación en su linstitución en la la mante de confinicación interpresonal con en la mante de la communicación en la la institución de confidero de la communicación en la la institución de la decision en su linstitución es permuente la participación del personal en la tom de decisiones en beneficio de la institución educativa se promueve la participación del personal en la tompromisión de persolución de problemas. Deserva de manera confinua a tombra de coc	Manual de Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos andinistrativos administrativos. Procedimientos administrativos Reglamento La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa Reglamento Las sanciones y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Las anaciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Las anaciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos de la Institución Educativa expuestos en el Reglamento interno, en conocionaciona y ginales en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa permite a cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura Cultura Cultura Cultura La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena en comunicación y el desarnollo institución deneralmente se cultiva una educación en valores.
con Regiamento Interno formulado de manera participativa. s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están kerno. los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están kerno. los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están kerno. Educativa peromueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los ses Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los nu utilizando las reglas en el control del personal docentes. de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estimulos recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estimulos recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la comunidad delucativa, constituyen una barrera para la buena x interpersonal con sus compañeros de trabajo. bos en la comunidad delucativa, constituyen una barrera para la buena x interpersonal con realización y resolución de conflictos. y o en la lansitución en la Administración de la Institución. y con la lansitución es la adecuada. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. y recompromiso docente entre sus miembros. y rel connes en beneficio de la institución de problemas. ARREMANO ESCALA DANE ESCALA GASSEUS. DANI ALLISTICOS.	Regiamento La institución educativa cuenta con Regiamento Interno formulado de manera participativa Lus debretes y derectorsos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Regiamento interno. Las sanciories y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Regiamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y medas institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. El comportamiento organizacional en su institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una benen comunicación interpersonal con sus compañencos de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una benen comunicación nel permormicación interpersonal con sus compañences. Cultura Considera que en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una benen comunicación en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una benen comunicación y el desarrollo institucional. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una benen comunicación interpersonal con sus compañences. Existe una benen comunicación y el desarrollo institucional. Considera que la administración en la Institución es la adecuada. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración del del docentes. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualida el compromica de del coisones en beneficio de la institución	Reglamento Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en conocidancia con las Leyes vigentes. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en conocidancia con las Leyes vigentes. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo como es vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo como es vienen utilizando educativa existe un buen ambiente de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura Cultura Cultura La disputas co conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organización de eneralmente se cultiva una educación en valores. En sintitución deneralmente se cultiva una educación en valores.
s estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están kerno. Sos estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están kerno, en concordancia con las Leyes vigentes. In utilizando las reglas en el control del personal docente. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los passes. Educativa existe un buen ambiente de trabajo. Interpersonal con sus compañeros de trabajo.	Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en contocrdancia con las Leyes vigentes. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglass en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo com el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. El comportamiento organizacional en su institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura cuerdo con el sistema de detucativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Existe una buena comunicación interpersonal con sus comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación interpersonal con sus comunicación interpersonal con sus comunicación interpersonal con sus compañados en la Institución en Salta suchia de nagociación y resolución de conflictos. Existen diferencias culturales o la confloritación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución. Considera que la administración en su institución de la institución existe un control diario de puntualidad del docente. Entá de acuerdo con el desempend ofrectivo en la Marministración de la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. Entá de acuerdo con el decisiones y la resolución el decisiones y la resolución en decisiones y la resol	Interno Los deberes y derechos de los estudiantes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno. en concordancia con las Leyes vigentes. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañarcios de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organización el desarrollo institución deneralmente se cultiva una educación en valores. Final institución deneralmente se cultiva una educación en valores.
terrio, can concurrente, administrativos y directivos de la Institución Educativa están terrio, can concordancia con las Leyes vigentes. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los ss. Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los to un utilizando las reglas en el control del personal docente. X sa de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución A neducativa existe un buen ambiente de trabajo a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución el trabajo en equipo de los docentes. A interpersonal con sus compañeros de trabajo. Se cultiva una educación en valores. Se cultiva una educación en valores. Se cultiva una educación intelectual entre los docentes. Se cultiva una educación intelectual entre los docentes. A promueve la participación de la Institución. A promueve la participación del personal en la toma de decisiones. A promueve la participación de personal en la toma de decisiones. A promueve la participación de personal en la toma de decisiones. A promueve la participación de personal en la toma de decisiones. A promucove la participación de personal en la toma de decisiones. A promucove la participación de personal en la toma de decisiones. A promucos el participación de personal en la toma de decisiones. A promucos el participación de personal en la toma de decisiones y la resolución de problemas.	expersors y estimatos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expessos en el Regiamento intenero, en concordancia con las Leyes vigentes. Está de acuerdo como se vienen utilizando las regiasa en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los betavos y metas institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La organizacional con el disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución en la elegando en la Institución en la Marinistración en la Institución en tabajando en la Institución en la Administración en la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución de decisiones en beneficio de la institución de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Toma de decisiones en beneficio de la Institución de problemas. Toma de decisiones en beneficio de la Institución de problemas.	Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuesos en el Regiamento intenero, en concordancia con las Leyes vigentes. Está de acuerdo como se vienen utilizando las regiasa en control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los beteros y metas institucionales. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Cultura Cultura Cultura Cultura Organización el desarrollo institución en valores. En sinstitución generalmente se cultiva una aducación en valores.
Feducativa existe un buen ambiente de trabajo se estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución se estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución se de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución se de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución se cueltiva emite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal con sus compañeros. Interpersonal en la Administración de la Institución. Interpersonal con la Administración de la Institución de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de la institución de presonal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de personal en la toma de decisiones. Interpersonal con de la la contrativa de la la contrativa de la contrativa de la la la contrativa de la contrativa de la la la contrativa de la	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Considera que en la institución deucativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución deucativa existe un buen ambiente de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución en la sintitución de nel Institución en la Institución en la Institución en la Institución en la Institución de la como en la Resisten de la como en la Administración de la Institución de la deministración de la personal en la Institución de decisiones en peneficio de la institución de personal en la toma de decisiones en peneficio de la institución de promore de para la forma de decisiones y la resolución de problemas. Toma de la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales institucionales. Considera que en la institución deucativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución deucativa existe un buen acuplidad por realizar actividades en favor de la institución deucativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional comunicación pareralmente se cultiva una aducación en valores. En su institución queneralmente se cultiva una aducación en valores.
Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los se. Se aducativa existe un buen ambiente de trabajo a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución a de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución ed trabajo. A interpersonal con sus compañeros de trabajo. A secutiva una educación en valores. A confircioral. A confircioral en la institución es la adecuada. A promucos la participación de la Institución. A promucos la participación de la personal en la toma de decisiones. A promucos la participación del personal en la toma de decisiones. A promucos la participación de personal en la toma de decisiones. A cel compromiso docente entre sus miembros. Onna de decisiones y la resolución de problemas.	La dirección de la institución Educativa promueive la cultura organizacional y mida el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Considera que en la institucionales. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo en equipo de los docentes. El comportamiento organizacional en su institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución el controntación en valores. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado na trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en su Institución el Administración de la Institución educativa se promueve la participación del decisiones. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del correcte. En la institución educativa se promueve la participación del correcte. Considera que la administración en su Institución del manera confinua el compromiso docente entre sus miembros. Toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	La dirección de la Institución Educativa promueive la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. La disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organización pareralmente se cultiva una educación en valores. For su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
a declarativa existe un buen ambiente de trabajo 1 de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución 1 de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución 1 neducativa permite el trabajo en equipo de los docentes. 1 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 1 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 1 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 2 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 2 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 3 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 3 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 3 interpersonal con sus compañeros de trabajo. 4 interpersonal en valores. 5 interpersonal en valores. 5 interpersonal en la sedecuada. 5 interpersonal en la toma de decisiones. 5 interpersonal en la sedecuada. 5 interpersonal en la toma de decisiones. 5 interpersonal en la sedecuada. 5 interpersonal en la toma de decisiones. 5 interpersonal en la secolución de problemas. 5 interpersonal en la secolución de problemas. 5 interpersonal en la secolución de problemas.	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa ex bueno. Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Cultura comunicación en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo comunicación en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. En la institución generalmente se cultiva una educación en valores. Existen "diferencias culturales" o la confinciación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en la Maninistración de la Institución. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la manera confinua el compromiso docente entre sus miembros. Toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas.	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa es bueno. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Cultura Cultura Cultura Cultura Confuncional el desarrollo institución en valores. Fin su institución queneralmente se cultiva una aducación en valores.
a de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución deucativa es bueno. Inal en su institución educativa es bueno. In educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Interpersonal con sus compañeros de trabajo. Interpersonal en la comunidad de la comulicitos. Interpersonal en la la superiorión interlectual entre los docentes. Interpersonal en la Institución el la Institución. Interpersonal en la los decisiones. Interpersonal en la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organizacion en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional en su institución generalmente se cultiva una educación en valores. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado na trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en su Institución del defocente. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración del personal en la toma de decisiones en peneficio de la institución educativa es promueve la participación del personal en la toma de decisiones en peneficio de la institución de practiva de manera confinua el compromiso docente entre sus miembros. Toma de decisiones Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional comunicación y el desarrollo institución en valores. Fin su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
nal en su institución educativa es bueno. n educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. interpersonal con sus compañeros de trabajo. situación sus compañeros de trabajo. situación en su compañeros de trabajo. se cultiva una educación en valores. se cultiva una educación en valores. se cultiva una educación en valores. se cultiva una educación intelectual entre los docentes. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución. y con la sonfrontación en la Administración de la Institución. y mpeño directivo en la Administración de la Institución. y modero directivo en la Administración de la lostitución. y modero directivo en la Administración de la lostitución. y modero directivo en la Administración de la lostitución. y modero directivo en la Padministración de personal en la toma de decisiones. y modero en participación del personal en la toma de decisiones. y modero en participación de personal en la toma de decisiones. y modero en participación de personal en la toma de decisiones. y modero en participación de personal en la toma de decisiones y la resolución de problemas.	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución al. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. El director (a) conoce y aplica variadas fecnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en su Institución en la Administración de la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del decente. En la institución existe un control diario de puntualidad del decente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Cultura Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
n educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. interpersonal con sus compañeros de trabajo. interpersonal con su compañeros de trabajo. interpersonal en valores. interpersonal en valores. interpersonal en valores. interpersonal en la institución de la Institución. interpersonal en valores. interpersonal en la toma de decisiones. interpersonal en la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Cultura corganización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institución al membros de la conflictos. En si institución generalmente se cultiva una educación en valores. El director (a) conoce y aplica variadas fecnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en la Institución en la Administración de la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del decisiones. Participa en la torna de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Toma de decisiones Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Cultura Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena corqunicación y el desarrollo institucional. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
interpersonal con sus compañeros de trabajo. tos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena X se cultiva una educación en valores. Se cultiva una educación en valores. A variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. A la nordionitación intelectual entre los docentes. A promucación intelectual entre los docentes. Y promucación intelectual entre los docentes. Y promucación en la Administración de la Institución. Y promucave la participación de personal en la toma de decisiones. Y promucave la participación del personal en la toma de decisiones. Y promucave la participación del personal en la toma de decisiones. Y anno ense sen beneficio de la institución encuestra en la compromiso docente entre sus miembros. A el compromiso docente entre sus miembros. Onna de decisiones y la resolución de problemas.	Cultura organizacional comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en la Institución en la Administración de la Institución. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa es promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Toma de Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Cultura Cultura Custa disputas o complicidos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional comunicación y el desarrollo institucional. Fi su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
increase the miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena stitucional. **Se cultiva una educación en valores.** **Se cultiva una educación y resolución de conflictos.** **Se confrontación intelectual entre los docentes.** **Se confrontación intelectual entre los docentes.** **Promotiva de la mistitución de la institución de personal en la toma de decisiones.** **Secultorio de la institución educativa.** **Secultorio de la institución educativa.** **Secultorio de la institución educativa.** **Secultorio de la institución de problemas.** **PRECIONAL EDACH ENTRE CINSSECIO.** **PRECIONAL EDACH ENTRE CINSSECIO.** **PRECIONAL ENTRE DINI 1115/1108.** **PRECIONAL 1115/1108	Organizacional Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organizacional comunicación y el desarrollo instituciona. En su institución generalmente se cutiva una educación en valores. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivad or trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en la Marinistración del personal en la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Toma de Participa en la toma de decisiones en beneficio de la la institución de problemas. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	Cultura Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena organización al comunidación y el desarrollo institucional. Fr su institución generalmente se cultiva una educación en valores.
se cultiva una educación en valores. variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o la confrontación intelectual entre los docentes. y y y to la confrontación intelectual entre los docentes. y tón en su institución. y tón en su institución es la adecuada. y triol diario de puntualidad del docente. y triol diario de puntualidad del docente. y triol diario de puntualidad del docente. y torno en la participación del personal en la toma de decisiones. y triol diario de la institución educativa. y tones en beneficio de la institución educativa.	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores. El director (a) conoce y aplica variadas tecnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Toma de Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución de problemas. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	En su institución generalmente
variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución es la adecuada. rion en su institución es la adecuada. riol diario de puntualidad del docente. y recones en beneficio de la institución de la loración. y promuveva la participación del personal en la toma de decisiones. y promuveva la participación del personal en la toma de decisiones. y promuveva la participación del personal en la toma de decisiones. y anomes en beneficio de la institución elucativa. x el compromiso docente entre sus miembros. oma de decisiones y la resolución de problemas.	El director (a) conoce y aplica variadas tècnicas de negociación y resolución de conflictos. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución es la adecuada. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución existe un control diario de puntualidad del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Toma de Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera confinua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	STILL STATE OF THE
o la confrontación intelectual entre los docentes. o en la Institución. ión en su Institución es la adecuada. inpeño directivo en la Administración de la Institución. repromueve la participación del personal en la toma de decisiones. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. repromueve la participación del personal en la toma de decisiones. repromueve la participación del personal en la toma de decisiones. repromueve la participación del personal en la toma de decisiones. repromueve la participación de problemas.	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes. Se siente motivado trabajando en la Institución. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.
o en la Institución. fión en su institución es la adecuada. fion en su institución es la adecuada. fior en su institución es la adecuada. fior diario de puntualidad del docente. fior compromiso de particulario de la institución del personal en la toma de decisiones. fiorna en beneficio de la institución deucativa. el compromiso docente entre sus miembros. fiorna de decisiones y la resolución de problemas. fiorna de decisiones y la resolución de problemas.	Se siente motivado trabajando en la Institución. Considera que la administración en su Institución es la adecuada. Considera que la administración en su Institución en la Administración de la Institución. Enta de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	o la confrontación intelectual entre los docentes.
ión en su Institución es la adecuada. npeño directivo en la Administración de la Institución. A tirol diarior de puntualidad del docente. A tirol diarior de puntualidad del docente. A fones en beneficio de la institución educativa. I el compromiso docente entre sus miembros. A el compromiso docente entre sus miembros. A RECIDENCE EDATH GISSEUS. AN HILSHOS	Considera que la administración en su Institución es la adecuada. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	
mpeño directivo en la Administración de la Institución. Introl directivo en la Administración de la Institución. Introl directivo en la Administración de la participación de personal en la toma de decisiones. Introl directivo de la institución de la mandros. Introl directivo de la institución de problemas. Introl directivo de la resolución de problemas. Introl directivo de la resolución de problemas. Introl directivo de la resolución de problemas.	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre suas miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	
Agendario de puntualidad del docente. promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Y ones en beneficio de la institución educativa. X el compromiso docente entre sus miembros. X oma de decisiones y la resolución de problemas. X Agendaro Edutt Greselo. Al 115/108	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente. En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	e la Institución.
promueve la participación del personal en la toma de decisiones. y ones en beneficio de la institución educativa. r el compromiso docente entre sus miembros. y Agendano Educationes y la resolución de problemas.	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	
ones en beneficio de la institución educativa. el compromiso docente entre sus miembros. y man de decisiones y la resolución de problemas. Agendano Edate Greselo. HIISHOB	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	toma de decisiones.
i el compromiso docerte entre sus miembros. Oma de decisiones y la resolución de problemas. Are una contra Greselo. Are una contra Greselo. Mathematica de problemas.	Observa de manera continu: Tengo la capacidad para la t	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.
Oma de decisiones y la resolución de problemas. Recubblica Edit Gráselo. MINISTRO BINITATION DINITATION DINI		Observa de manera continua
AREHAND EDITH GISSELS DN 4115408		
	Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg R. WERD AREHDAND EDITH GISSELS	AREHAND EDITH GISSELD DN 4115408
) A F 90 CA CEPA) A F 90 CA CEPA	6 Fold to Great

..de.....del 2017

Merra del Expante to Octobro Docente de Investigación

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

DNI 4(154085 Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg ... R. Luce de ... Apathano Coutet Grassia

..... del 2017 de



Firma del Experto Informante.

CATEONATICAD

2

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

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



2 S Claridad³ S S 2 2 Relevancia² 2.2... de abril del .. 2.017 S Si CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAI Pertinenci 2 2 Si 7 Si Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo. Está de acuerdo con el sistema de estimulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno. La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales. La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF) Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas. La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente DIMENSIONES / ítems Se consideran las competencias de los docentes en la selección de persona Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Instituciór En su institución generalmente se cultiva una educación en valores en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente Considera que la administración en su Institución es la adecuada Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Se siente motivado trabajando en la Institución DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INFORMAL DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL y el desarrollo institucional. el Reglamento interno metas institucionales 11224007001122 4 15 16 2 2 2 2 3 4 24 23

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DOCENTES

No DIMENSIONES / ITEMS		1	-	-	
DIMENSION 1: CONOCIMIEN I OS	NO NO	7	9	NO	
Extiende durante la clase un juicio crítico en los estudiantes.	,	7		`	
Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.	,	1		7	
Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	•	2		1	
Organiza y arma situaciones de aprendizaje.	2	7		2	
Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	2	7		>	
Utiliza el método expositivo diariamente.	2	1		2	
Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	7	>		7	
Practica en el aula actividades grupales.	2	1		7	
Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.)	7		1	
10 Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.	1	1		>	
-	,	•		>	
12 Se capacità periòdicamente para su meiora profesional	>	,		,	
+	>	1		7	
1	Si	Si	S	Si	
14 Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	1	7		,	
-	`	1		2	
-	7	,		7	
1	2)		7	
Resuelve las dudas de los estudiantes dura	2	2		7	
-	2	2		`	
Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario o	,	2		`	
-	2	,		1	
22 Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.)	>		7	
-	1	>		0	
24 Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.	2)		>	
Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	7	2		>	
26 Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	1	7		2	
DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	Si No	Si	No	Si	
Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	,	6		2	
28 Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	2	,)	
)	7		7	
30 Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)	>	2		1	
Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.)	>		7	
-	7	2		2	
-)	2		>	7
-	7	2		,	
+-	1)		2	
Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.	2	1		1	
Hay Suliciencia					
					0
Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes. Dirige y controla el aprendizaje en el aula. Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendiza Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa. Servaciones (precisar si hay suficiencia): Multican de sociale de correctir 1 in Antican después de correctir 1 in Nacionales.	2222	2222		2222	

Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo *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

2.2... de abril del 2017

Firma del Experto Informante.



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cusdros Mildred Terrica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO ALTO MEDIO BAJO MUY BAJO

Drs. Mildred Jénics Ledesms Cuadros
CATEDRATICA DE LA BOURTA DE DA STORA DE DA STORA DE LA DE DA STORA
Firma del Evaluador

DNI 09936465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE **OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017 **VARIABLE QUE EVALÚA: COMPETENCIA DOCENTE DIRIGIDO A:** Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** VALORACIÓN: BAJO **MUY BAJO MUY ALTO ALTO MEDIO**

Drs. Mildred Sénica Ledesma Chadros Firma del Evaluador CATEDRATICA DE LA ESCUELA DE POSTCRAM DNI 09936 965

22 de alouis del 2017

Especialided del validador D. M. Chr. Lan Achministrathon ak La Eduncanion

MATRIZ DE VALIDACIÓN

SCUELA DE POSTGRADO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

The second second	11010	10 .000		-	-	1	-			
	ı			P.S.	OPCION DE RESPUESTA	H A		CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OS DE ACIÓN	
VARIABLE	DIWENSION	INDICADOR	ITEMS	1 2	б	5	RELACIÓN ENTRE AJ Y ENBIEE Y LA NÓISUBMIO	RELACIÓN ENTRE Y DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	PELACIÓN ENTRE Y GOCADOR EL INDICADOR BELACIÓN ENTRE EL ISPENS EL ISPENS EL ISPENS LACIÓN DE ACIÓN DE	OBSERVACION V/O V/O ESPUESTA ES
		Objetivos y	La institución educativa determina los objetivos y estrategías de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.			×				
		Estrategias	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y resonnesales.			×				
			responsabilità de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.			×				
		Organigramas	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.			×				
))	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.			×				
			La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)			×				
		Manual De	_			×				
		Organización Y	Se consideran las competencias			×				
	Estructura	Funciones	_		1	×				
	formal		Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.			×				
		Manual de	-							
		Procedimientos	administrativos.			×				
		Regiamento	la institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.			×				
ıısı		Interno	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están			×				
oi			expuestos en el Regiamento Interno.	+	1	+				
эc			Las sanciones y estimulos de los estudiantes, docentes, administrativos y difectivos de la institución Educativa estati avantación estativamente interno en concordancia con las Leves vigentes.			×				
ZļI			Està de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.			×				
gar			La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los			×				
10			objetivos y futesas institución educativa existe un buen ambiente de trabaio Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabaio			×				
uọi			Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución			×				
ısa			eucucaiva. El comportamiento ordanizacional en su institución educativa es bueno.			×				
ອ			La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.			×				
			Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.			×				
		Cultura	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.			×				
	Estructura	•	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.			×				
	informal		El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.			×				
			Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.			×				
			Se siente motivado trabajando en la Institución.			×				
			Considera que la administración en su Institución es la adecuada.			×			-	
			Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.			×				
			En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.			>				
			En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.		1	×				
		Toma de	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.		1	×				
		decisiones	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.			X				
			Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.			×			-	
Joan	rdmoly w achi	pepiley zoni leb sez	andw Mildred Service	7	0	39	0 9936 465	100		
A Per	IIdos y radinor	les del juez vanua		2			ESCUEL POSTGR	1600m	A	
		4	()					7	100	

Firma del Experto Informante

Jenica DN 09936465-

Apellidos y Nombres del juez validador Dr 1 Mg alacha anna Cleraduan Apellidos y Nombres del juez validador Dr 1 Mg Rahmania Tracamón de de

22 de Weil del 2017 pr. Willed gines Leles

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

ENTRE LE Y LA NOIS BATUB Y NOIS	CIÓN ENTRE IDICADOR INDICADOR ICIÓN ENTRE EL ITEMS POCIÓN DE ATESIURS	1101011111111111
RELACIÓN PRELACIÓN PRELACIÓN PRELACIÓN LA DIMENS LA DIMENS EL INDIC.	#138 EL 19 13 14 18 14 18	OBSERVACION Y/O RECOMENDACIO NES
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
7		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
>		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
×		
~		
X		
×		
<i>y</i>		
×		
>		

CONFIABILIDAD:

Tabla 20

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión organizacional	,956	36

Tabla 21

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencia docente	,901	36

Tabla 22

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: Gestión organizacional

		33	4	4	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	7	3	2
		32 3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2
		31 3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	3	1	3	4
		30 3	3	4	4	4	2	3	4	3	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	1	4	4
		29 3	4	2	2	5	4	3	4	2	2	2	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4	2	4	2
		28 2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	3	1	3	2
		27 2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	2	3	2
	mal	26 2	3	5	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	3	2	2
	nfor	25 2	7	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	7	2	7
	ural	24 2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	5	2	4	4	4	4	5	3	2	3	1	3	4	1	2	4
	Estructura Informa	23 2	4	4	2	5	5	4	2	3	4	2	2	5	4	5	4	2	2	4	5	3	2	3	4	4	3	4	3	2
	Es	22 2	7	2	7	2	2	3	7	4	1	2	1	1	2	2	1	4	4	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2
		21 2	4	2	2	3	4	2	4	4	5	2	2	2	4	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	3	4	4	2	2
		20 2	3	5	2	4	5	3	4	4	5	2	5	2	5	2	5	4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	4
AL		19 2	4	2	2	4	3	3	4	5	5	2	2	2	5	5	2	4	5	3	5	4	2	4	3	3	3	3	2	4
GESTION ORGANIZACIONAL		18	4	2	2	2	2	7	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	5	4	7	3	4	4	3	7	3	3
IIZA		17	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	5	2	4	5	7	2	4	2	3	1	3	4	3	3	4
GAN		16	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	3	2	4
NO		15	4	5	4	3	4	4	2	4	5	2	2	5	3	2	2	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
STIO		14	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	7
GE		13	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	2
		12	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	7	7	1	1	2	7	2	7	2	3	2	1	1	3	2	3	2	7
		11	3	4	2	5	2	3	4	5	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	1	4	4	3	3	2
	ormal	10	4	5	2	3	4	3	4	2	2	2	5	5	4	2	5	4	2	2	5	3	3	4	2	4	5	4	2	4
	ш	6	4	5	2	2	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	5
	Estructura	80	3	5	5	5	4	2	4	2	3	2	2	5	2	4	2	3	5	4	5	3	3	4	2	4	4	7	1	4
	ruc	7	4	4	2	3	2	2	4	7	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4	7	3	4	3	2	4
	Est	9	3	4	2	2	5	3	5	2	3	2	4	4	2	2	4	4	5	4	2	4	7	4	1	4	3	Ж	4	2
		2	4	4	3	4	4	7	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	2	4	2	4	3	3	3	4
		4	1	4	5	3	5	4	5	5	1	5	4	2	5	2	5	4	4	4	5	3	2	4	2	5	3	7	4	2
		3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	2	4	1	1	3	3
		2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	1	4	1	2	2	4
		1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	1	2	2	4	2	3	2	3	3	3	Н	4	1	2	3	4
		Muestra	1	2	3	4	5	9	7	8	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28



ı	3	2	2	2	4	3	2	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2
2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	7	4	3	2	7	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	2	2	4	2	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4	4	4	4	4
4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	1	2	4	5	5	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	7	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	7	2	2	2	4	4	4	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	5	2	2
4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	5	1	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2
2	7	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	7	3	1	1	7	1	7	7	2	1	1	1	7	1	1	1	2	2	7	2	2	1
4	7	2	2	2	4	5	2	4	4	1	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2
3	3	2	2	2	3	4	5	3	3	4	2	2	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	S	2
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	5	4	4	2	4	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	2	5	2	2
3	3	5	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	2	5	2	4	2	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4
4	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	4	1	4	4	2	2	2	2	2
3	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	5	2	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2
3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
3 2	3 3	5 5	5 5	5 4	3 4	3 4	4	5 4	5 4	4 5	4 5	5 4	4	4 5	4 5	4	4 5	4	4	4	4	4	4	4	4 4	4 5	4 5	4 5	4 5	4 5	4 5	4 5	4 5
3	2	5	2	2	8	4	4	5		2	2	5	4	2		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2		2	2	2	5	2
3	3	5	2	4	3	4	2			2	5	4	4	5		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		5	5	5	5	5
2	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	2	2	2
1	2	2	5	2	4	2	4	4	4	2	5	1	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	5	5	2
3	2	5	2	4	4	4	4	7	2	4	4	Э	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	4	5	4	7	2	4	4	4	2	2	2	3	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2
53	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	99	57	58	59	09	61	62

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	4
2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	5	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
1	4	4	4	2	2	4	4	2	7	Н	7	П	7	4	7	7	2	1	1	2	2	7	7	7	4	1	1	1	1	7	7	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2	4	4
2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	4	2	1	2	4	5	2	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	5	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2
1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	7	2	1	1
2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	4
2	5	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	4	5	2	5	2	4
2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	5	5	2	4	2	5	5	5	4	2	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4
5	5	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	2
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	4	2	5	2	4	2	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	5	4	5	2	5
4	2	4	4	4	2	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	7	2	5	4	4	2	5
4	4	4	4	5	5	2	5	3	3	3	3	5	5	1	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	2	4	4	5	4	5	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
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	4 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 5	5 5	4 5	4 5	5 5	5 5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	5	4	3	2	2	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4
2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	4	2	5	2	4	2	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	4	4
2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	2	2
2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	2	5	2	S	4	2	4	S	5	4	5	4	4	2
63	64	65	99	29	89	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	98	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96

		5		
	4	4	4	
	1	4		
	2	4	4	5
	2	2	4	2
	2	2	4	4
	2	2	4	4
	2	2	2	2
	1	1	1	2
	4	2	4	4
	4	3	2	4
Control of the Control	7	2	2	2
	2	4	4	2
	2	4	2	4
	2	4	2	4
	4	4	2	4
	4	3	2	4
	2	5	2	2
	2	2	2	4
	4	2	2	2
	4	5	2	4
	7	2	2	2
	2	4	4	4
	4	4	2	2
	2	2	4	4
	5	5	2	S
	2	5	4	r
	2	2	2	4
	4	4	4	2
	4	4	2	2
	4	2	2	2
	2	4	4	2
	4	3	2	4
	97	86	66	100

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: Competencia docente

		36	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	2	ю	2	4	4	3	1	4	2	2	3	2	4
		35	2	2	5	2	5	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	1	4	2	3	4	2	2
		34	5	4	2	1	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
	res	33	2	4	2	1	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4
	Actitudes y valores	32	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	1	4	5	3	3	2	2
	les y	31	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3
	tituc	30 3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	1	4	4	4	3	2	3
	Ac	29 3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3
		28 2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	5	3	4	2	4
			2	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	2	3
-		5 27	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	5	2	2	4	4	2	3 '	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4
		5 26	4	3	2	4	4	3	4	3 ,	3	4	2	5	5	5	3 4	4	4	3	5	4				4		4	3 4		
		1 25																					4	5	. 1		2			4	3
		24	2	4	5	2	3	3	4	3	3	5	5		4	5	. 3	4	4	4	2	4	4	2	1	4	5	3	4	5	3
	s	23	2	3	4	5	2	4	4	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	4	5	3	3	5	4
	reza	22	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	2	5	4	4	4	5	2	5	5	4	3	3	1	4	2	4	4	2	3
NTE	dest	21	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	2	3	æ	5	1	4	4	4	3	5	3
OCE	les y	20	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	2	3
AI.	Habilidades y destrezas	19	2	4	2	2	2	5	4	4	3	2	2	5	2	2	3	2	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	2	2
COMPETENCIA DOCENTE	Habi	18	2	5	5	3	4	2	2	5	3	5	2	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	5	3
MPE		17	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3
8		16	5	4	5	2	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3
		15	4	4	5	1	4	4	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	1	4	5	3	4	2	3
		14	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	2	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	1	4	5	4	3	2	2
		13	5	5	2	5	5	4	4	3	3	5	2	2	5	2	3	3	4	4	2	4	3	2	1	4	2	3	4	2	3
		12	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	1	2	2	4	3	2	3
		11	4	5	2	3	2	5	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	1	2	2	3	4	2	3
	to	10	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1	2	2	4	3	2	4
		6	4	4	S	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3
	Conocimie	7 8	4 3	4 3	4 5	2 5	5 3	3 4	3 4	2 4	5 1	4 5	5 4	4 5	4	2 5	1 3	4	1 3	1 3	5 4	4	3	8	3 3	4	5 5	3 2	3	3	3
	Co	9	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5 4	3 4	5 4	4	4	3 4	4 3	3 3	3 3	3 4	4 5	2 3	4 3	3	3 3
	1	2	4	2	2	7	7	3	4	3	3	2	2	5	4	2	4	3	5	7	2	3	3	2	7	4	4	3	3	2	7
		4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	-
	1	3	3	4	4	3	7	4	4	2	1	4	4	2	4	7	1	7	4	3	4	3	3	7	4	4	4	1	4	7	4
		2	4	4	2	7	3	2	4	3	3	2	3	2	2	7	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	2	3 4
		1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	5	2	4	5	4	3	3 4	4	4	2	2	4	5	7
					1			•	•	-		-								1	-	1	,		7	7		-	7	-1	
		Muestra	1	2	3	4	5	9	7	8	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	56	27	28	29



3 2 3 2 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3		4 5 5 5 4 4 4 5 5	4 3 4 4 5 5	5 5 5 4 5 5 5 5	4 4 4 5 4 4 4 4	4 4 4 5 5 3	4 4 5 5 4 4	5 5 5 5	5 5 5 5	5 5 5 5	2 5 5 4	5 5 5 5	5 5 5	4 3 4	5 5 5	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5
2 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		4 5 5 5 4 4 4 5	4 5 4 3 4 4 5	5 5 5 4 5 5	4 4 5 4 4	4 4 4 5	4 5 5	5 5	5 5	5 5	2	2				2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
2 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		4 5 5 5 4 4 4 4	4 5 4 3 4 4	5 5 5 4 5	4 4 5 4	4 4	4 5	5	5	5			2	4	10									15.6								5
2 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	5 5 5 5 5 5	4 5 5 5 4 4	4 5 4 3 4	5 5 5 4	4 4 5	4	4				2	2			-,	2	2	2	2	2	2	2	2	2	S	2	5	2	2	2	2	2
2 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 3	5 5 5 5 5	4 5 5 5 4	4 5 4 3	5 5 5	4 4	4		2	2	-			2	3	2	7	2	7	7	2	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	4 5 5 5	4 5 4	5 5	4		5+		100	5	7	2	2	3	2	2	2	2	7	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5	4 5 5	4 5	2		-	,	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5 5 5 5 5 5 5 5 5	2 2 2 2	4 5	4		4	7	4	3	3	3	7	3	3	7	3	2	2	2	2	7	2	7	7	3	Э	4	4	4	4	4	4	4
5 5 5 5 5 5 5	5 5 5	4		2	-	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	ж	4	4	4	4	3	3	3
5 5 5 5 5 5	5 5		2		2	2	4	2	2	2	3	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5
5 5 5 5 5	0 50	4		4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 5 5 5	-		5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 5 5	o o	S	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5 3		5	5	5	4	4	5	2	2	2	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2 2	J N	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
w n	2	5	5	4	4	5	5	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	7	2	7	2	7	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4
	0 0	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
w 12	5	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	4	2
2 5	0 0	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	2	2	4	5
5 3	2	5	4	5	2	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
5		4	5	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	Ж	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 3		5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5 5		4	4	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	m	3	æ
w 4		e e	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	m	4	3	2	7	7	7	7	٦	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 3		4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S 3		4	. 2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2 2 4 5	+ +	3 5	5 4	5 5	5 5	5 3	5 4	5	5 5	5 5	4 3	5 5	5 5	3 4	5 5	4	4	4	4	4	4	4	4	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5
2 2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	m	8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	2	3	3	3	3	ъ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2
2 4	. 5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	т	М	Э	ю	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 2	+ +	\vdash	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	m	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 2	+	-	4		5	4	4	П	1	1	4	7	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	ч	1	1	4	3	4	4	3	4
5 3	+ +	-	5	-+	2	5	5	3	3	m	3	3	3	m	m	3	3	m	-	м	3	m	m	m	m	3	3	m	m	3	3	3
ω <u>ν</u>	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	Э	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	1 1	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	20	51	52	53	54	55	56	57	28	59	90	61	62	63

2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	5	4
2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4
5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
2	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	5	5	5
2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	5	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	5	2	2	4	2
3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	3	5	. 7	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	4	2	S	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	5	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2
2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	4	5	4	2	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	3	4	2	2
3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4
2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	4	5	3	5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2
4	4	2	2	3	4	4	5	2	5	5	5	2	5	4	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	S	2	3	3	2	3	2	3	2	S	5	4	2	5	2	4	4	4	2	2	5	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	5	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2
3	3	3	3	3	3	3	Э	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	ж	3	3	3	4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	5	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2
1 3	1 5	4	1 5	1 3	3	1 5	1 3	1 3	1 5	1 5	1 5	3	1 2	1 3	1 3	3	1 3	5 5	1 3	1 3	-	4	5	4	5 5	1 4	5	-	5 5	5 4	5 5	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 4	4	4 5	4	4	4	3 3	4	5 5	4	4	4	4	5 5	4	5 5	5 4	5 5	5 5	5 5	4 5	4 5	1 5	-
1	3	4	1 4	4	4	4	4	1 6	4	3 4	1 4	4	1 7	1 4	1 4	4	1 4	2	1 4	1 4	1 4	2 4	3	2 4	4	4	5	4	4	4	4	4	2 4
3	3	3 7	3	3 7	3	3 6	3	3	3 4	3	3	4	3	3	3	3 4	3	4	3	4	3	4	5	4	4 4	5 4	5		5 4	5 4	5 4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4	3	4	5	4	5	-	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
-	1	,	•			•	i	•	•	•	•	•			•				•		•	•		•	•		-	-	•	-	-	1	-
64	65	99	29	89	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	98	87	88	89	06	91	92	93	94	95	96	97

		-	L		-	L		-		-	-	L	-	-	1	_	1		-	1	-	-	-	-	-	-					-	+	
86	4	5 2	4	2	4	4	4	4	4	4	Ŋ	2	2	2	2	S	4	4	4	4	4	4 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	4	5 4	5	2	4	4 5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	5	5	4	4	4									4		4
100	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2,	5	5	5	2	2	5				4	4	2	2	2	4



Entrada a la Comunidad de Paraiso-Jicamaca Distrito San Antonio Huarochirí





Sector 1. Comunidad de Paraiso-Jicamaca Distrito San Antonio Huarochirí





Alrededores de la Comunidad Paraíso – Jicamarca Distrito San Antonio Huarochirí





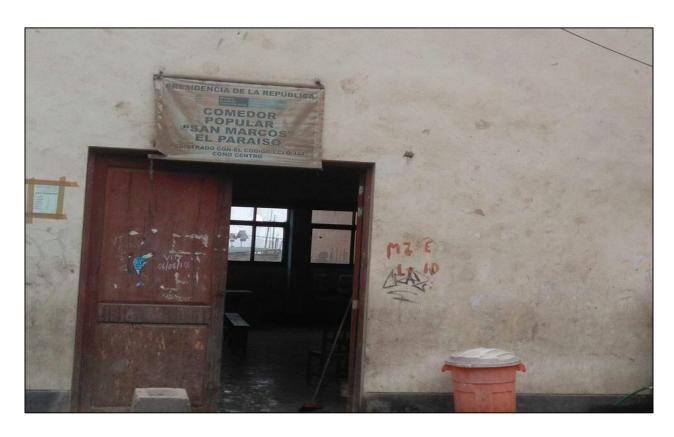
Local comunal de la Asociación de pobladores Paraíso – Jicamarca San Antonio Huarochirí





Institución Educativa "Los niños del Paraíso" Nivel Inicial





Comedor Popular y Posta medica de la comunidad Paraíso - Jicamarca





Institución Educativa "Isaac Newton" Nivel secundaria





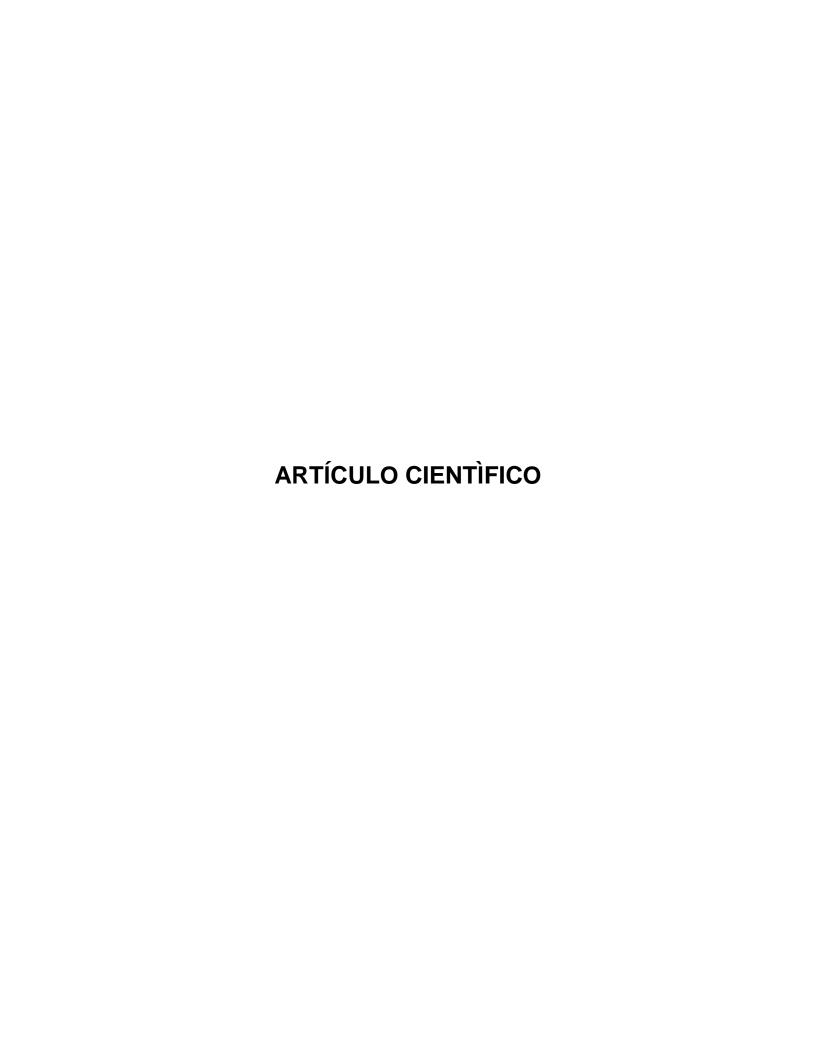
Institución Educativa "Isaac Newton" Nivel primaria





Institución Educativa "Alexander Cáceres" Nivel Inicial - Primaria





1. TÍTULO

Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

2. AUTORA

Patricia Laura Beltrán Champion lalychampion@hotmail.com Institución Educativa "Isaac Newton"

3. RESUMEN

La investigación titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, Huarochiri-2017, tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación utilizada fue de tipo básica y el método hipotético-deductivo; el diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional; el enfoque que se utilizó es cuantitativo, con una población censal constituida por 100 docentes de las 4 Instituciones Educativas. En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100 % de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario, los que fueron sometidos a prueba piloto obteniendo como resultado estadístico en Alfa de Cronbach con un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Así mismo los resultados obtenidos evidenciaron que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, es significativa.

4. PALABRAS CLAVES Gestión, Organización, Gestión organizacional, competencia y Competencia docente.

5. ABSTRACT

The research titled: Organizational Management and Teaching Competence in the Educational Institutions of Paraíso-Jicamarca, Huarochiri-2017, aimed to determine the relationship between the two variables.

The methodology of the research used was of basic type and the hypothetico-deductive method; The research design was non-experimental transverse correlational type; The approach used is quantitative, with a census population made up of 100 teachers from the 4 Educational Institutions. In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken. The technique that was used in the data collection was the survey, having as an instrument of evaluation to the questionnaire, those that were submitted to pilot test obtaining as a statistical result in Cronbach's Alpha with a value of 0.956 for the variable Organizational Management and 0.901 for the Variable Teaching Competence, then the data was processed, using the SPSS Statistical Program version 22.0.

Likewise, the results showed that there is a positive correlation, according to Spearman's Rho coefficient of 0.335 and a significance of 0.001. Therefore, the relationship between Organizational Management and Teaching Competence in the Paraíso-Jicamarca Educational Institutions is significant.

6. KEYWORDS

Key words: Management, Organizational, Organizational management, competence and Teaching competence.

7. INTRODUCCION

La investigación titulada: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL Nº 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017.

Su importancia académica tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y competencia docente, que teóricamente contribuirá al conocimiento, reforzando lo publicado por Idalberto Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración la misma que pasados los años

sigue cumpliéndose en la que manifiesta el vínculo entre las dos variables antes mencionadas. El organizador define estrategias, diagnostica situaciones, mide sus recursos, planea su integración, soluciona problemas, genera innovaciones y competitividad. Un organizador tiene éxito en una organización cuando somete a sus candidatos a diversas pruebas y entrevistas para investigar a profundidad sus conocimientos, habilidades, competencias y sus actitudes.

Se tomó los antecedentes de la investigación a las tesis:

Nacional

Cárdenas (2012) "Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro". Trujillo – Perú (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego. UPAO Cuyo objetivo fue contribuir a fortalecer la calidad de la Gestión Organizacional, para mejorar el desempeño laboral en la I.E Perpetuo Socorro.

Internacional

Toro, Saldarriaga y León (2014) Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración estudio comparado entre Colombia y Brasil. (Trabajo de investigación). Medellín Colombia Cuyo objetivo fue analizar desde una perspectiva crítica el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación, y la formación de evaluadores de trabajos de grado y de tesis doctorales en posgrados de Administración.

El problema central que orientó a la investigación fue: ¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y Competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?. Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes. La investigación se realizó en base al contexto de estudio de las Instituciones educativas Paraíso – Jicamarca, teniendo como

unidades de análisis del estudio y fuente a los docentes de dichas Instituciones educativas.

8. METODOLOGÌA

El tipo de estudio es básica porque se realiza en base a conocimientos y teorías; el diseño utilizado en la investigación obedece a un estudio No Experimental porque es la que se realiza sin manipular las variables; transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único y correlacional porque busca determinar el grado de relación o asociación que existe entre ambas variables: Gestión organizacional y competencia docente, sustentando la influencia de una variable en la otra. Representación gráfica del diseño:

M: 100 docentes

V1 : Gestión organizacional

V2 : Competencia docente

: Relación entre variables. Coeficiente de correlación

El método de la investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo porque el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis. En la investigación no hay muestra ya que se tomó el 100 % de la población censal en estudio porque todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, constituida por 100 docentes de las 4 Instituciones Educativas, de Paraíso Jicamarca, UGEL N°15 San Antonio Huarochiri-2017. El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se basa en la consulta de documentos, de cifras o datos cuantitativos. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta porque se obtuvo información de un grupo de docentes en relación a las variables mencionadas; teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario porque es la modalidad de encuesta en forma escrita mediante una serie de preguntas. Para establecer la confiabilidad del cuestionario se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, los que fueron sometidos a prueba piloto, obteniendo como resultados estadísticos un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los

datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Asimismo los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión organizacional y competencia docente es baja, según la escala de interpretación planteada por Bisquerra.

La población censal de estudio estuvo conformada por 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017 y la prueba piloto de estudio estuvo conformada por 20 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso – Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017.

La investigación se realizó base al contexto de estudio de las Instituciones educativas Paraíso – Jicamarca, teniendo como unidades de análisis del estudio y fuente a los docentes de dichas Instituciones educativas.

9. RESULTADOS

Los expertos que validaron los instrumentos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión organizacional

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Edith G. Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred J. Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Diana Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

De los datos obtenidos se registró los siguientes resultados, mencionados en la siguiente tabla:

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión organizacional y competencia docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión organizacional	0,956	33
Competencia docente	0,901	36

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Analizando los resultados concluimos que en el primer caso la variable: Gestión organizacional alcanzo un nivel de confiabilidad de 0,956 y en la segunda variable competencia docente de 0.901. Por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es una correlación de excelente confiabilidad.

En relación a las dos variables gestión organizacional y competencia docente los instrumentos que se utilizaron fue un cuestionario:

Después de registrar los datos procedió a contrastar las siguientes hipótesis:

Como se muestra en la Tabla 9 y figura 5 el 84% de docentes percibe que el nivel de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 16% de docentes percibe que el nivel es medio y ningún docente (0%) percibe que el nivel sea bajo.

Como se muestra en la tabla 10 y figura 6 el 80% de docentes percibe que el nivel de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 19% de docentes percibe que el nivel es medio y el 1% de docentes percibe que el nivel es bajo.

En la prueba de normalidad se obtuvo los siguientes resultados Como el valor de (Sig.) p = 0.000 para ambas variables es decir menor que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto, se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis, obteniendo los siguientes resultados:

H₀ : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

10. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación, a efecto de medir las variables "Gestión organizacional" y "Competencia Docente" con el propósito de determinar la relación entre ambas variables en el contexto educativo correspondiente a las Instituciones educativas de Paraíso – Jicamarca UGEL N°15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

De los resultados de la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión organizacional y competencia docente, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directamente. Además, estos resultados afirman lo dicho por Chiavenato donde lo manifiesta en su libro Introducción a la teoría general de la Administración; y se comprobó que la gestión organizacional está relacionada con la competencia docente. Es decir, a mejor gestión organizacional, mejor es la competencia docente en la Institución.

Asimismo, se pudo apreciar algunas diferencias con la investigación realizada por Toro, Saldarriaga y León (2014) su estudio fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación concluyendo que existe significativa entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado en un 84% en la enseñanza metodológica. Se podría deducir que a mayor tamaño de muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias fue que en la investigación de Toro, Saldarriaga y León se relaciona la competencia docente y la investigación presentada, entonces ambas investigaciones están corroborando que existió una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Del mismo modo los resultados obtenidos de la hipótesis general mostraron una correlación baja entre gestión organizacional y competencia docente, a diferencia de los resultados de Serrano (2013) donde realizaron un estudio para conocer la construcción de la identidad profesional y necesidades formativas del profesorado y así determinar el desarrollo del personal y su relación con la satisfacción laboral obteniendo como resultado que existió una relación directa y significativa; por lo tanto

otra de las diferencias en la investigación de Serrano es la evaluación de las competencias docentes, obteniendo 73% que asume sus demandas formativas y las consideran relevantes.

11. CONCLUSIONES

Respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,335 y una significancia (Sig= p=0.001) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

La uniformidad de las referencias bibliográficas tuvo como patrón las normas nacionales e internacionales siguientes:

- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa*. *Enfoques* y *procesos*. (1ra. ed.). Lima, Perú: Fondo editorial Universidad de Lima.
- Argudín, Y. (2005). Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes. México: Trillas.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación.* Recuperado de http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf.
- Arnoletto, E.J. (2010) *La gestión organizacional en* los gobiernos locales, Edición electrónica gratuita. Recuperado de en www.eumed.net/libros/2010d/777/
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*: *Administración*, *economía*, *humanidades* y *ciencias sociales*. Recuperad de http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/as soc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Cárdenas, L. (2012). "Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro". (Tesis de Maestría). Recuperado de https://es.scribd.com/doc/280787990/Tesis-de-Grado-Modelo-de-Gestion-Por-Competencias-Para-La-1
- Carrasco, L. (2014). "Gestión de las organizaciones y el compromiso docente en la facultad de Administración de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014" (Tesis de Maestría). Recuperado de http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/727

- Certo, S. (1992), *Administración Moderna* (2da. ed.). Recuperado de http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7738/3/658.04-R453p- CAP%20II.pdf
- Chiavenato, I. (2007), Comportamiento Organizacional. (7ma ed.). D.F. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009), *Introducción* a la *teoría general de la Administración*. (2da.ed.). D.F. México: Mc Graw Hill.
- George, D. y Mallory, P. (2003). Características psicométricas. *Revista disertaciones*.

 Recuperado de:
 https://www.google.com.pe/search?q=George,+D.+%26+Mallery,+P.+(2003).+Caracter%C3%ADsticas.+Revista+disertaciones,+SSN:+1856-9536.&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwig-a6GpdPYAhXuQd8KHWcXBwMQBQgiKAA&biw=1366&bih=637
- De Miguel, M. (2005) Modalidades De Enseñanza Centradas en el Desarrollo de Competencias.

 Recuperado de:

 http://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=9e83ac10-1b9c-4dc6-9aed-b93ad948e878&groupId=115466
- Fayol, H. (1996) *Teoría clásica* de la *administración Fayol*. Recuperado de: http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf
- Fernández, J. (2013). Competencias docentes y educación inclusiva. Teaching Competences and Inclusive Education. Revista Electrónica de Investigación Educativa. (Redie) Vol. 15, Núm. 2, 2013 155 Universidad de Sevilla, España. Recuperado de http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/43161
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.) D.F. México: Mc Graw Hill.
- Hirsh N. (2014) "El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú" (Tesis de posgrado). Recuperado dehttps://www.google.com.pe/search?site=&source=hp&q=Hirsh+%282014%29+r

ealizo+una+investigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEI+Perfil+por+Competen cias+del+Docente+de+Estudios+Generales+Letras+de+la+Pontificia+Universidad +Cat%C3%B3lica+Hirsh+Perfil+por+Competencias+del+Docente+de+Estudios+G enerales+Letras+de+la+Pontificia+Universidad+Cat%C3%B3lica+del+Per%C3%B A%E2%80%9D%3B+&gs_l=psy-

ab.3...2745.2745.0.3789.1.1.0.0.0.0.0.0.....1.1.64.psy-ab..1.0.0.WMVMvVwq_OE

- Mazuelos, S. N. (2013). Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza de Idioma (Tesis de maestría). De la base de datos file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/mazuelos_bravo_sandra_efectos_idiom as%20(4).pdf.
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2013). "Comunicación Interna y Gestión Organizacional en La Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito De Iquitos, 2013" (Tesis de maestría) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=tesis+%e2%80%9ccomunicaci%c3%93n+intern a+y+gesti%c3%93n+organizacional+en+la++instituci%c3%93n+educativa
- Pavié, R. (2013). "Competencia docente del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile" (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Pérez, G. (2009). La Competencia Docente y el Desarrollo Profesional: Hacia un enfoque reflexivo en la enseñanza de Ele. Instituto Cervantes. V Encuentro Brasileño de Profesores de Español. Belo Horizonte, Brasil. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=3%91anza+de+ele++++gregorio+p%c3%89rez+de+obanos+romero++instituto+cervantes+de+belo+horizonte+(brasil)+++%09
- Perrenoud, P. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Educación Siglo XXI Recuperado de

- https://www.google.com.pe/search?q=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVA S+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&oq=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&aqs=chrome..69i 57.44168j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Ramírez C. (2009). "Fundamentos de Administración" Recuperado de http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5071/1/151004.pdf
- Reyes A. (2007). "Administración moderna" Recuperado de https://es.slideshare.net/Free_Virtual_World/administracin-moderna-agustin-reyes-ponce
- Rodríguez, D. (2001) Gestión Organizacional. Capítulo Sociedad y Organización

 Recuperado de https://es.scribd.com/doc/26983639/Gestion-OrganizacionalDario-Rodriguez-Mansilla
- Salvador, M. (2013). "La organización y las competencias docentes dentro de una empresa" (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:ri.uaq.mx:123456789/1965.
- Sánchez, A. (2006). Tesis doctorales de Economía. Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de la administración en las organizaciones de carácter social. Colombia. EMVI Enciclopedia Multimedia Interactiva. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/
- Serrano, R. (2013), "Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria" (Tesis de doctoral). Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++necesidades+formativas +y++desarrollo+de+competencias++docentes+en+la+formaci%c3%93n+inicial+d

- el+profesorado+de+secundaria+tesis+doctoral+roc%c3%8do+serrano+rodr%c3%8dguez+septiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior. el enfoque complejo. Guadalajara, mx: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Toro I, Saldarriaga J, y León M. (2014). Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. (Trabajo de investigación) Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=NH5cWdfjFYy_wX82oSQDw#q=Toro+I,++Saldarriaga+J,+y++r%C3%ADos,+Le%C3%B3n+M.+(2014).+Competencias+docentes+para+la+ense%C3%B1anza+de+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+y+la+evaluaci%C3%B3n+de+trabajos+de+grado+y+tesis+doctorales+en+administraci%C3%B3n.+
- UNESCO. *Ministerio* de *Educación*. (2011) *Manual* de *Directores*. (1ra ed.) Recuperado:http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.p
- Universidad La Salle (2008). Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones.

 Vicerrectorado de Investigación y Transparencia. Según el Departamento

 Nacional de Planeación (DNP, 2008) Recuperado

 dehttps://www.google.com.pe/#q=definicion+de+gestion+segun+autores+pdf
- Universidad Uladech (2010) Perú. Figura Elementos de la estructura formal

 Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828
 /administr/sesion_3/material%20complementario% 20(3).pdf
- Vásquez, M. (2012), "Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la zona sur de Manabí" (Tesis doctoral)Recuperadodehttps://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++n ecesidades+formativas+y++desarrollo+de+competencias++docentes+en+la+form aci%c3%93n+inicial+del+profesorado+d%c3%8do+serrano+rodr%c3%8dguez+s eptiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, PATRICIA LAURA BELTRAN CHAMPION estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40414035, con el artículo titulado:

"Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, enero del 2018

Patricia Laura Beltrán Champion